

TRAYECTORIAS LABORALES DE **LAS MUJERES** QUE OCUPAN PUESTOS DE **ALTA CUALIFICACIÓN**

COLECCIÓN

eme

ECONOMÍA MUJER EMPRESA



MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
EN EL EMPLEO Y CONTRA
LA DISCRIMINACIÓN

Cámaras



**© MINISTERIO DE SANIDAD,
POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
CENTRO DE PUBLICACIONES**

Pº del Prado, nº 18 - 28014 – MADRID

NIPO EN LÍNEA
860-11-121-5

DEPÓSITO LEGAL
CO-524-2011

CORREO ELECTRÓNICO
publicaciones@mspi.es
www.060.es

DISEÑA
Zum creativos

IMPRIME
Imprenta TC

Abay
Analistas Económicos y Sociales

EQUIPO DE TRABAJO

M^a Isabel Martínez Martín (Directora)

Nuria Guilló Rodríguez

Rosa Santero Sánchez

Rosa Belén Castro Núñez



Cámaras

PRESENTACIÓN

El aumento del nivel educativo de la población española en la última década se configura como uno de los cambios más trascendentales de la sociedad en general, y de las mujeres en particular. Este acelerado incremento de la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, ha sido uno de los factores básicos de la transformación económica y social registrada en las estructuras que definen el actual mercado de trabajo.

A pesar de su importancia, este proceso ha sido escasamente analizado, sobre todo desde la perspectiva de género, por lo que este estudio contribuye a paliar este déficit al aportar resultados detallados sobre las trayectorias laborales y perfiles sociolaborales de las mujeres en el desempeño de tareas de alta dirección, o de otras que exigen estudios universitarios de segundo y tercer grado, en comparación con sus colegas masculinos.

La principal herramienta de esta investigación es la **Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)**, incidiendo, a partir de su explotación, en el análisis pormenorizado de las trayectorias profesionales de las personas que ocupan puestos de alta cualificación. La profunda desagregación de los datos ha posibilitado incorporar el enfoque de género a esta investigación, con el fin de realizar un seguimiento a las carreras profesionales de las mujeres que ocupan los puestos cuyas actuaciones tienen influencia en la actividad de las empresas españolas.

Una de las principales conclusiones que se desprenden de este estudio se centra en la infra-representación de las mujeres en este segmento profesional, aunque ya se puede hablar de la existencia de una "masa crítica" sobre la que se pueda llegar, a corto plazo, a una representación equilibrada. Incluso en estos empleos altamente cualificados, las mujeres siguen siendo mayoría entre las personas con inferiores condiciones laborales y situaciones familiares más difíciles para llevar a cabo una conciliación entre la vida laboral, la familiar y la personal, como es el caso de las familias con una única persona progenitora.

Aunque no es el aspecto clave que motiva este estudio, el ámbito de las retribuciones es el que aporta una mayor diferencia a la hora de analizar los perfiles de hombres y mujeres de alta cualificación, teniendo en cuenta que es en estas categorías donde se percibe la existencia de unas desigualdades salariales más profundas, en perjuicio de las mujeres que ocupan estos puestos. El mayor conocimiento de estas situaciones debe ser un acicate para que los distintos poderes públicos continúen

reforzando las actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, para que el sexo no sea un factor diferenciador de la remuneración por el desempeño de su trabajo.

Otro aspecto importante que se aborda en el estudio es el abandono laboral, sobre todo en el caso de las mujeres que se ven abocadas a ello por las atenciones a terceras personas, destacando entre éstas la de la propia descendencia. Del análisis de las trayectorias laborales de las personas que ocupan los puestos más elevados en las empresas, se desprende que el rasgo más específico es la estabilidad de sus trayectorias, dado que alrededor de dos terceras partes de ellas no han abandonado estos tipos de puestos desde que accedieron a ellos. Pero, de nuevo, en este contexto, las diferencias de género son desfavorables a las mujeres, dado que sus experiencias de empleo son más discontinuas, con una mayor probabilidad de causar una baja en la afiliación a la Seguridad Social y de que estos episodios de baja sean de carácter involuntario, es decir, debidos al despido o al agotamiento de la prestación contributiva.

Es en el segmento de edades comprendidas entre los 35 y 44 años en los que se agudizan los rasgos específicos, y desfavorables, de las trayectorias laborales de las mujeres que ocupan este tipo de puestos, debido a que, es en este intervalo de edad, en el que la mayoría de las mujeres se inician en la maternidad y disfrutan de la crianza de sus hijos e hijas, siendo penalizadas por el mercado de trabajo. De ello es muestra clara el hecho de que sus trayectorias son mucho más inestables que las de sus compañeros varones, reflejando un mayor número de episodios de desempleo e inactividad. Una de las conclusiones más llamativas es la existencia de una penalización por la mera posibilidad de tener descendencia, ya que la inestabilidad comentada afecta de manera muy similar a las mujeres que están en este tramo de edad, tengan o no, hijos e hijas a su cargo.

Este análisis, elaborado desde el punto de vista de las personas y sus trayectorias, y en el que ha participado el Consejo Superior de Cámaras, se complementará con otra investigación que llevará a cabo este organismo, que abordará, desde el punto de vista de las principales variables económicas de las empresas, la importancia e influencia de la presencia de mujeres que ocupan puestos altamente cualificados en las mismas.

Es condición fundamental para orientar las acciones y medidas que desde el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad se llevan a cabo contar con un diagnóstico de la situación, por todo ello este estudio constituye una valiosa herramienta que nos permitirá desarrollar acciones encaminadas a incentivar la presencia de mujeres en puestos de dirección empresarial, por una cuestión de justicia y de eficiencia, ya que se trata de un factor que como se ha demostrado a través de diversos estudios en distintos países, mejora notablemente la cuenta de resultados de las empresas haciéndolas más competitivas. El reto que se nos presenta no sólo es el de una sociedad más equitativa sino el de una sociedad que aproveche eficazmente sus recursos humanos.

Bibiana Aído Almagro Secretaria de Estado de Igualdad

INDEX ▶

I MARCO METODOLÓGICO	13
I JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	15
2 MARCO METODOLÓGICO	18
2.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.2 MARCO CONCEPTUAL	18
2.3 APROXIMACIÓN METODOLÓGICA	19
3 ESTRUCTURA DEL INFORME	24
BLOQUE I	
EL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN ESPAÑA. ESTADO DE LA CUESTIÓN	
2 TÓPICOS RELACIONADOS CON EL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN	29
INTRODUCCIÓN	31
I CRECIMIENTO ECONÓMICO Y EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN	32
1.1 EDUCACIÓN, CUALIFICACIÓN Y MODELOS DE CRECIMIENTO ECONÓMICO	32
1.2 EDUCACIÓN, CUALIFICACIÓN Y ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL	34
1.3 INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES DE ALTA CUALIFICACIÓN AL EMPLEO	35
2 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE ALTA CUALIFICACIÓN	38
2.1 ELECCIÓN DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	38
2.2 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES	39
2.3 DISCRIMINACIÓN SALARIAL	41
2.4 FRENOS Y BARRERAS A LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES A POSICIONES DE RESPONSABILIDAD	42
3 LAS FAMILIAS DE DOBLE CARRERA: UN ASPECTO ESPECÍFICO DEL COLECTIVO	44
4 CONCLUSIONES	45

3 CIFRAS BÁSICAS DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN ESPAÑA 47

INTRODUCCIÓN 49

1 POBLACIÓN CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS 50

2 EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN 52

2.1 EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA AJENA 52

2.2 EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA PROPIA 56

3 CONCLUSIONES 58

BLOQUE 2 EL EMPLEO FEMENINO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN ESPAÑA. UN ANÁLISIS CON LA MCVL

4 PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN 63

INTRODUCCIÓN 65

1 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN 66

1.1 DIFERENCIAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS 66

1.2 DIFERENCIAS EN FUNCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS 68

1.3 DIFERENCIAS EN FUNCIÓN DE CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS 70

1.4 DIFERENCIAS EN FUNCIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES 72

2 CONCLUSIONES 76

5 PERFIL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN 79

INTRODUCCIÓN 81

1 CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO DE ALTA CUALIFICACIÓN	82
1.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA	82
1.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS	83
1.3 CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS	88
1.4 GANANCIAS SALARIALES	91
1.5 OTRAS CONDICIONES LABORALES	100
2 CONCLUSIONES	103
6 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN	105
INTRODUCCIÓN	107
1 TRAYECTORIAS LABORALES DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN	109
1.1 DATOS CONTEXTUALES	109
1.2 EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO O INACTIVIDAD	109
1.3 DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO POTENCIAL DE TRABAJO	111
1.4 CONDICIONES DE TRABAJO	112
2 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES DE ENTRE 35 Y 40 AÑOS CON Y SIN HIJOS	114
3 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES QUE HAN DISFRUTADO DE UNA O MÁS EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE SUS HIJOS/AS	119
3.1 DEFINICIÓN DEL COLECTIVO	119
3.2 PERFIL DE LAS MUJERES QUE SOLICITAN EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS	120
3.3 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE ALTA CUALIFICACIÓN CON UNA O MÁS EXCEDENCIAS POR EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS	121
4 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES QUE ELIGEN EL AUTOEMPLEO PARA EVITAR “EL TECHO DE CRISTAL”	125
4.1 DEFINICIÓN OPERATIVA	125
4.2 FLUJO DE TRABAJADORES/AS DE ALTA CUALIFICACIÓN ASALARIADOS/AS QUE INICIAN UN PROYECTO EMPRESARIAL	127
4.3 TRAYECTORIAS LABORALES DE TRABAJADORES/AS DE ALTA CUALIFICACIÓN ASALARIADOS QUE INICIAN UN PROYECTO EMPRESARIAL	127
5 CONCLUSIONES	130

7 CONCLUSIONES GENERALES**133****I CONCLUSIONES****135****I.1 EL AVANCE DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN ESPAÑA**

136

I.2 PRESENCIA ACTUAL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN

136

I.3 PERFIL ACTUAL DE LAS MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN

140

I.4 TRAYECTORIAS LABORALES LAS MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN

141

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**143****ANEXO I GLOSARIO****149****ANEXO II LEGISLACIÓN EN MATERIA DE EXCEDENCIA****155****RELACIÓN DE TABLAS Y GRÁFICOS****161**

1 MARCO METODOLÓGICO

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La incorporación generalizada de las mujeres al mercado de trabajo está siendo, seguramente, el cambio con mayores implicaciones económicas y sociales de los registrados en nuestro país en las dos últimas décadas. Hace sólo diez años, el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que se había incorporado a un empleo remunerado era del 30%; actualmente supera ya el 42% y todo indica que seguirá aumentando en los próximos años. Una de las variables decisivas para comprender este importante cambio es la educación. Las mujeres se han incorporado también de forma generalizada al sistema educativo, siendo ya mayoría en el alumnado universitario y el 60% de los/as egresados/as universitarios/as del último año son mujeres.

No hay duda, por tanto, del importante capital humano que las mujeres pueden aportar a la economía española, pero para que dicha aportación sea una realidad y tenga un impacto sobre la competitividad de nuestra economía¹, las mujeres deben incorporarse a puestos de trabajo que demanden una cualificación acorde a la que ellas ofertan. En la última década la presencia de las mujeres en puestos de alta cualificación ha aumentado significativamente, impulsada tanto por su mayor presencia en la educación superior como por factores culturales que han animado su participación en el mercado de trabajo.

Pero **¿qué implicaciones tienen un aumento de la población con estudios universitarios tan importante y tan rápido como el que se ha observado en España?**

En nuestro país, en las dos últimas décadas, la población con estudios universitarios se ha incrementado en 6,7 millones de personas (de ellas, 3,4 millones son mujeres) como resultado tanto de la incorporación de cohortes muy amplias a la población en edad joven como del aumento del porcentaje de personas que accede a los estudios universitarios.

Este aumento de la población con estudios universitarios tiene importantes efectos económicos y sociales² que se canalizan a través del mercado de trabajo (Ilustración 1). Este mercado es el primero en recoger los efectos, inicialmente centrados en un fuerte aumento de la población activa, de la oferta de trabajo, con estudios universitarios y, posteriormente, en el aumento del nivel educativo del empleo total, ya que

1 La cualificación de las mujeres españolas, junto a su aún baja tasa de actividad son aspectos considerados positivos en los análisis de competitividad de la economía española (Comisión Europea, 2002).

2 Estos efectos están claramente documentados en la literatura como puede verse en el siguiente capítulo de este estudio.

los nuevos/as trabajadores/as con estudios universitarios se habrán empleado por cuenta ajena ocupando puestos de alta cualificación, acordes a su nivel educativo, de media cualificación, o de baja cualificación. En estos dos últimos casos se observará un fenómeno de sobreeducación también presente en nuestra economía. En el caso de que los/as nuevos/as trabajadores/as se ocupen por cuenta propia, se producirán cambios significativos, como ha ocurrido también en España, en el perfil de los/as emprendedores/as y empresarios/as. Por último, es previsible que se registre un aumento de los niveles salariales medios y de la dispersión salarial.

Las transformaciones señaladas en el mercado de trabajo tienen también claras repercusiones en el ámbito económico. Así, el aumento de la oferta de mano de obra de alta cualificación configura un contexto facilitador del crecimiento de actividades y sectores económicos que incorporan un empleo muy cualificado. De hecho, el importante crecimiento experimentado por sectores como la sanidad o la educación en España no hubiese sido posible sin la amplia oferta de trabajo de alta cualificación las dos últimas décadas.

