

LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

Violeta Jódar Mendoza
Tutora: Carmen Sarasúa

INTRODUCCIÓN

Sólo un 33% de los directores y gerentes en España son mujeres. En el conjunto de las empresas del Ibex-35 el porcentaje es del 24,7%. Además un 53,7% de las ocupaciones se consideran masculinizadas, el 31,5% feminizadas y sólo un 14,8 % son ocupaciones paritarias.

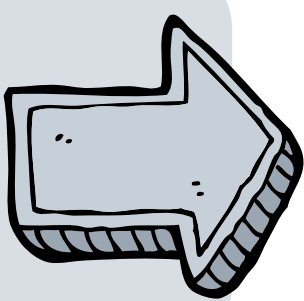
OBJETIVOS

Explicar la posible influencia de los estereotipos de género tanto en la segregación horizontal como en la vertical, y en qué medida explican la brecha salarial (el 20% en España, De la Rica, 2017)

MARCO TEÓRICO

DISCRIMINACIÓN. Becker (1957) y Arrow (1973)

- Un problema de demanda
- Un problema de oferta



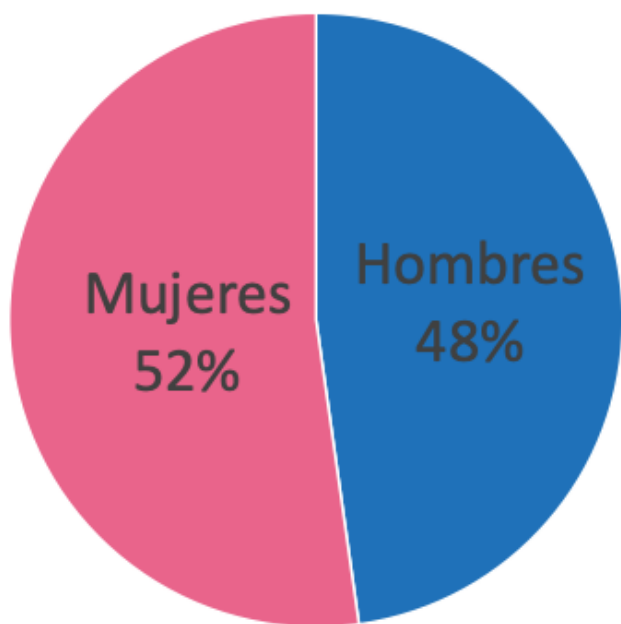
Un problema de oferta:

- Capital humano
- Contratación
- Ocupación

pero →

Ocupados con Educación Superior

2019



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

SEGREGACIÓN. Anker (1998)

Segregación vertical → ocupaciones
Segregación horizontal → ramas de actividad

ESTEREOTIPOS. Tajfel (1984) y Steele (1997)

- Concepto muy amplio, refleja las creencias de la sociedad.
- Tienen como función clasificar a los individuos de forma rápida.
- En términos de género influyen en el comportamiento de la oferta y la demanda de trabajo:
 - "Falta de capacidad de las mujeres en cuestiones técnicas".
 - "Los hombres son líderes natos".

Un problema de demanda:

- Becker (1957): "Taste-based discrimination".
- Arrow (1973): "Teoría de la discriminación estadística".

Críticas y teorías alternativas:

Poder de mercado

Joan Robinson
(1965)

Modelos

institucionales
Mark Blaug
(1970)

Overcrowding

Barbara Bergmann
(1974)

METODOLOGÍA

1. Análisis del mercado de trabajo español

☑ Encuesta de Población Activa (EPA). INE
European Union Labor Force Survey. Eurostat

🔍 Observar y correlacionar las distintas variables, entre ellas segregación y discriminación.

2. Estudio de caso: factores que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo

☑ Entrevistas a 10 hombres y mujeres.

🔍 Experiencias personales del efecto de los estereotipos en el mercado de trabajo.