El aumento del nivel educativo de los/as trabajadores/as que ocupan puestos de alta o media cualificación mejora la asimilación del cambio técnico; aumenta la demanda de formación continua; aumenta la experiencia laboral acumulada de los/as trabajadores/as (porque a mayor cualificación se observan menos rupturas en las trayectorias laborales); y, en general, se observa también un aumento de los recursos dedicados a la innovación.

El aumento de la cualificación de los/as trabajadores/as que se emplean por cuenta propia se traduce en cambios en las actividades y sectores en los que se ubican las nuevas empresas y en la mejora de la tasa de supervivencia de las iniciativas empresariales.

En conjunto, los cambios en el empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, se reflejan en dos importantes impactos económicos: mejoras en la productividad agregada de la economía y transformaciones en la estructura sectorial, que se concretan en un mayor peso de aquellos sectores industriales y de servicios que aportan un mayor valor añadido.

En el ámbito social, el importante aumento de la población ocupada con estudios universitarios tiene también implicaciones de gran calado como el descenso de la natalidad, el aumento de las parejas de doble carrera, el aumento de la demanda de servicios para el cuidado de personas y servicios domésticos, o el aumento de la demanda de servicios culturales y de formación. Además, la mayor dispersión salarial se traducirá en mayores desigualdades en los niveles de renta de la población.

La incorporación de las mujeres a los puestos de alta cualificación ha tenido un importante impacto económico y social que, en nuestro país, no se ha visibilizado suficientemente. En este contexto, la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de alta cualificación y la no discriminación salarial, ni en otras condiciones de trabajo, es un tema central no sólo desde un punto de vista social sino, como se ha señalado en los párrafos previos, también económico. A pesar de ello, son escasos los estudios que analizan el notable aumento de las mujeres en la alta cualificación en España.

El presente informe pretende avanzar en la comprensión de las trayectorias laborales de las mujeres a los puestos de alta cualificación, apoyándose en una prolífica fuente estadística de información, la *Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)*. Esta fuente es la única que permite el estudio de las trayectorias laborales y, además, aporta información de gran interés sobre la presencia de las mujeres en el empleo de alta cualificación, y los elementos que la influyen de forma positiva o negativa; y sobre el perfil de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación.

ILUSTRACIÓN I EFECTOS DE LA INCORPORACIÓN MASIVA A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA EN LAS DOS ÚLTIMAS DÉCADAS. Fuente: Elaboración propia.

CAMBIOS EN LOS ÚLTIMOS 20 AÑOS

- 1 Aumento de la población mayor de 16 años (cohortes muy amplias)
- 2 Fuerte aumento de la población con estudios universitarios (6,7 millones, 3,4 millones de mujeres)

EFFECTOS SOBRE EL CRECIMIENTO Y EL MODELO ECONÓMICO

Contexto facilitador del crecimiento de los sectores de alta cualificación (sanidad, educación, sectores de alta y media tecnología...)

Mejora de la asimilación del cambio técnico.

Aumento de los recursos dedicados a la innovación.

Aumento de la demanda de formación continua.

Aumento de la experiencia laboral acumulada por los empleados.

Cambios en las actividades económicas (sectores) en los que se ubican las nuevas empresas.

Mejora de la tasa de supervivencia de las iniciativas.

Mejora de la productividad agregada.

Cambios en la estructura sectorial.

MERCADO DE TRABAJO

1 POBLACIÓN ACTIVA
Fuerte aumento de la oferta de trabajo de alta cualificación (aumento de la tasa de actividad femenina).

2 POBLACIÓN OCUPADA
Fuerte aumento del nivel educativo del empleo total (mejora de la calidad del factor trabajo)

Por cuenta ajena:

- Puestos de alta cualificación.
- Puestos de media cualificación.
- Fenómeno de sobreeducación.

Por cuenta propia:

- Cambios en el perfil de los emprendedores y empresarias.
- Mejora en el nivel educativo del conjunto del empresariado.

3 SALARIOS
Aumento de los niveles salariales medios y de la dispersión salarial.

EFFECTOS SOBRE LA ESTRUCTURA SOCIAL

Descenso de la natalidad.

Aumento de parejas de doble carrera.

Incremento de la demanda de servicios domésticos y de cuidados.

Aumento de la demanda de ocio cultural.

Aumento de la demanda formativa y educativa.

Aumento de la desigualdad en las condiciones de vida de la población.

2 MARCO 2 METODOLÓGICO

2.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo final de este estudio es realizar un **análisis sobre la situación de las personas que ocupan puestos de alta cualificación** en España, identificando posibles diferencias de género, tanto en la posición actual como en las trayectorias laborales. Dichas diferencias permitirán elaborar una batería de propuestas de actuación para facilitar el acceso de las mujeres a dichos puestos y para reducir las diferencias en las condiciones de trabajo, incluidos salarios.

Este objetivo principal se ha concretado en los siguientes **objetivos operativos**:

- 1 Conocer el **grado de feminización de los puestos de alta cualificación** en España y analizar posibles diferencias atendiendo al sector de actividad, el tamaño empresarial, la antigüedad de la empresa, condiciones de trabajo, etc.
- 2 Caracterizar el **empleo femenino altamente cualificado** y analizar posibles diferencias con el empleo masculino (ubicación sectorial, por tipología de empresa, condiciones laborales, etc).
- 3 Analizar posibles **diferencias** por sexo en los **salarios** de las personas que ocupan puestos de alta cualificación.
- 4 Analizar posibles **diferencias** desde la perspectiva de género en las **trayectorias laborales** de las personas que ocupan puestos de alta cualificación.
- 5 Analizar algunos **temas de especial interés**, entre los que destacan los siguientes:
 - La incidencia de las excedencias para el cuidado de niños/as sobre las trayectorias laborales de las mujeres de alta cualificación, y
 - La importancia del emprendimiento como estrategia de superación de los obstáculos de las mujeres asalariadas de alta cualificación.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

La principal fuente estadística utilizada en esta investigación, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), determina la definición operativa de empleo de alta cualificación en este estudio.

Así, en el marco de este estudio, se entiende por **empleo de alta cualificación** el conjunto de personas: (a) empleadas por cuenta ajena, (b) que ocupan un puesto de trabajo de alta cualificación (para el que se requiere estar altamente cualificado/a).

Esta definición operativa se identifica en:

- la MCVL con el conjunto de personas en situación de alta en relación con la afiliación a la Seguridad Social; que ocupan un empleo, y que se ubican en el Grupo de cotización 01. *Ingenieros, Licenciados y Alta dirección*; y
- en la EPA, con el conjunto de trabajadores/as asalariados/as del grupo ocupacional 1. *Dirección de las empresas y de las administraciones públicas*; y una parte (la que se corresponde con profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario) del Grupo 2. *Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales*.

Es importante señalar que esta definición operativa no incluye a los/as trabajadores/as por cuenta propia que ocupan puestos de alta cualificación, debido principalmente a las limitaciones encontradas para identificarlos adecuadamente en la MCVL.

Asimismo, hay que hacer notar la **diferencia existente entre empleo de alta cualificación y trabajadores/as ocupados/as de alta cualificación**. Estos últimos tienen el mismo nivel educativo que los primeros, pero son un grupo más amplio ya que algunos de ellos ocupan puestos de trabajo que requieren una cualificación inferior a la que ellos aportan (parte del Grupo 2. *Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales*; Grupo 3. *Técnicos y profesionales de apoyo*, Grupo 4. *Empleados de tipo administrativo*, etc).

2.3 APROXIMACIÓN METODOLÓGICA

Breve revisión bibliográfica

En este informe se incluye una breve revisión bibliográfica de algunos tópicos relacionados con el tema principal del mismo: las trayectorias laborales de las mujeres de alta cualificación. Esta revisión tiene un alcance muy limitado porque busca, únicamente, ofrecer un marco de referencia que favorezca la lectura de los resultados del informe, especialmente a las personas menos familiarizadas con el tema de análisis.

Análisis de cifras básicas a partir de la Encuesta de Población Activa

Como ya se ha señalado, la fuente principal de información de esta investigación es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). No obstante, con el objetivo principal de ampliar el marco de análisis, en este trabajo se incluye un análisis de la evolución reciente (últimos 20 años) del empleo altamente cualificado en España a través de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Esta encuesta recoge información, con una periodicidad trimestral, de una muestra de unas 60.000 familias y en torno a 180.000 individuos. Su solidez metodológica y la posibilidad de observar largos periodos de tiempo (proporciona series de información desde 1976) la convierten en la principal fuente estadística para el análisis del mercado de trabajo y, por tanto, del empleo.

En este informe, la EPA aporta dos elementos de gran interés: (1) la aproximación al universo, al tamaño, del colectivo de análisis –el empleo de alta cualificación–; y (2) su evolución temporal reciente.

Como se comentará a lo largo del informe, se observan diferencias entre algunos resultados procedentes de la EPA y de la MCVL que se deben principalmente a dos causas:

1 Diferente naturaleza de ambas fuentes. Los datos de la MCVL referidos al empleo son datos de afiliación a la Seguridad Social y, por tanto, proceden de un registro administrativo. Dado que el ámbito de análisis de este estudio se centra en el Grupo de cotización 01, el/a trabajador/a de alta cualificación debe estar en situación de alta en este grupo concreto de cotización para formar parte del colectivo de análisis. Sin embargo, la EPA realiza una muestra aleatoria y a partir de la misma estima el número y las características de este colectivo.

2 Diferencias metodológicas en la ubicación en un determinado grupo ocupacional. La situación de alta en un determinado grupo de cotización la realiza la empresa cuando contrata (el/la trabajador/a la conoce a través de sus nóminas y cuando recibe periódicamente su vida laboral). La información de la EPA en relación con el puesto de trabajo la aporta la propia persona trabajadora y se recogen mediante encuesta personal o telefónica.

Análisis cuantitativo a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales

1. Descripción general de la base de datos

La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) es un conjunto organizado de micro datos anónimos extraídos de registros administrativos de la Seguridad Social, del Padrón Municipal Continuo y de la Agencia Tributaria, correspondiente a más de un millón de personas (1.213.706 en 2008) y que constituye una muestra representativa de todas las personas que han tenido relación con la Seguridad Social en un determinado año.

La población de la que se extrae la muestra está formada por todas las personas que han estado en situación de afiliado en alta o recibiendo alguna pensión contributiva de la Seguridad Social en algún momento del año de referencia, sea cual sea el tiempo que hayan permanecido en esa situación. Por lo que no incluye a individuos que están registrados en la Seguridad Social exclusivamente a efectos de recibir asistencia sanitaria o a perceptores de pensiones no contributivas, ni los de prestaciones asistenciales nacionales o autonómicas. De esta forma, la MCVL de 2008 recoge información sobre todas aquellas personas que han estado en relación con la Seguridad Social en algún momento de dicho año. Todas las variables figuran con el valor que tenían en el momento en que se extrajo la información: el 31 de marzo de 2009 para datos procedentes de Seguridad Social, una fecha similar para las del Padrón, y 2008 para el caso de la información procedente de la Agencia Tributaria.

La MCVL se obtiene a través de un proceso de muestreo aleatorio simple, sin ningún tipo de estratificación y está formada por cuatro de cada cien personas que integran la población de referencia, con lo que el factor de elevación es 25. Sin embargo, debe recordarse que la MCVL es representativa sólo de las personas que se relacionaron con la Seguridad Social en el año de referencia. Es decir, aunque recoge las afiliaciones de éstos en el pasado, no recoge las afiliaciones de las personas que mientras tanto han fallecido o abandonado la vida activa sin causar pensión.

La información contenida en la MCVL está organizada en torno a la persona física, si bien gran parte de dicha información se refiere a situaciones (trabajar, cobrar prestaciones, etc.) de las cuales una misma persona normalmente habrá tenido varias a lo

largo de su vida. Por tanto, la vida laboral de una persona está formada por una serie de situaciones que pueden ser acotadas de distintas formas. A efectos de la MCVL, cada relación es lo que transcurre entre un alta y una baja en Seguridad Social y cada una de ellas da lugar a un registro en el fichero de relaciones o situaciones laborales en la muestra. Allí se recogen, además de relaciones laborales, otras que sin ser laborales dan lugar a un alta como cotizante en Seguridad Social.

Las relaciones que aparecen corresponden a episodios de trabajo por cuenta ajena o propia (altas laborales) a etapas en las que la persona ha estado en alguna de las situaciones que dan lugar a su inclusión en la población de referencia como, por ejemplo, cotizar mediante Convenio Especial o percibir subsidio de desempleo. Al respecto, cabe destacar que no se incluye información sobre pensiones no contributivas ni sobre otras prestaciones de la Seguridad Social, como maternidad o incapacidad temporal, durante las cuales el trabajador sigue encuadrado en su empresa y aparece como una relación laboral normal. Sin embargo, si el trabajador está en prórroga de la incapacidad temporal a cargo de una entidad puede identificarse a través del tipo de relación laboral.

En el análisis de la información contenida en la MCVL es importante tener en cuenta que cada persona puede pertenecer a varias categorías distintas, de forma simultánea o sucesiva. Esto supone que las personas para las que se ofrecen datos no pueden ser divididas simplemente en pensionistas y cotizantes, ya que algunos son las dos cosas al mismo tiempo. Tampoco se puede dividir la población de manera nítida por zonas geográficas, una misma persona puede aparecer como residente en un sitio pero trabajar en otro o haberlo hecho en el pasado.

La MCVL es una base de datos que se publica sin tratamiento ni depuración alguna de la información incluida, por lo que requiere un **proceso de depuración** de cara a una correcta utilización de la información recogida en la misma. Existen dos ámbitos en los que se requiere un tratamiento de la información contenida en la muestra: en primer lugar, circunstancias que afectan a las personas (duplicidad de datos, fallecimiento, etc.) y, en segundo lugar, situaciones laborales, es decir, experiencias de empleo y desempleo de una persona (errores en las fechas, solapamiento de situaciones de empleo y desempleo, etc.). La base de datos resultante reflejará las características y episodios de la vida laboral de las personas recogidas en la muestra de forma más coherente con el tipo de análisis que se pretende realizar.

Empezando por la depuración general de la base de datos, para el caso de la MCVL de 2008, partimos de una muestra total de 1.213.706 personas, para las cuales hay registradas 16.151.836 situaciones laborales (empleo o situación de desempleo con prestación). De éstas, 12.181 personas han fallecido a lo largo de 2008 y 822 personas muestran registros duplicados para sus datos personales y por tanto son excluidas de nuestro estudio. De esta forma, la muestra inicial está formada por 1.200.703 personas (540.944 son mujeres).

Además de la depuración general de la base de datos es importante tener en cuenta que en un porcentaje significativo existen relaciones laborales que se encadenan de forma casi sucesiva, por lo que es interesante plantear su fusión de cara a una correcta interpretación de las duraciones medias de las relaciones laborales ya que en

realidad se trata de la continuación de previas experiencias laborales en las que se ha modificado alguna condición del contrato o simplemente la dinámica de la contratación incluye periodos sucesivos de contratación. En el caso de que se trate de una misma empresa contratante y los periodos que separan a las sucesivas experiencias laborales no superen los 15 días, se ha considerado que se trata de una misma experiencia laboral, procediendo a fusionarlas.

2. Identificación del colectivo de trabajadoras cualificadas

El colectivo objeto de estudio es el de trabajadoras cualificadas, que en la muestra puede analizarse a través del concepto de alta cualificación según la información recogida en la MCVL de 2008 en la variable "grupo de cotización". Dicha variable identifica grupos de categorías profesionales para trabajadores/as por cuenta ajena, a efecto de limitar las bases de cotización de los/as trabajadores/as de las citadas categorías a los topes máximos y mínimos establecidos anualmente. Por tanto, es un indicador de la categoría profesional reconocida por el empleador o la empleadora. En particular, definiremos como personas de alta cualificación a aquellas cuyo último episodio de afiliación a la seguridad social (empleo o paro con prestación) tenga asignado el código de grupo de cotización "01", correspondiente a "Ingenieros, licenciados, alta dirección". Según este criterio del total de 1.200.703 personas existentes en la MCVL, 56.232 pueden considerarse como trabajadores/as de alta cualificación, de las cuales 45.169 se encuentran en 2009 en situación de alta, bien como empleados/as (43.419 personas) o como desempleados/as con prestación (1.750 personas). Del total de trabajadores/as de alta cualificación, 19.432 son mujeres y serán el colectivo final objeto de análisis. Como marco de referencia, cabe señalar que para el conjunto de los/as trabajadores/as (sin distinguir por grado de cualificación) a 1 de enero de 2009, existían 694.851 personas en situación de empleo (bien por cuenta propia o ajena).

De las 43.419 personas de alta cualificación en situación de empleo en 2009, 11.780 (27%) han desarrollado toda su vida laboral en el grupo 01. El resto, 31.639 (73%) no lo han hecho, bien porque empezaron en otro grupo de cotización o porque en medio de su vida laboral han tenido relaciones laborales fuera del grupo 01. Al respecto se procede a depurar las relaciones laborales de esas 31.639 personas para eliminar las primeras experiencias laborales que no sean del grupo 01 con el objetivo de poder incluir a estas personas en el estudio pero sólo teniendo en cuenta el periodo de su vida laboral que han permanecido dentro del grupo 01 (descartando esas primeras experiencias laborales fuera de dicho grupo).

El resultado, una vez realizada esta depuración, es que 32.690 personas tienen una vida laboral que una vez dentro del grupo 01 transcurre en el mismo (en total aglutinan 194.938 experiencias de empleo/desempleo). Por tanto, hay 10.729 personas que intercalan al menos una relación laboral fuera del grupo 01 con experiencias dentro de ese grupo. Es importante resaltar que las experiencias laborales por cuenta propia carecen de grupo de cotización (salvo excepciones y en todos los casos fuera del grupo 01) y aparecen con un valor "cero" que en la metodología de la MCVL se asocia con casos en los que "no consta" en consonancia con el apunte que aparece en dicha metodología donde se explica que no se dispone de información sobre el grupo de cotización para el colectivo de autónomos/as.

En relación al colectivo de personas con experiencias laborales por cuenta propia, de los 10.729 posibles casos, solo 1.357 personas tienen relaciones laborales que bien están en el grupo 01 o son por cuenta propia. Por tanto, el resto de personas (9.372 personas) intercalan relaciones laborales correspondientes a distintos grupos de cotización y por tanto no constituyen objeto de estudio en este trabajo.

En conclusión, el colectivo de personas en el que se centran los capítulos incluidos en el segundo bloque del presente Informe es de 32.690 personas, de las cuales 13.802 (42,2%) son mujeres. Esta muestra pretende ser representativa del colectivo de personas ocupadas en empleos de alta cualificación, para lo cual está formada por personas con alta cualificación y que una vez dentro del grupo de cotización 01 han permanecido en el mismo, bien progresando o manteniendo su puesto, pero siempre dentro del grupo de alta cualificación.

Por último, cabe mencionar que para el análisis de los salarios en el grupo de alta cualificación se ha procedido a seleccionar una submuestra atendiendo a los siguientes criterios:

- 1 Haber estado trabajando a lo largo de todo el año 2008.
- 2 Tener un contrato a tiempo completo.

La MCVL ofrece información fiscal basada en los registros contenidos en el "Resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF sobre rendimientos de trabajo, de determinadas actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de renta" (modelo 190) que obligatoriamente deben entregar los retenedores (empleadores/as) a la Agencia Tributaria.

En nuestro caso, atendiendo a los criterios especificados, existe información fiscal sobre percepciones tanto dinerarias como en especie para 25.446 personas del conjunto de 32.690 de la muestra. Al respecto, en la muestra esas personas pueden tener más de un empleo, pero de cara a definir una submuestra homogénea en términos de las fuentes de ingresos, sólo se tendrá en cuenta el salario correspondiente al empleo a tiempo completo. Por otra parte, al tratarse de información basada en las retenciones a cuenta del IRPF, no existe información sobre los ingresos de las personas con empleo por cuenta propia.

3 ESTRUCTURA DEL INFORME

El Informe que a continuación se presenta se encuentra dividido en dos bloques. En el primero se realiza una aproximación al estado de la cuestión mediante una revisión de la literatura y de otras fuentes documentales, con el objetivo de ofrecer una visión panorámica tanto de la relación entre el crecimiento económico y el empleo de alta cualificación como de algunos de los principales tópicos relacionados con las diferencias de género en las trayectorias laborales. Asimismo, se realiza un recorrido por la evolución reciente del empleo de alta cualificación en España, a través de la Encuesta de Población Activa.

El segundo bloque está centrado en el análisis de la información de la Muestra Continua de Vidas Laborales. Este bloque se estructura en tres capítulos. El primero de ellos analiza la presencia de las mujeres en el empleo, es decir su grado de feminización (porcentaje de mujeres sobre el total de personas con empleos de alta cualificación) y sus características. El segundo capítulo examina el perfil de las mujeres ocupadas en alta cualificación, atendiendo a sus características sociolaborales, a las de sus empresas y empleadores/as y a sus relaciones laborales. Por último, se analizan las trayectorias laborales de las mujeres en el empleo de alta cualificación mediante un análisis comparado por sexo. Asimismo, este capítulo incluye varios análisis especiales de diferentes colectivos o grupos de mujeres en el empleo de alta cualificación que, por sus peculiaridades, se han considerado de especial relevancia, como el de mujeres con ocupaciones de alta cualificación con edades comprendidas entre los 35 y los 44 años (tramo de edad coincidente con el de la primera maternidad y cuidado de hijos/as menores); las mujeres que han solicitado alguna excedencia; y aquellas mujeres en empleos de alta cualificación que han optado por el emprendimiento.

Para finalizar, y a modo de resumen, se incluyen las principales conclusiones derivadas de este estudio. Asimismo, se anexa un glosario en el que se incluyen una serie de definiciones conceptuales básicas para la mejor comprensión de este estudio, así como la legislación vigente en materia de excedencias por maternidad o paternidad y cuidado a personas dependientes.

QUE


DE, ALT

CACIÓN E

NA. ESTAD

UESTIÓN





BLOQUE I **EL EMPLEO DE ALTA** **CUALIFICACIÓN EN** **ESPAÑA. ESTADO** **DE LA CUESTIÓN**

BLOO

EL EMPLEO

QUALIFICA

ESPAÑA

DE LA CUES

2 TÓPICOS RELACIONADOS CON EL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN

INTRODUCCIÓN

El nivel de educación de un país está altamente correlacionado con la cualificación de los puestos de trabajo de sus trabajadores y trabajadoras. Ambos factores son claves en su desarrollo económico y social.

España ha experimentado en el último cuarto de siglo una transformación importante de su economía. La mayor cualificación de su mercado laboral, la incorporación generalizada de la mujer al trabajo, el cambio de estructura productiva, en definitiva, su modernización, viene en gran parte explicada por el aumento del nivel educativo de su población.

A lo largo de este capítulo se realiza una primera aproximación al estado de la cuestión mediante una revisión de la literatura existente relacionada con el objeto de estudio de este informe.

El capítulo se estructura en dos apartados en los que se ofrece una panorámica general, por un lado, del impacto del empleo de alta cualificación sobre el crecimiento económico y, por otro, de los tópicos recogidos por la literatura en lo referente al empleo cualificado y a las diferencias por cuestión de género.

1 CRECIMIENTO ECONÓMICO Y EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN

En este apartado se revisan brevemente los aspectos más relevantes relacionados con la educación y la cualificación de la mano de obra recogidos en la literatura académica. En el primer subapartado se muestran algunas aportaciones relativas a la relación entre la educación y la cualificación en los modelos de crecimiento económico. En segundo lugar, se incluyen algunas explicaciones sobre la influencia del cambio educativo en la estructura productiva de la economía. Para finalizar, se recoge la importancia de la incorporación de las mujeres al mercado laboral y el impacto económico que las diferencias de género tienen en las economías.

1.1 EDUCACIÓN, CUALIFICACIÓN Y MODELOS DE CRECIMIENTO ECONÓMICO

La acumulación de capital humano ha sido evaluada en los modelos de crecimiento económico y, tradicionalmente, se le ha asignado un papel fundamental en el crecimiento de la productividad agregada, en la estructura sectorial y, en general, en el desarrollo económico de un país.

De la Fuente (2004) señala que el aspecto clave del capital humano tiene que ver con los conocimientos y competencias (skills) de la fuerza laboral que se acumulan como resultado de la escolarización, la formación continua y la experiencia.

En esta definición de capital humano se incluyen distintos factores, todos ellos relevantes por separado, que conjuntamente permiten describir de una forma muy exhaustiva a los distintos grupos de trabajadores y trabajadoras de una economía.

El empleo de alta cualificación, que es el objeto de este estudio, se caracteriza por incluir a trabajadores y trabajadoras con elevados niveles educativos (educación superior), estar en continua formación y acumular un gran número de años de experiencia laboral.

Los modelos teóricos que analizan el papel de la educación en el proceso de desarrollo económico se basan en la hipótesis de que **los conocimientos y competencias adquiridos por la población trabajadora inciden positivamente sobre la productividad y la capacidad para desarrollar y adoptar nuevas tecnologías** (Nelson y Phelps, 1966, Lucas, 1988 y Jones, 1996).

En general, estos modelos teóricos aproximan, en las estimaciones econométricas, el stock de capital humano por el número de años de escolarización (directamente o a través de ecuaciones mincerianas³). Esta variable presenta varios problemas econométricos (la mayor parte de las bases de datos internacionales sobre escolarización

contienen errores de medición⁴, problemas de correlación entre la renta y la educación, etc.) cuyo resultado ha supuesto una infravaloración del impacto del capital humano sobre la productividad, que se ha reflejado en buena parte de la literatura actual.

Este resultado ha sido el desencadenante de una nueva serie de trabajos que utilizan otros indicadores del stock de capital humano aproximando la calidad de la fuerza laboral a partir de resultados de tests internacionales estandarizados de conocimientos y competencias. Con estas nuevas variables, los estudios concluyen que **mejoras en la calidad de la educación pueden tener un efecto mayor sobre el producto agregado y la productividad, que aumentos en la**

cantidad de educación (Lee y Lee (1995) y Hanushek y Kimko (2000) encuentran una correlación positiva entre los indicadores de calidad de la educación y el crecimiento del PIB por persona).

El marco teórico más habitual para analizar los determinantes del crecimiento de una economía es el modelo neoclásico, conocido como "Modelo de Solow", por el que se descompone el crecimiento del producto en la aportación de los distintos factores productivos (capital y trabajo) y de la denominada "productividad total de los factores". Esta productividad está calculada como la diferencia entre el crecimiento del producto y el crecimiento de los factores. Si los factores productivos tienen errores de medida, esto genera un sesgo en la productividad.