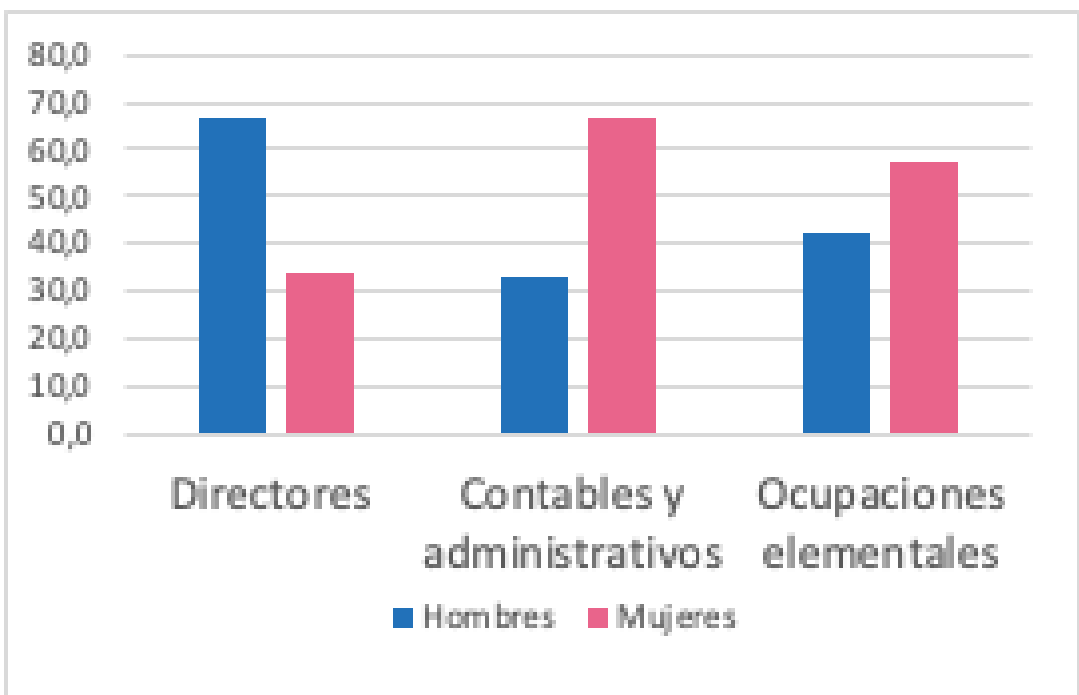
CONCLUSIONES

- Las teorías clásicas no se sostienen en la actualidad.
- Existe segregación vertical, horizontal y discriminación salarial entre los trabajadores españoles en función de su género.
- Las entrevistas confirman los resultados de la literatura: los estereotipos se mantienen a pesar de cambios profundos en la tasa de actividad y en la dotación de capital humano de las trabajadoras.

RESULTADOS

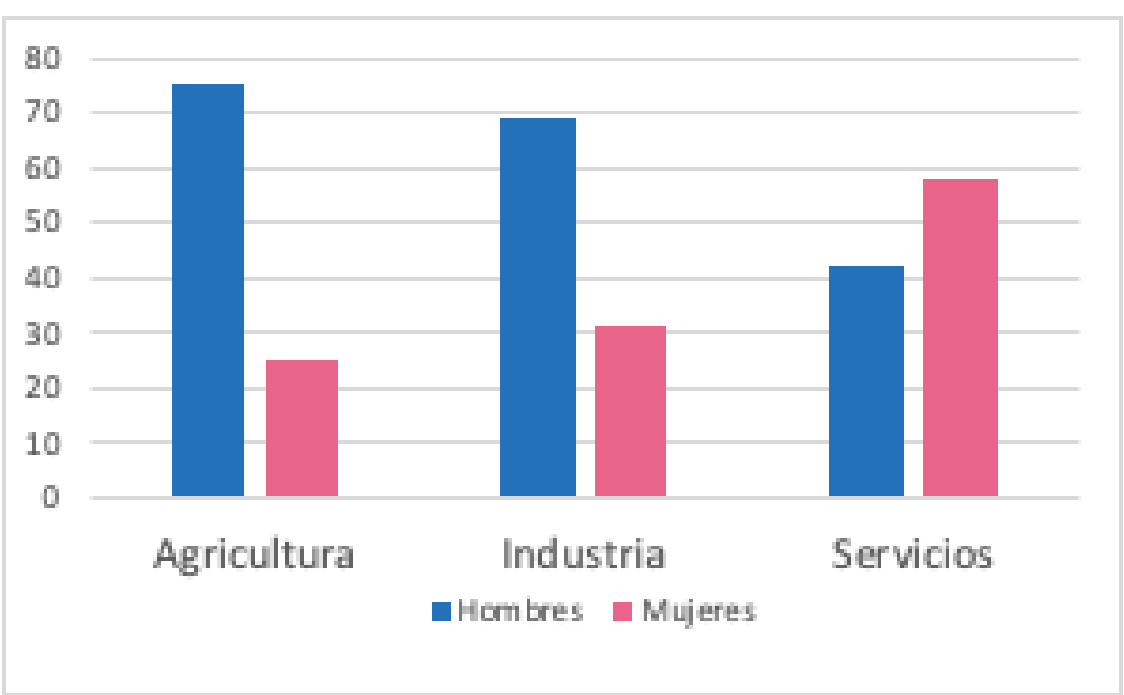
1. Existencia de segregación horizontal y segregación vertical. Esta segregación no está correlacionada con la dotación de capital humano.

Ocupados por sexo y ocupación 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Ocupados por sexo y sector 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

2. Confirmación de discriminación debido a la amplia brecha salarial. Podría provenir de los estereotipos que infravaloran a las mujeres.

3. El desempeño de dos roles diferenciados (doméstico y profesional) es la base de la discriminación que justifica los estereotipos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrow, K. J. 1973. The theory of discrimination. En A. Orley & R. Albert (Eds.), Discrimination in labor markets: 3-33. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Becker, G. S. 1957. The Economics of Discrimination. Chicago, University of Chicago Press.
- Blau, F. D., Ferber, M. A., & Winkler, A. E. 2001. The Economics of Woman, Men, and Work. 4o ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- De la Rica, S. 2017. Las brechas de género en el mercado de trabajo español y su evolución a lo largo del ciclo de vida. Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces, 16: 59-71.