El factor trabajo viene medido tradicionalmente por el total de horas trabajadas en la economía, asumiendo que todas las horas son homogéneas y que, por lo tanto, no hay diferencias de calidad entre los/as distintos/as trabajadores/as. Parece razonable pensar que existen trabajadores más productivos que otros (por su experiencia, nivel de formación, etc.), por lo que a la hora de medir el trabajo se debería tener en cuenta también la distribución de las horas entre trabajadores/as con distintas productividades.

En el caso de la economía española, los cambios en la composición del empleo han sido muy importantes en los últimos años, por lo que una medida del factor trabajo que no incorpore este efecto puede generar sesgos significativos en la interpretación que se dé a la contribución del factor trabajo a la producción y, por consiguiente, a la productividad. Para mejorar la medida del factor trabajo se construyen indicadores de calidad del factor trabajo (Moral y Hurtado (2003) y Lacuesta, Puente y Cuadrado (2009) realizan esta metodología a la economía española). Para estimar el índice de calidad se aplican determinados supuestos, como el de asociar **diferencias de productividad (calidad) exclusivamente a diferencias salariales (utilizando el salario medio de cada grupo)**, que obliga a tomar los resultados con cautela.

En la investigación de Moral y Hurtado (2003) se muestra que desde el segundo semestre de 1995 hasta el año 2003 hubo un importante crecimiento del empleo, así como de la calidad del mismo, influido directamente por el aumento en el nivel de educación⁵. En el estudio de Lacuesta, Puente y Cuadrado (2009) se señala que la última década se caracterizó por un crecimiento muy elevado de los factores producti-

3 Para una información más detallada, véase el artículo de la Fuente (2004), pp. 10-12.

4 Véase de la Fuente y Doménech (2002).

5 "La mayor contribución a este aumento de la calidad viene dada por el efecto de primer orden correspondiente a la educación, que estaría añadiendo, en media, 0,62 pp. por año al crecimiento de las horas trabajadas en la economía de mercado no agraria". Moral y Hurtado (2003), pág. 15.

vos, tanto de la tasa de inversión como del empleo, acompañado de un estancamiento de la productividad total de los factores, explicado, en parte, por un estancamiento de la calidad del factor trabajo.

En su investigación, Lacuesta, Puente y Cuadrado (2009) construyen una serie de empleo, ajustada de calidad, para la economía española en el período 1987-2006, que permite tener en cuenta la calidad del trabajo a partir de diferentes elementos (nivel educativo, edad, experiencia dentro de la empresa, sector de actividad, sexo, nacionalidad, tipo de ocupación que desempeñan e incorporación al mercado laboral de nuevos/as trabajadores/as en los últimos años). El nivel educativo y la edad aumentan el nivel de experiencia agregado ejerciendo un efecto positivo sobre la calidad del factor trabajo. Sin embargo, el aumento tan elevado de nuevos trabajadores/as (nacionales e inmigrantes) y el desajuste entre cualificaciones de los/as trabajadores/as y los puestos de trabajo (en muchos casos, con sobreeducación) han reducido el efecto positivo sobre la calidad del trabajo.

1.2 EDUCACIÓN, CUALIFICACIÓN Y ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL

6 En realidad, como muestran los autores, la variación del empleo total se descompone en tres elementos. El último de ellos, al ser un producto de dos tasas de variación, es casi nulo y puede considerarse como el residuo de la descomposición.

En los últimos veinte años, la economía española ha experimentado una importante transformación del nivel educativo de su mercado laboral. El acceso de una parte cada vez mayor de la población a niveles de estudio superiores, y la correlación entre nivel de estudios y actividad, son dos de los cambios más significativos especialmente intenso en el caso de las mujeres (Bover y Arellano, 1995 y Bover, 1997).

Como observan Oliver, Raymond y Sala (2001), en España existen evidencias empíricas que sugieren que a partir de los años noventa la demanda de trabajo ha aumentado para los/as trabajadores/as más cualificados/as. Para estudiar las razones que explican este fenómeno, consideran dos perspectivas (intra e inter-sectorial), y utilizan distintos sectores de actividad con tecnologías de producción variadas y con diferentes especializaciones relativas en los factores productivos, que les permiten matizar el análisis agregado, puesto que consideran que no sería adecuado analizar el factor trabajo de manera agregada u homogénea en la economía.

Estos autores señalan que el **mercado laboral español ha experimentado un doble cambio**. Por un lado, la distribución del empleo por niveles de estudio se ha modificado, puesto que a medida que se modernizaba la economía española, y se enfrentaba a un proceso de cambio tecnológico, **se hacía necesaria una mayor cualificación** en la mano de obra. Por otro lado, la estructura productiva por sectores económicos se aproxima a la de otras economías avanzadas, **aumentando el peso del sector servicios e industrial y disminuyendo el del sector primario**.

La técnica utilizada por estos autores para examinar este cambio es la descomposición "shift-share", que permite desagregar la tasa de cambio de la ocupación en dos elementos⁶: por un lado, el **cambio en el empleo por nivel de cualificación**, suponiendo constante la estructura productiva por sectores, **efecto intrasectorial**, y por otro, el cambio en **el em-**

pleo en los distintos sectores bajo el supuesto de que la distribución de la mano de obra en cada sector es constante por niveles de estudio, **efecto intersectorial**.

Con datos para el periodo 1977-2000, concluyen que durante la expansión iniciada en 1995, el efecto intrasectorial ha adquirido gran protagonismo y permite explicar hasta un 70% de la recomposición del empleo. El cambio en la estructura productiva ha limitado sus efectos explicativos al 28,3%, indicando que la economía española parece haber alcanzado su convergencia con los países más avanzados en términos de la distribución del empleo por sectores productivos. Este proceso general tiene especificidades importantes a nivel sectorial y de género.

Otro aspecto relacionado con el nivel de cualificación de la mano de obra es la **sobree-ducación**. En los últimos años se ha producido un aumento del nivel educativo, asociado con una menor probabilidad de desempleo, y esto ha desencadenado que en la economía española aparezca un exceso de oferta de trabajo con elevada formación. El nivel medio de cualificación formal de la mano de obra ha aumentado, llegando incluso a un cierto proceso de sobreeducación que afectaría sólo a los colectivos más formados en relación a las categorías profesionales con empleos no manuales (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000, Gobernado, 2007, Oliver, Raymond y Sala, 2001). Según Gobernado (2007), solamente la sobreeducación relativa extrema, esto es, universitarios/as ocupados/as en las categorías laborales inferiores, es verdaderamente sobreeducación. Este criterio cifraba la sobreeducación, en el año 2003, en un 2,1% de la población laboral y el 3,2% de la población laboral joven.

La hipótesis de sobreeducación es consistente con la presencia del cambio tecnológico de la economía y con una dispersión salarial en función del nivel de capital humano de la mano de obra.

En este sentido, Budría y Moro-Egido (2009) analizan el impacto de la sobreeducación en los salarios a través de una regresión cuartílica para un grupo de países europeos. Estos autores encuentran que el impacto es diferente por segmentos de la distribución salarial, por género y por país. Para el caso de España, las mujeres están más penalizadas que los hombres por estar sobreeducadas para cualquier estrato de la distribución salarial. Esto no ocurre en países como Alemania donde la penalización a las mujeres se observa en los deciles inferiores, mientras que para los hombres la penalización es mayor en los deciles superiores.

1.3 INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES DE ALTA CUALIFICACIÓN AL EMPLEO

Como se ha puesto de manifiesto en el apartado 1.1, la educación tiene un papel fundamental en el crecimiento económico de un país. Asimismo, la literatura económica internacional hace hincapié en que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos y en especial en su incorporación al mercado laboral, actúa a favor del crecimiento y el desarrollo de las economías (Lawson, 2008 y Klasen, 1999). La educación es clave para la igualdad de género. Lawson (2008) afirma que independientemente del estado de desarrollo del país, la educación femenina (primaria y secundaria) ha favorecido la incorporación de las mujeres al mercado laboral, salarios más elevados, niveles inferiores de fertilidad, reducción de mortalidad infantil,

7 En el siguiente apartado se encuentra un repaso más detallado de la bibliografía sobre el papel de la mujer en el mercado laboral.

mejor salud y educación para niños y mujeres; y a nivel macroeconómico, la educación femenina se asocia a niveles mayores de productividad, mayores rendimientos de inversión, mejores resultados en agricultura y una estructura demográfica más favorable. En cuanto a la educación superior, ésta juega un papel importante

en los resultados empresariales y las habilidades de gestión; y conduce a niveles mayores de productividad del país.

Klasen (1999) investiga las consecuencias de la desigualdad de género en la educación y el empleo para un grupo de países y concluye que el sesgo de género en el empleo está correlacionado con niveles más bajos de crecimiento. Los resultados que obtiene muestran que las desigualdades de género en la educación tienen un impacto directo negativo sobre el crecimiento económico, que viene influido por el efecto sobre la inversión en capital humano y el crecimiento poblacional. Además, relaciona el sesgo de género en la educación con la tasa de fertilidad y mortalidad infantil, y señala que las políticas a favor de la igualdad en la educación y el empleo ayudan a disminuir la tasa de fertilidad y de mortalidad infantil en los países en desarrollo, mejorando su bienestar.

La literatura económica ha puesto de manifiesto que la desigualdad de género en la educación está asociada a bajos niveles de crecimiento económico. Barro y Sala-i-Martin (1995), Hill y King (1995) o Dollar y Gatti (1999) señalan que la existencia de un gap entre los niveles de educación de hombres y mujeres puede estar asociado con bajos niveles de crecimiento económico. Por otra parte, existe un número importante de estudios en los que la desigualdad de género en la educación se relaciona con la disminución de la tasa de fertilidad y la de mortalidad infantil (Hill y King (1995) y Klasen (1999)). La incorporación de las mujeres al mercado laboral y su evolución temporal ha sido objeto de investigaciones desde distintos ámbitos (económico, geográfico, social, psicológico, etc.).

Es una realidad que el mayor nivel de estudios y de preparación es lo que impulsa a la mujer a participar en el mercado laboral de una forma activa. Y que la incorporación de la mujer al mercado laboral ha representado un cambio económico, político y social muy relevante.

En España, Borderías (1998) realiza un estudio sobre la incorporación de las mujeres inactivas a finales del segundo milenio. En su investigación queda patente que las mujeres han aumentado su presencia en ocupaciones de alto nivel (como directivas y profesionales), descendiendo el número de empleos en puestos administrativos y como personal de servicios y comercio. Asimismo, la situación profesional de las mujeres ha cambiado, tomando un papel relevante como empleadoras (de 64.800 en 1990 a 104.300 en 1996) y disminuyendo su situación en "ayudas familiares".

Aunque la primera década de este siglo ha seguido en la misma línea, las mujeres todavía tienen mayor peso en determinadas profesiones "feminizadas", tienen limitaciones al acceso a puestos de dirección y están discriminadas salarialmente⁷.

Como señala el informe "El impacto económico de la pérdida de talento femenino" realizado por la Cámara de Comercio de Barcelona (2008), las mujeres ocupadas están infra-representadas en los puestos directivos públicos y privados y la remuneración que reciben está por debajo de la de los hombres con sus mismas características, lo

que hace que estén discriminadas salarialmente. Según este mismo informe, el 87% de las empresas catalanas encuestadas están de acuerdo (parcial o totalmente) con que tanto el grado de formación como las habilidades directivas son similares entre hombres y mujeres, por lo que la causa más probable de la situación discriminatoria de las mujeres en el mercado laboral es la falta de medidas de conciliación laboral y familiar. Este informe mide la pérdida de talento femenino y estima que el desaprovechamiento de capital humano cualificado femenino es valorado en 12.152 millones de euros, que sería equivalente al 6,2 % del PIB catalán del año 2006.

También en el informe de Emakunde (2009) para el País Vasco se hace el esfuerzo de cuantificar la pérdida de talento femenino. Se distingue tres grupos de mujeres en función de su relación con la actividad: trabajadoras, mujeres que han decidido no trabajar y aquéllas que quieren trabajar y están buscando empleo. Para las mujeres con formación superior que están trabajando se calcula el *gap* entre el salario medio femenino y el óptimo (entendido como el salario medio total, para la misma cualificación). Esta pérdida se cifra en más de 600 millones de euros brutos anuales. En los otros grupos de mujeres que no están recibiendo remuneración por trabajo, la pérdida es de más de 1.000 millones de euros brutos.

2 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE ALTA CUALIFICACIÓN

A lo largo del apartado previo se ha realizado una breve revisión de la literatura académica sobre el impacto económico de la mano de obra cualificada y la importancia de la incorporación de las mujeres al mercado laboral así como el impacto económico que las diferencias de género tienen en las economías.

A la hora de analizar las trayectorias laborales de alta cualificación desde una perspectiva de género, es también importante recoger las investigaciones relacionadas con los tópicos existentes para el empleo femenino de alta cualificación. Desde esta perspectiva y como se va a ver a lo largo de este apartado, la literatura existente sobre la materia recoge claras diferencias en todas las etapas de las trayectorias laborales de mujeres y hombres. En este apartado se realiza una revisión de la literatura que va desde la elección de estudios y las motivaciones hasta las diferencias en las carreras profesionales, el impacto de las excedencias laborales sobre unas y otros y las barreras y frenos con los que las mujeres se encuentran a lo largo de su vida laboral.

2.1 ELECCIÓN DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido uno de los fenómenos más importantes del siglo XX tanto a nivel internacional como en España. Concretamente, las últimas tres décadas han supuesto la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral español. Sin embargo, como se verá más adelante en este apartado, esta incorporación no se ha producido en igualdad. Las mujeres siguen encontrándose con distintas formas de discriminación y con una serie de frenos y barreras que condicionan el desarrollo de sus trayectorias laborales.

En lo referente a la alta cualificación, en las últimas tres décadas la presencia de mujeres españolas en los estudios superiores ha experimentado un espectacular crecimiento (García y Van Rompaey, 2007). Los datos más recientes muestran que, en la actualidad, las mujeres están finalizando carreras universitarias en un mayor porcentaje que los varones (Tabla 1). En el año 2008, del total del alumnado que terminó estudios de educación universitaria el 60,6% fueron mujeres.

Sin embargo, al analizar la elección de estudios se observa aún un marcado sesgo por género a la hora de atender a los ámbitos de educación en los que ellas y ellos se ubican (Laafia y Larsson, 2001; Pérez Sedeño, 2003). Las mujeres, tienen mayor

presencia en todas las ramas con excepción del ámbito técnico donde los varones se encuentran sobre-representados. El ámbito con mayor porcentaje de mujeres respecto al de varones es el de las Ciencias de la Salud con una presencia femenina significativamente superior (Tabla 1).

TABLA 1 ALUMNADO QUE TERMINÓ ESTUDIOS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DURANTE 2008

(EXCLUIDAS TITULACIONES DOBLES) POR SEXO Y RAMA. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

	MUJERES		VARONES		TOTAL	
	Nº	% SOBRE EL TOTAL	Nº	% SOBRE EL TOTAL	Nº	% SOBRE EL TOTAL
Ciencias Experimentales	7.423	64,9	4.010	35,1	11.433	6,2
Ciencias de la Salud	17.904	77,0	5.356	23,0	23.260	12,7
Ciencias Sociales y Jurídicas	65.159	69,0	29.287	31,0	94.446	51,4
Humanidades	8.960	65,7	4.686	34,3	13.646	7,4
Técnicas	11.981	29,9	28.080	70,1	40.061	21,8
Total	111.427	60,6	72.429	39,4	183.856	100,0

Existen varios estudios que analizan las causas de esta elección diferenciada por género pero la mayor parte de la literatura especializada señala los procesos culturales que se basan en estereotipos como punto determinante. Los estereotipos son imágenes o ideas aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad que se transmiten desde la infancia a través del proceso de socialización y de la educación. Así, los estereotipos adjudicados a las mujeres las predisponen a dedicarse a la atención y servicio a los y las demás, considerando que las carreras técnicas quedan fuera de este perfil, y los estereotipos masculinos predisponen a los varones a trabajos ligados con la actividad, la valentía, el poder, la competitividad, la aptitud para las ciencias, etc. (Sánchez Bello, 2008).

Otros estudios señalan también ciertas diferencias en las expectativas y metas de los y las estudiantes. Así, aunque la mayor parte tiene una perspectiva definida sobre cuál va a ser su salida profesional cuando acaben sus estudios, ellas pretenden en mayor medida que ellos hacer oposiciones o comenzar otros estudios simultaneando con el trabajo (Sánchez García, 2008; Serrano, 2005).

2.2 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES

La investigación sobre trayectoria laboral tiene una larga tradición en las ciencias sociales, especialmente en la sociología del trabajo. El término ha sido sometido a constante revisión, la cual ha ido evolucionando en los últimos años desde definiciones que implican un desarrollo lineal y ordenado de las trayectorias profesionales

(Edgar y Glezer, 1994) a definiciones que entienden el trabajo y, por tanto la trayectoria laboral, en su sentido más amplio e inclusivo y que comprenden las interrelaciones en un plano individual organizacional y social (Arango y Viveros, 1996 en Mauro, 2004). Sin embargo, la definición que en este Informe se utiliza, por su mayor operatividad, es la que recogen Henríquez y Uribe-Echevarría quienes sostienen que el estudio de trayectorias laborales “consiste en registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida o, más frecuentemente, durante un período determinado de ésta” (Henríquez y Uribe-Echevarría, 2002). Prácticamente la totalidad de estudios que analizan las trayectorias laborales desde una perspectiva de género coinciden en señalar las diferencias existentes en la evolución de las carreras profesionales de mujeres y hombres; y no sólo coincidiendo con los períodos o tramos de edad correspondientes con la maternidad de las mujeres, si no que se verifican diferencias en aspectos como el momento de la primera inserción, el número de años laborales y el número de períodos de desempleo (Sánchez García, 2008; Hardhill et al., 1999; Mauro, 2004).

Sin embargo, la mayor parte de la investigación existente coincide en señalar que, mientras la trayectoria laboral de los varones es lineal y ascendente, en el caso de las mujeres se caracteriza por una serie de hitos que marcan sus carreras y que van a darlas forma, bien de U o bien de cordillera (Frutos y Titos, 2001; Bodoque, 2008; Hewlett, 2002, etc.), siendo este ciclo laboral discontinuo la consecuencia directa de las dificultades para compatibilizar el trabajo de cuidado de “los/as otros/as” (menores, personas dependientes, etc.) con el trabajo remunerado, lo que desemboca en muchas ocasiones en un abandono temporal del trabajo, en períodos de “inactividad forzosa”, lo cual dificulta las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres, como señalan Frutos y Titos, (Frutos y Titos, 2001).

Esta situación tiende a reducirse en las generaciones más jóvenes, de forma paralela al notorio descenso de la natalidad, así como en las mujeres con mayores niveles educativos. Un estudio de la Universidad de Essex constata que las mujeres españolas con estudios primarios o secundarios están entre las europeas que más tiempo tardan en regresar a su trabajo después de ser madres. Este estudio señala cómo las mujeres españolas se comportan de forma muy diferente dependiendo de su nivel formativo y, en consecuencia, de la escala salarial a la que pertenecen. A menor nivel formativo, mayor es el período de inactividad laboral. Según este informe, sólo las madres españolas con estudios superiores reproducen los patrones de la mayoría de los países europeos analizados (Pronzato, 2007).

No obstante, pese a esta reducción del abandono temporal o permanente de las mujeres más jóvenes y de mayor cualificación, la situación de conflicto entre vida familiar, laboral y personal sigue afectando de un modo mucho mayor a las mujeres que a los varones. La persistencia de un desigual reparto de los trabajos reproductivos y de cuidados, conlleva una mayor dificultad para las mujeres a la hora de desarrollar sus carreras profesionales y, en muchos casos, situaciones de discriminación directa. Así, según la encuesta “Fecundidad y valores en la España del siglo XXI”, (Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), 2006) realizada entre 10.000 mujeres, el 73% de las mujeres ha sufrido algún tipo de perjuicio o modificación de su situación en el

ámbito laboral relacionado con su maternidad: de éstas, el 8% de las mujeres españolas asegura que ser madre le llevó a ser víctima de “discriminación” en el ámbito laboral y el 21% declara que la maternidad limitó sus oportunidades de promoción en el trabajo. Además, un 28% de las profesionales que han sido madres alega que esta circunstancia les obligó a reducir su actividad, otro 28% se vio obligado a interrumpir su trabajo durante al menos un año y un 17% adicional dejó su empleo definitivamente por esta causa. Por el contrario, solamente el 4% de las encuestadas considera que la paternidad afecta negativamente a los varones.

Pero las diferentes trayectorias laborales de mujeres y hombres también tienen un aspecto menos visible pero de igual relevancia. Según el estudio realizado por Sánchez García (2008) las diferencias en las metas que se proponen hombres o mujeres son más acusadas en edades adultas: mientras los varones se plantean sobre todo promocionarse, progresar en su carrera e incluso preparar su jubilación, las mujeres buscan mantener lo que han conseguido profesionalmente, mejorar su empleo y ampliar su formación como vehículo para ello; y esa diferencia conlleva una consecuente limitación en la progresión profesional de unas y otros.

2.3 DISCRIMINACIÓN SALARIAL

La discriminación salarial por razón de sexo es un fenómeno que ha sido ampliamente documentado y analizado por la literatura (De Cabo y Garzón, 2007; De la Rica y Ferrero, 2003; De la Rica, Dolado y Llorens, 2005; García y Morales, 2006; Simón, 2006, etc.) donde se constata que la brecha salarial por razón de sexo no se debe a diferencias en las características observables de hombres y mujeres, sino a razones de otra índole como la segregación tanto vertical como horizontal existente que hace que las mujeres se concentren en sectores y ocupaciones donde los salarios son más bajos (Recio, 2006).

Según los datos de la Comisión Europea (2009) las europeas ganaron en el año 2007 por término medio un 17,4% menos que los europeos, cifra que se sitúa en el 17,6% en el caso español según el mismo estudio. Sin embargo, los datos procedentes de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2007 del Instituto Nacional de Estadística (INE) muestran que el sueldo medio de las españolas es inferior en un 25,6% al de los varones.

Por sectores, esta misma encuesta señala que las mujeres tienen un salario inferior al de los varones en todas las actividades económicas. La actividad donde la diferencia es menos acusada es la educación, frente a los servicios profesionales donde se produce la mayor diferencia.

Por otro lado, es interesante destacar que en España la brecha salarial entre sexos se incrementa si diferenciamos entre jornada completa y parcial. Así, la diferencia porcentual entre el salario/hora de mujeres y hombres es del 17,8% en los contratos a jornada completa, mientras que alcanza el 33,8% en los contratos a tiempo parcial, tipo de contratación donde las mujeres españolas se encuentran sobre-representadas (INE, 2002). Además, cabe destacar que las investigaciones empíricas muestran que los mayores niveles de discriminación relativa los soportan las mujeres con los salarios más ele-

vados (Cantó, Del Río y Gradín, 2006), es decir, las diferencias salariales entre mujeres y hombres tienden a crecer a lo largo de la distribución de salarios (Gardeazábal y Ugidos, 2005 y García et al., 2001 en Simón, 2006) lo que implica implícitamente que el mercado español discrimina salarialmente a las mujeres de alta cualificación de forma más acusada.

Y esta diferencia salarial en la alta cualificación es confirmada por los datos aportados por el INE. Un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística, de cuyos resultados se hace eco el diario el País (El País, 03/03/2006) señala, que en la dirección de las Administraciones Públicas o de empresas con más de 10 empleados/as (consideradas las ocupaciones mejor retribuidas), los varones reciben un 35,6% de retribución más que las mujeres. En el segundo nivel con mejores sueldos, el de las profesiones para las que se requiere una licenciatura, una ingeniería o un doctorado, los hombres cobran el 39,4% más que las mujeres.

2.4 FRENS Y BARRERAS A LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES A POSICIONES DE RESPONSABILIDAD

Como ya se señaló anteriormente, a pesar de que la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral es una de las transformaciones de mayor impacto en las sociedades occidentales, ésta se ha producido en una situación de desigualdad que se constata en distintas formas de discriminación: en las retribuciones, en las condiciones de acceso al empleo, en las posibilidades de desarrollo profesional, etc. Existen varios factores que dificultan el ascenso de mujeres a los puestos de alta dirección y de toma de decisiones: la discriminación, los estereotipos, los prejuicios existentes en los sistemas de selección y promoción de las empresas, los sesgos de género tanto a la hora de atender a las ocupaciones que ellas y ellos se ubican como a los ámbitos educativos, etc. (Instituto de la Mujer, 2008).

A la hora de hablar de los frenos y barreras que impiden una proporción equitativa del número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en las empresas se hace imprescindible hablar del denominado **techo de cristal**, término acuñado en el año 1986 en un informe sobre mujeres ejecutivas publicado por Hymowitz y Schellhardt en el Wall Street Journal (Hymowitz y Schellhardt, 1986).

Podemos definir el techo de cristal como la barrera invisible e infranqueable de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, costumbres, etc. que encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional de modo que, una vez llegado a este punto, son muy pocas quienes pueden superar dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional (Barberá et al, 2002; Berenguer et al, 1999; Davidson y Cooper, 1992; etc).

En las dos últimas décadas, los estudios explicativos sobre los factores que contribuyen a la existencia de este "techo de cristal" han proliferado; sin embargo, no existe consenso a la hora de analizar las causas de su existencia.

A modo de resumen, el cuadro recogido en el estudio realizado por Cuadrado (2006) (Cuadro 1) realiza una síntesis de los principales factores atribuidos por la literatura más reciente a la existencia del techo de cristal.

CUADRO I PRINCIPALES FACTORES ATRIBUIDOS POR LA LITERATURA

A LA EXISTENCIA DEL "TECHO DE CRISTAL". Fuente: "Mujeres y liderazgo. Claves psicosociales del techo de cristal". Cuadrado, I. (2006)

Creencia de que las mujeres presentan características que no se ajustan a los rasgos y motivaciones necesarios para acceder y lograr éxito en posiciones elevadas (Goldberg, 1993 y Brown, 1999)

Menor oportunidad de desarrollo laboral por parte de las mujeres (Ohlott, Ruderman y McCauley, 1994)

Estereotipos de género. Atributos internos de las mujeres hacia el trabajo. Variables organizacionales. Influencia de la familia en la carrera de las mujeres. Influencia de los grupos dominantes para mantener el status quo. Reflejo organizacional de la estructura social (Osca y López-Sáez, 1994)

Atributos internos de las mujeres (actitudes y rasgos de conducta que contradicen a los de los directivos). Normas societales (mayor poder en el ámbito familiar para los hombres, división desigual del trabajo doméstico, etc.). Estructura de oportunidades y sanciones dentro de las organizaciones (asignación a puestos con menor oportunidad de promoción a las mujeres, menor progresión al competir con hombres, etc.). Mecanismos dentro del propio lugar de trabajo que facilitan el progreso de los hombres (redes informales). Discriminación por razón de sexo. (Melamed, 1995).

Menor autoridad de las mujeres. Reciben menos opciones de acciones y tienen menos movilidad internacional que los hombres. (Lyness y Thompson, 1997).

Influencia del sexo de las personas que toman las decisiones sobre promoción (Fajak y Haslam, 1998)

Mayor capacidad de influencia de los hombres debido a las expectativas y a los estereotipos de género. (Carli, 2001)

Las evaluaciones que devalúan el trabajo de las mujeres líderes. Cuando el trabajo de una mujer es exitoso se realizan atribuciones externas y, cuando esto no es posible, se rechaza a la mujer líder exitosa. (Heilman, 2001).

Las expectativas sobre la mayor influencia y ocupación de posiciones de liderazgo de los hombres, especialmente, en aquellas ocupaciones y contextos que culturalmente no están relacionados con las mujeres (Ridwegay, 2001).

El conflicto existente ente el rol de líder y el rol de mujer. Las mujeres trabajadoras se enfrentan a presiones para poder poseer ambos tipos de cualidades (Rudman y Glick, 2001).

El estereotipo que asocia la buena dirección con ser hombre ("think manager-think male"). (Schein, 2001).

Barreras externas: Cultura empresarial, prejuicios sociales y asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares. Barreras internas: Identidad de género, características psicológicas y condicionamientos familiares y de aprendizaje (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002).

3 LAS FAMILIAS DE DOBLE CARRERA: UN ASPECTO ESPECÍFICO DEL COLECTIVO

La literatura especializada sobre la materia define las familias de doble carrera (termino acuñado en 1969 por Rapoport y Rapoport) como el tipo de familia que está conformada por dos profesionales que tienen una carrera profesional exitosa y, al mismo tiempo, mantienen una familia juntos/as, entendiéndose por carrera aquellos trabajos que requieren un alto grado de compromiso y tienen un carácter de desarrollo continuo (Rapoport, R.N., 1971; Gilbert, 1985; Bejarano y Jáuregui, 2007; Sánchez y Quiroga, 1995). La mayor parte de los estudios sobre esta materia se sitúan en el ámbito anglosajón y, mayoritariamente, analizan las consecuencias en el plano psico-sociológico de esta nueva situación, por otro lado cada vez más frecuente en las sociedades occidentales y, especialmente en el colectivo analizado en este estudio.

Su importancia, en relación con el tema objeto del presente estudio, radica en las consecuencias que esta situación, en la que ambos miembros de la pareja desarrollan trabajos de gran dedicación y compromiso, está teniendo sobre ellos/as. En este sentido, la literatura especializada coincide en señalar una serie de efectos concretos. A medida que las familias de doble carrera son más numerosas, las demandas de los y las trabajadoras en relación con el conflicto que supone conciliar la vida laboral, familiar y personal se hacen más presentes, especialmente si tenemos en cuenta que en este tipo de unidades familiares ambos miembros buscan la progresión profesional. Algunos estudios señalan que la presión y el estrés que puede aparecer como resultado de esta situación de conflicto pueden conllevar un efecto adverso sobre su rendimiento laboral (Smith, C., 1993; Skinner, D.A., 1980; Elloy, D.F., 2001; Chinchilla, N. et al., 2003). El principal conflicto de las mujeres miembro de familias de doble carrera es el "conflicto de roles" (Carter y Carter, 1995; Baskin, 1998, Baez y Galdames, 2005, etc.). Incluso cuando la mayoría de las mujeres se definen a sí mismas desde identidades múltiples (trabajadoras, madres, compañeras, etc.), en muchas ocasiones se encuentran ante la situación de tener que priorizar uno de los roles sobre los restantes (vida profesional o vida personal y familiar) lo que conlleva situaciones de gran estrés para ellas.

Como dato positivo, algunos estudios afirman que en las familias de doble carrera se está produciendo una paulatina (aunque lenta) ruptura de la división de roles por género en el ámbito familiar y doméstico (King, J.J., 1997; Cassidy, M.L. y Warren, B.O., 1992; Scott, J., 2006; etc.)

4 CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones más relevantes recogidas en la literatura sobre el papel de la cualificación en el crecimiento económico y la estructura productiva en un país, y en concreto, la importancia de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral y el impacto económico que las diferencias de género tienen en las economías:

- 1** La acumulación de capital humano como resultado del nivel educativo, la formación continua y la experiencia es un factor de competitividad fundamental para el desarrollo y el crecimiento de una economía.
- 2** Los conocimientos y competencias adquiridos por la población trabajadora inciden positivamente sobre la productividad y la capacidad para desarrollar y adoptar nuevas tecnologías.
- 3** Asimismo, es importante distinguir entre cantidad y calidad del trabajo, puesto que los análisis que incorporan medidas de calidad de la educación (con criterios adicionales al nivel educativo), que se aproximan de una forma más real al valor de la acumulación de capital humano, muestran mayores efectos sobre el producto agregado y la productividad que aquellos otros centrados únicamente en el nivel educativo o en los años de escolarización.
- 4** En España, en los últimos veinte años, el mercado laboral ha experimentado un importante aumento de su nivel educativo y de su cualificación, especialmente intenso en el caso de las mujeres, que ha sido necesario para enfrentarse al cambio tecnológico y a la modernización de la economía.
- 5** La distribución del empleo por niveles de estudio se ha modificado en las últimas décadas, aumentando el peso del sector servicios (con gran desarrollo de algunos servicios de medio y alto valor añadido) y disminuyendo el sector primario, aproximándose a la estructura de otras economías avanzadas.

6 Este aumento del nivel medio de cualificación formal de la mano de obra ha generado, en algunas situaciones, un cierto proceso de sobre-educación, cuyo impacto comienza a ser estudiado.

7 Se constatan diferencias en las trayectorias laborales de mujeres y varones ya desde la elección de los estudios universitarios. Si bien, en la actualidad, las mujeres españolas tienen mayor presencia en los estudios universitarios, éstas están más presentes en todas las ramas a excepción del ámbito técnico donde los varones se encuentran sobre-representados.

8 La mayor parte de los estudios analizados señalan diferencias en la trayectoria laboral de mujeres y varones. Mientras los segundos desarrollan carreras profesionales de forma lineal y ascendente, en el caso de las mujeres se constatan una serie de hitos que marcan sus trayectorias y que van a darlas forma, bien de U o bien de cordillera.

9 En gran medida, los principales hitos que condicionan la carrera profesional de muchas mujeres son los relacionados con la situación de conflicto entre vida familiar, laboral y personal, más concretamente, en lo relacionado con la maternidad y el cuidado de hijos e hijas.

10 La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, en concreto, al empleo de alta cualificación, no se realiza en igualdad de condiciones con respecto a los varones. Entre las diversas formas de discriminación que sufren las mujeres en el entorno laboral cabe resaltar la persistencia de una brecha salarial de género. Las mujeres españolas ganaron un 17,6% menos que sus compañeros varones en el año 2007. Además, la discriminación salarial se produce en todos los sectores económicos y con independencia del nivel de estudios que se analiza.

11 De especial relevancia a la hora de hablar del empleo femenino de alta cualificación, la literatura especializada recoge la existencia de una serie de obstáculos y barreras que frenan o impiden el acceso y permanencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones de las empresas entre los que se hace necesario resaltar la existencia de un "techo de cristal" o barrera invisible e infranqueable que impide o dificulta la ascensión profesional de muchas mujeres.

12 Por último, cabe señalar como aspecto específico del colectivo de trabajadores y trabajadoras altamente cualificados/as, la formación de familias de doble carrera, con las diversas consecuencias que conlleva sobre las vidas personales y familiares, la alta dedicación de los miembros de este tipo de familia a sus respectivos empleos.

3 CIFRAS BÁSICAS DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICA- CIÓN EN ESPAÑA

INTRODUCCIÓN

En el capítulo previo se ha puesto de manifiesto la importancia que el capital humano tiene en el crecimiento y desarrollo económico y las diferencias de género que aún persisten en el ámbito laboral y, más concretamente, en el caso de los/as trabajadores/as de alta cualificación.

Se ha hecho referencia también de forma reiterada a la importante ganancia de cualificación que ha experimentado la población española en las últimas décadas y al aumento de la tasa de actividad femenina, especialmente entre las mujeres con estudios superiores. Estos dos aspectos han configurado una oferta de trabajo de alta cualificación muy amplia, que ha tenido tres efectos de gran alcance económico: (1) ha permitido una fuerte expansión de algunos servicios de alta cualificación, en los que la economía española presentaba un cierto infra-desarrollo (sanidad, educación, servicios a las empresas, etc.); (2) ha favorecido la modernización del tejido productivo español mediante la asimilación del cambio tecnológico⁸; y (3) ha transformado el perfil de las mujeres empresarias y del empresariado español en su conjunto⁹.

Este estudio se apoya principalmente en la MCVL, una fuente estadística de carácter administrativo y que aporta información para el período 2004-2008. Sin embargo, parece necesario conocer la evolución del empleo de alta cualificación en un periodo más amplio, que permita valorar la envergadura del proceso de ganancia de cualificación en la economía española y que aporte un marco referencial al resto del estudio.

Con el objetivo señalado en el párrafo previo, en este capítulo se presenta una aproximación al colectivo de interés, el empleo de alta cualificación, a través de la Encuesta de Población Activa (EPA). El capítulo se ha estructurado en tres apartados. El primero de ellos muestra el fuerte aumento de población con estudios universitarios en los últimos 20 años en España. El segundo analiza con detalle el aumento del empleo de alta cualificación en la economía española en los últimos 12 años y su distribución por situación profesional (cuanta ajena o cuenta propia), por grupos ocupacionales o por tipo de empleador. El último apartado resume los principales resultados del análisis.

⁸ Oliver, Raymond y Sala (2001).

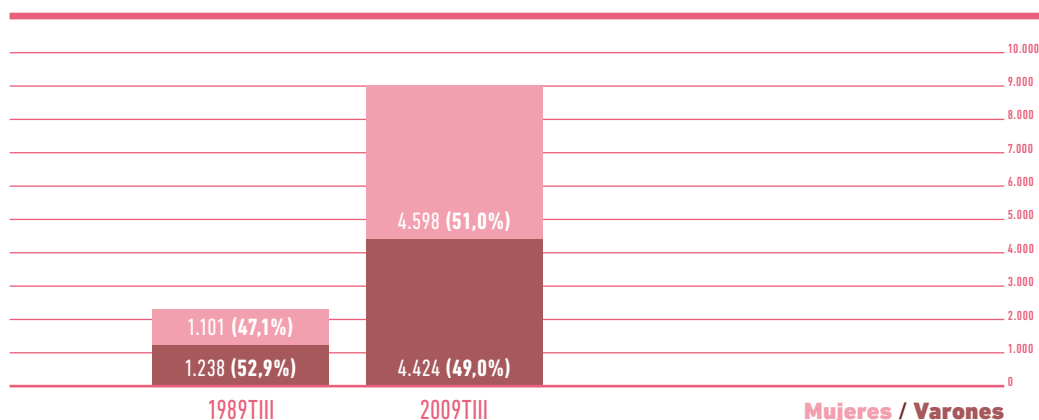
⁹ Cámaras de Comercio y Abay Analistas (2007).

I POBLACIÓN CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

10 EPA (3ºT de 2009). El aumento de población con estudios universitarios en nuestro país ha sido muy importante: en los últimos 20 años la población mayor de 16 años que ha obtenido algún tipo de titulación universitaria ha pasado de 2,3 a 9,0 millones de personas. Este aumento representa un importante incremento de la oferta de mano de obra altamente cualificada, que, a su vez, ha hecho posible el crecimiento económico registrado en las últimas décadas. El incremento de las mujeres con formación universitaria ha sido muy similar al de los varones, aunque ligeramente más acelerado. La oferta femenina de trabajo altamente cualificado se cifra en unos 4,6 millones de mujeres (el 51% de la oferta total). No obstante, sólo el 72,1% de ellas está ocupado¹⁰ y sólo el 40,8% ocupa un puesto de trabajo de alta cualificación¹¹ (directivas o profesionales y técnicas). Estas cifras visibilizan de forma importante el potencial de crecimiento, aún no realizado, asociado al empleo femenino de alta cualificación (Gráfico 1).

GRÁFICO I POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS TERMINADOS.

DETALLE POR SEXO. 1989 Y 2009. MILES DE PERSONAS. Fuente: EPA (3º Trimestres de 1989 y 2009).



La comparación con la UE, pone de manifiesto que la ganancia educativa de la población española ha tenido también un claro reflejo en la cualificación de los trabajadores ocupados. Los datos referidos a la cualificación del empleo en los distintos países de

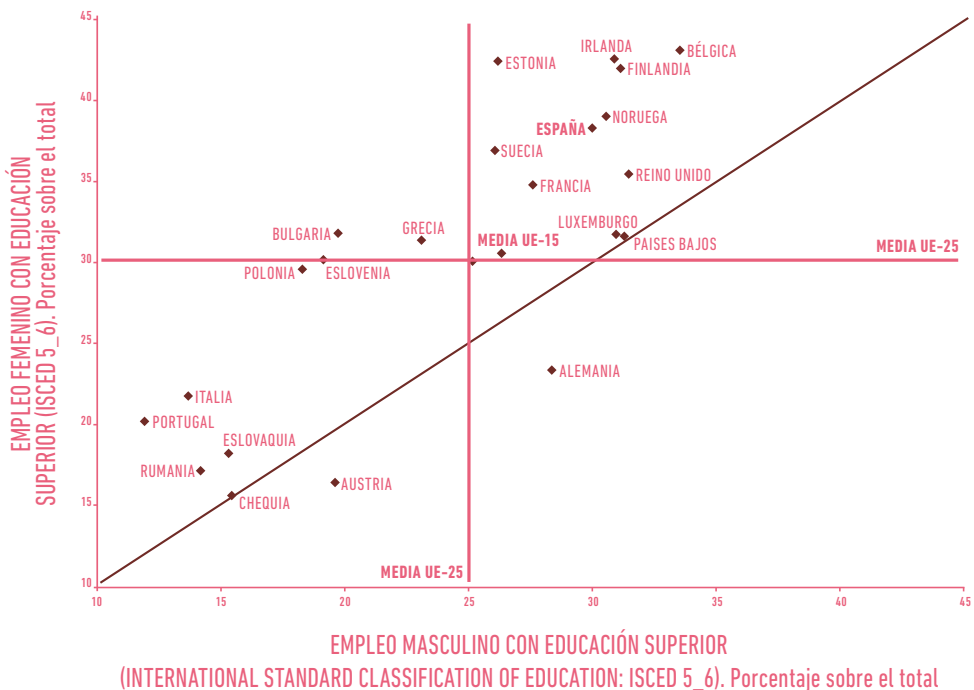
la UE, presentados en un gráfico de dispersión¹², muestran dos rasgos de interés (Gráfico 2):

1 España se sitúa entre los países europeos que cuenta con un mayor porcentaje de trabajadores/as con estudios universitarios (33,5% del total, frente a 27,4% de media UE-25).

2 Como en casi todos los países europeos, con la excepción de Austria y Alemania, el porcentaje de trabajadores/as con titulación universitaria es mayor en el empleo femenino que en el masculino: el 40% de las mujeres ocupadas españolas han finalizado estudios de nivel universitario (30,2% en la UE-25) y en el caso de los varones este porcentaje se sitúa en el 30% (25,1% en la UE-25).

12 En este gráfico se representa la posición de un país en función de un par de valores correspondientes a dos variables, en este caso porcentaje de hombres ocupados con estudios de nivel superior y porcentaje de mujeres ocupadas con estudios de nivel superior. Las líneas rectas trazadas en los valores medios de las variables dividen el área en cuadrantes. Los países que se sitúan en el cuadrante izquierdo superior tienen un porcentaje de mujeres ocupadas con estudios superiores por encima de la media de la UE25, pero inferior a ésta en el caso de los varones. Los países situados en el cuadrante superior derecho muestran porcentajes de trabajadores ocupados con estudios universitarios superiores a la media, tanto en el caso de las mujeres como de los varones. Los países situados en el cuadrante inferior derecho tienen un porcentaje de empleo masculino universitario superior al de la media comunitaria, pero inferior a ésta en el caso del empleo femenino. Por último, los países situados en el cuadrante inferior izquierdo presentan un empleo con estudios universitarios inferior al de la media UE-25, tanto para hombres como para mujeres. La diagonal indica igualdad entre sexos. A mayor proximidad a la diagonal menores diferencias entre el peso relativo de los trabajadores con titulación universitaria en el empleo masculino y femenino.

GRÁFICO 2 TRABAJADORES OCUPADOS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS. 2008. DETALLE POR SEXO. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Eurostat / Labour Force Survey (LFS).



2 EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN

2.1 EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA AJENA

Como ya se ha señalado, el núcleo de este estudio es el análisis del empleo de alta cualificación a partir del grupo de cotización 01 en la MCVL. Con objeto de conocer la evolución de este colectivo con una perspectiva temporal más amplia, se ha seleccionado un grupo "equivalente" en EPA que se corresponde con el empleo por cuenta ajena del grupo ocupacional 01. *Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas* y con parte -ocupaciones que requieren titulación universitaria de segundo y tercer ciclo- del Grupo 02. *Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales* (ver capítulo referido al marco metodológico).

A continuación se presentan algunas cifras básicas del colectivo EPA "equivalente" al Grupo de cotización a la Seguridad Social 01. *Directivos/as, licenciados/as e ingenieros/as*, tal como se ha definido en los párrafos previos:

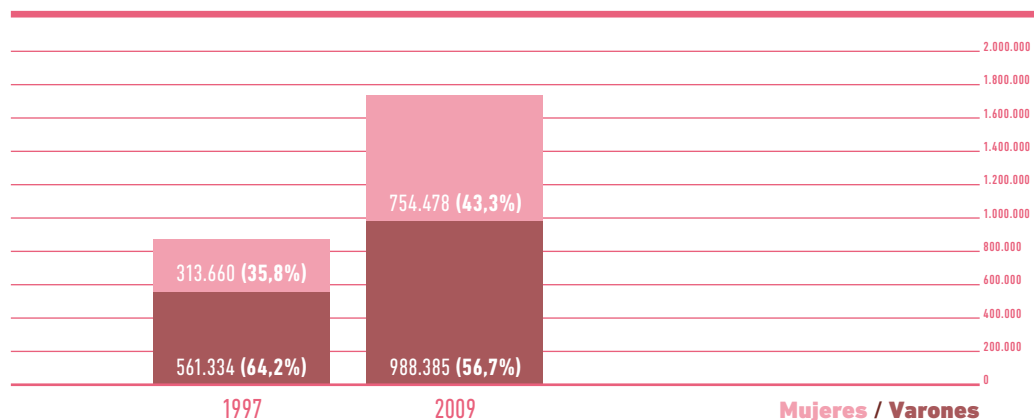
- 1 El colectivo de referencia está compuesto por 1,7 millones de personas (988.385 hombres y 754.478 mujeres), según datos EPA referidos al 3ºT de 2009.
- 2 El incremento del empleo de alta cualificación por cuenta ajena ha sido muy acelerado en los últimos doce años: la tasa de crecimiento medio anual en el período 1997-2009 se sitúa en el 9,9% frente al 5,8% del empleo total (Gráfico 3). El empleo femenino de alta cualificación ha aumentado a un ritmo incluso mucho mayor (14,1% frente a 9,8% en el empleo femenino total). Como resultado, el 43,3% de trabajadores/as que ocupa un puesto de alta cualificación son mujeres (Tabla 2).

TABLA 2 EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO POR CUENTA AJENA EN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. DETALLE POR GRUPO OCUPACIONAL Y SEXO. 1997-2009. Fuente: EPA [1997 (2ºT) y 2009 (3ºT)].

AMBOS SEXOS	1997	2009	VAR % 97-09
1 Dirección de las empresas y de la Administración Pública	221.767	431.462	9,5
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	653.227	1.311.400	10,1
Empleo de alta cualificación	874.994	1.742.863	9,9
Empleo Total	9.959.338	15.736.826	5,8

VARONES	1997	2009	VAR % 97-09
1 Dirección de las empresas y de la Administración Pública	185.203	315.099	7,0
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	376.131	673.286	7,9
Empleo de alta cualificación	561.334	988.385	7,6
Empleo Total	6.319.705	8.545.228	3,5
MUJERES	1997	2009	VAR % 97-09
1 Dirección de las empresas y de la Administración Pública	36.564	116.364	21,8
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	277.096	638.115	13,0
Empleo de alta cualificación	313.660	754.478	14,1
Empleo Total	3.639.633	7.191.599	9,8

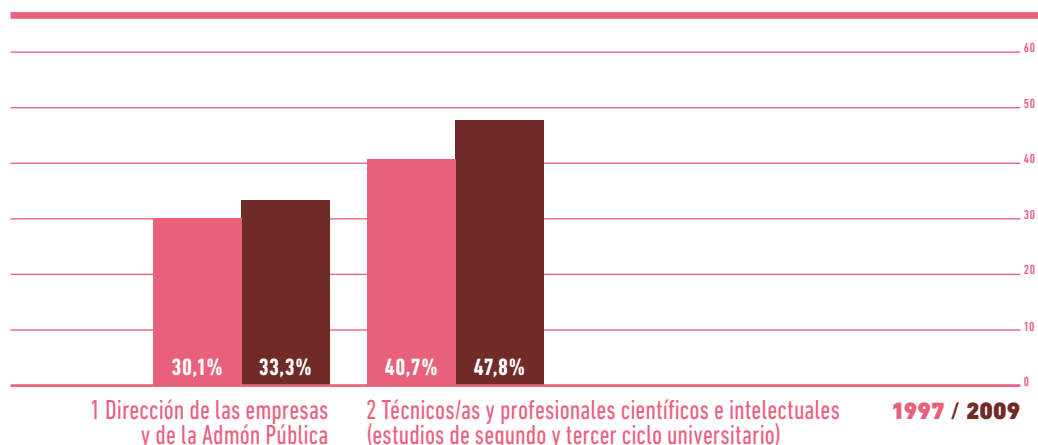
GRÁFICO 3 EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA AJENA EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA. DETALLE POR SEXO. 1997-2009. MILES DE PERSONAS. Fuente: EPA (1997 (2ºT) y 2009 (3ºT)).



Distribución por grupos ocupacionales

En los últimos doce años, el crecimiento del empleo femenino en los dos grupos ocupacionales que integran el empleo de alta cualificación ha sido importante, pero la presencia de mujeres aumenta con mucha mayor lentitud en el grupo 01. *Dirección de las empresas y de las administraciones públicas*. En este grupo, la situación de las mujeres sigue siendo de clara infra-representación (33,3% en 2009) y el aumento ha sido relativamente pequeño en los doce últimos años (3 puntos porcentuales frente a 7 puntos en el grupo de 02. *Técnicos/as, profesionales, científicos e intelectuales*). (Gráfico 4).

GRÁFICO 4 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA AJENA. DETALLE POR SUBGRUPO OCUPACIONAL Y SEXO. 1997 Y 2009. PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL. Fuente: EPA (1997 (2ªT) y 2009 (3ªT)).



Distribución por tipo de empleador/a

Otro aspecto de gran interés es la evolución del empleo femenino de alta cualificación atendiendo al tipo de empleador o empleadora. En los últimos doce años, el incremento del número de mujeres ha sido mucho más acelerado en el sector privado que en el público (21,4% y 8,7%, respectivamente), de tal forma que en este período se ha corregido parcialmente la brecha que se observaba entre ambos. Así, si en 1997 el porcentaje de mujeres en el empleo de alta cualificación era del 42,0% en el sector público y del 29,8% en el sector privado, actualmente estos porcentajes son del 48,3% y 39,9% respectivamente (Tabla 3).

Sin embargo, el avance más notable se ha producido, sin duda, en el grupo de directivos/as en el sector privado. El porcentaje de mujeres en este grupo ha pasado del 13,6% al 26,3% entre 1997 y 2009, situándose en niveles muy próximos a los del sector público (30,9%).

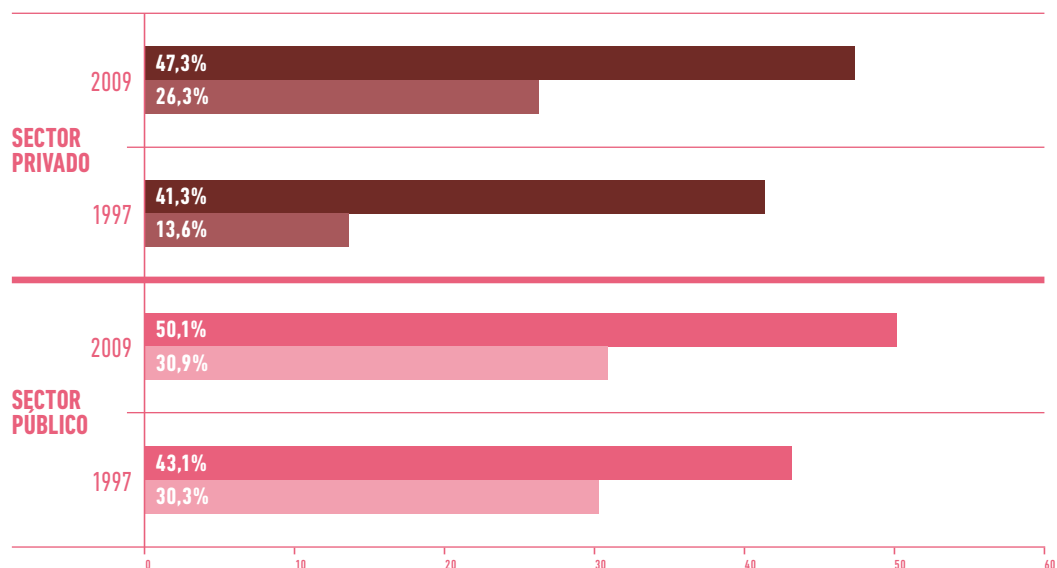
No obstante, a pesar de los cambios señalados, el 45,4% de las mujeres de alta cualificación sigue trabajando en el sector público (58,2% en 1997) frente al 37,1% de los hombres (44,9% en 1997) (Gráfico 5).

TABLA 3 EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO POR CUENTA AJENA EN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. DETALLE POR GRUPO OCUPACIONAL, TIPO DE EMPLEADOR Y SEXO. 1997-2009. Fuente: EPA (1997 (2ªT) y 2009 (3ªT)).

AMBOS SEXOS	SECTOR PÚBLICO			SECTOR PRIVADO		
	1997	2009	VAR % 97-09	1997	2009	VAR % 97-09
1 Dirección de las empresas y de la Administración Pública	38.189	65.341	7,1	183.578	366.121	9,9
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	396.585	643.168	6,2	256.642	668.232	16,0
Empleo de alta cualificación	434.774	708.510	6,3	440.220	1.034.353	13,5

Empleo Total	2.331.268	3.051.055	3,1	7.628.071	12.685.771	6,6
VARONES	1997	2009	VAR % 97-09	1997	2009	VAR % 97-09
1 Dirección de las empresas y de la Administración Pública	26.605	45.124	7,0	158.599	269.975	7,0
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	225.605	321.196	4,2	150.526	352.090	13,4
Empleo de alta cualificación	252.210	366.320	4,5	309.124	622.065	10,1
Empleo Total	1.296.635	1.444.877	1,1	5.023.070	7.100.351	4,1
MUJERES	1997	2009	VAR % 97-09	1997	2009	VAR % 97-09
1 Dirección de las empresas y de la Administración Pública	11.584	20.217	7,5	24.979	96.147	28,5
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	170.980	321.972	8,8	106.116	316.142	19,8
Empleo de alta cualificación	182.564	342.189	8,7	131.096	412.289	21,4
Empleo Total	1.034.633	1.606.178	5,5	2.605.000	5.585.421	11,4

GRÁFICO 5 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA AJENA. DETALLE POR SUBGRUPO OCUPACIONAL, TIPO DE EMPLEADOR Y SEXO. 1997 Y 2009. PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL. Fuente: EPA (1997 (2ªT) y 2009 (3ªT)).



2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales
1 Dirección de las empresas y de la Administración Pública

2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales
1 Dirección de las empresas y de la Administración Pública

2.2 EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA PROPIA

13 La incorporación de un nuevo perfil de mujeres -más jóvenes y con un alto nivel de formación- que ubica sus empresas en actividades de servicios a las empresas ha provocado que esta rama sea ya una de las principales actividades típicas, tras el comercio y la hostelería, de las empresas de mujeres. Las características propias de esta rama (alto valor añadido, alta rentabilidad, alta cualificación del empleo y altos salarios) son un claro indicador de la importante transformación que está experimentando el empresariado femenino español (Cámaras de Comercio y Abay Analistas, 2007).

En este apartado se presenta la evolución del empleo de alta cualificación (definido de igual forma que en el apartado previo) por cuenta propia.

Como hemos comentado, el importante aumento de la oferta de empleo de alta cualificación en España ha tenido efectos sobre distintos ámbitos económicos, y entre ellos cabe citar el emprendimiento. El aumento de mujeres de alta cualificación en el empresariado español ha sido tan importante que ha modificado no sólo el perfil de las mujeres empresarias sino también el del empresariado en su conjunto. De hecho, las mujeres empresarias no constituyen una realidad homogénea ni en cuanto a sus perfiles personales y motivaciones para emprender ni en relación con las características de sus empleos y empresas (Cámaras de Comercio y Abay Analistas, 2007). No se puede hablar de un único perfil de empresaria sino de dos perfiles representa-

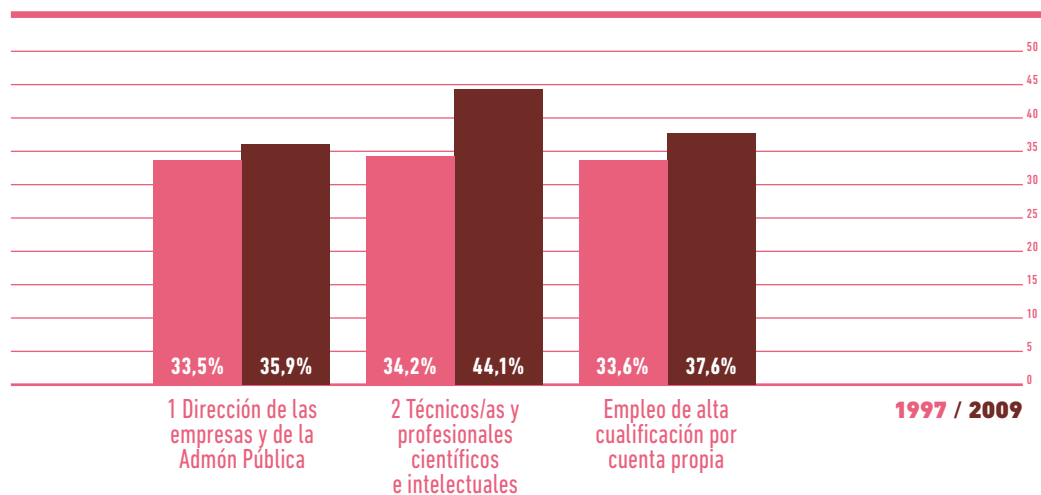
tivos: el de las trabajadoras independientes y el de las empleadoras. Las primeras son las más numerosas; emprenden en gran medida por necesidad, principalmente en el comercio, la hostelería u otras actividades de servicios personales; trabajan un importante número de horas; y desarrollan su negocio bajo un "modelo de autoempleo" de un alcance muy limitado. Las empleadoras son las empresarias más jóvenes y mejor formadas, emprenden mayoritariamente por oportunidad, y dirigen sus negocios bajo un "modelo empresarial" y en sectores no tradicionales¹³ (Cámaras de Comercio y Abay Analistas, 2007).

Entre 1997 y 2009, el empleo de alta cualificación por cuenta propia ha aumentado en 300.000 personas (el 52% son mujeres). El empleo femenino de alta cualificación por cuenta propia ha crecido a un ritmo (43,7%) que duplica el de los varones (20,4%). Pero, quizás, el aspecto más importante es el fuerte incremento de la categoría de empresarias con asalariados/as, las más próximas al "modelo empresarial" (frente al "modelo de autoempleo") que buscan el crecimiento continuo de sus empresas y que realizan una mayor aportación al empleo y al valor añadido del conjunto de la economía (Tabla 4).

El aumento de la presencia de mujeres en el empresariado de alta cualificación se observa también en la evolución del grado de feminización de los/as profesionales y técnicos/as que trabajan por cuenta propia, que ha aumentado diez puntos porcentuales en los últimos doce años, hasta alcanzar el 44,1% (Gráfico 6). Es decir, la presencia de mujeres en este tipo de empresariado está muy próxima a la paridad.

TABLA 4 EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA PROPIA. DETALLE POR SITUACIÓN PROFESIONAL Y SEXO, 1997-2009. Fuente: EPA [1997 (2ªT) y 2009 (3ªT)].

	1997			2009			VAR (%) 97-09		
	MUJERES	VARONES	TOTAL	MUJERES	VARONES	TOTAL	MUJERES	VARONES	TOTAL
Empresario/a con asalariados/as	85.922	357.940	443.862	205.532	506.534	712.066	139,2	41,5	60,4
Trabajador/a independiente o empresario/a sin asalariados/as	264.985	339.767	604.752	302.137	342.937	645.074	14,0	0,9	6,7
Miembro de una cooperativa	3.861	8.387	12.248	2.266	3.201	5.467	-41,3	-61,8	-55,4
Ayuda en la empresa o negocio familiar	4.197	4.166	8.363	5.725	2.520	8.245	36,4	-39,5	-1,4
Total	358.965	710.259	1.069.224	515.660	855.192	1.370.852	43,7	20,4	28,2

GRAFICO 6 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA PROPIA. DETALLE POR SUBGRUPO OCUPACIONAL Y SEXO, 1997 Y 2009. PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL. Fuente: EPA [1997 (2ªT) y 2009 (3ªT)].

3 CONCLUSIONES

1 El aumento de cualificación de la mano de obra en España ha sido muy importante. En los últimos 20 años, la población mayor de 16 años con estudios universitarios ha pasado de 2,3 a 9,0 millones de personas; de ellas, 4,6 millones son mujeres (el 51%).

2 Como consecuencia de la evolución anterior, España se sitúa entre los países de la UE con un mayor porcentaje de trabajadores/as con titulación universitaria, mayor aún en el caso del empleo femenino (el 40,0% de las mujeres ocupadas españolas frente al 30,2% de las mujeres ocupadas de la UE-25).

3 El empleo de alta cualificación (directivos/as, licenciados/as e ingenieros/as superiores) por cuenta ajena se cifra en 1,7 millones de personas. La presencia de mujeres en este grupo alcanza el 43,3%.

4 La presencia femenina en el empleo de alta cualificación presenta variaciones significativas atendiendo al grupo ocupacional (33,3% en *Dirección de empresas y AA.PP* y 47,8% en *Profesionales y técnicos, científicos e intelectuales*) y al tipo de empleador (48,3% en el sector público y 39,9% en el sector privado).

5 En los últimos doce años, el mayor avance de la presencia femenina en la alta cualificación se ha producido entre los Directivos/as de la empresa privada. En este grupo las mujeres han pasado de representar el 13,6% en el año 1997 al 26,3% en el año 2009.

6 La presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación por cuenta propia ha crecido también a un fuerte ritmo. Destaca de manera especial el fuerte incremento de la categoría de empresarias con asalariados/as, la más próxima al modelo empresarial tradicional.

7 El grado de feminización de los/as profesionales y técnicos/as que trabajan por cuenta propia ha aumentando diez puntos en los últimos doce años, y alcanza ya el 44,1%. Este aumento y el de la categoría de empleadores/as, comentado en el párrafo previo, han sido tan importantes que han modificado el perfil de las mujeres empresarias en España y el del empresariado en su conjunto.

BLOOQ

EMPLEO

E ALTA CUA

NE SPAN

ONLS MCVL





BLOQUE 2
EL EMPLEO FEMENINO
DE ALTA CUALIFICACIÓN
EN ESPAÑA. UN ANÁLISIS
CON LA MCVL

QUE

O FEMEN

UALIFICAC

ÑA. UN AN

VL

4 PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO, DE ALTA CUALIFICACIÓN

INTRODUCCIÓN

En el primer bloque de este estudio se ha realizado una breve aproximación a algunos tópicos de la literatura relacionados con las trayectorias laborales de las mujeres de alta cualificación y se ha analizado el extraordinario aumento del empleo de alta cualificación en España en los últimos doce años y cómo ha evolucionado la presencia de mujeres en el mismo.

En este segundo bloque se presenta una panorámica de este tipo de empleo a través de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)¹⁴. Esta fuente permite no sólo cuantificar la presencia femenina en el empleo de alta cualificación y obtener una caracterización de éste observando diferencias por sexo sino que también hace posible el análisis de las trayectorias laborales y de cuestiones específicas, como la incidencia de las excedencias en las trayectorias laborales o la importancia del autoempleo como salida frente al techo de cristal. Todos estos aspectos forman parte del contenido de este bloque.

Este capítulo analiza cuál es la presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación en España, lo que en términos más técnicos se denomina grado de feminización (porcentaje de mujeres sobre el total de personas con empleos de alta cualificación), en función de distintos factores de carácter sociodemográfico (lugar de residencia, edad, experiencia laboral), empresarial (sector de actividad, antigüedad de la empresa, tamaño empresarial), laboral (tipo de contrato, jornada laboral, salarios, etc.) o relacionados con la situación familiar (tipo de hogar).

Las diferencias entre empleo masculino y femenino, se presentan en datos absolutos y relativos. En el texto, se habla de diferencias “estadísticamente significativas” para identificar comportamiento distintos entre hombres y mujeres. En general, se consideran diferencias significativas cuando el estadístico Chi-cuadrado rechaza la hipótesis nula de igualdad (nivel de significación menor del 5%)¹⁵.

14 Ver apartado de marco metodológico para conocer con mayor detalle las características técnicas de esta fuente de información y la definición concreta de empleo de alta cualificación que se ha realizado en este estudio.

15 En algunas tablas, aunque se rechaza la hipótesis nula, se observa que el valor del estadístico puede estar influenciado por el tamaño muestral. En estos casos, se ha procedido a hacer una comparación de las distribuciones de frecuencias (histogramas) para tener información adicional que corroborase que las distribuciones procedían de muestras con comportamientos distintos.

1 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN

16 Nótese la similitud con el porcentaje que se obtiene en la aproximación realizada a través de la EPA (43,3%).

17 En general, al hablar de empleo de alta cualificación en una determinada área geográfica se hace referencia al empleo ubicado en la misma, con independencia del lugar de residencia de los/as trabajadores/as que ocupan dichos empleos. En este análisis, debido a las limitaciones metodológicas que ofrecen las variables que podrían aproximar la ubicación geográfica del centro de trabajo, se utiliza como "proxy" la residencia del/a trabajador/a según Padrón.

Aunque puede que ambos, centro de trabajo y lugar de residencia, estén en Comunidades Autónomas diferentes, consideramos que para la mayoría, ambas ubicaciones pertenecen a la misma comunidad autónoma.

18 El dato debe leerse con reserva porque puede estar afectado por altos errores de muestreo.

Atendiendo a la información de una muestra de 43.419 personas procedente de la MCVL 2008, en España, el 43,0%¹⁶ de los/as trabajadores/as de alta cualificación son mujeres y el 57,0% hombres.

Por tanto, a partir de la información de esta fuente de datos cabe señalar un **participación por sexos en el empleo de alta cualificación muy equilibrada** que, dada la mayoría de mujeres en los/as egresados/as universitarios/as de los últimos años, avanzará previsiblemente hacia un mayor equilibrio, e incluso hacia una mayoría femenina en el colectivo a corto plazo.

1.1 DIFERENCIAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación está determinada por factores socioculturales que influyen en su participación en el sistema educativo y en su acceso a los estudios universitarios; por factores económicos, como la estructura sectorial o el grado de modernización del tejido productivo de un territorio concreto, que determina la oferta de empleo, el número de puestos de trabajo de alta cualificación; y por la menor o mayor presencia de obstáculos en el acceso de las mujeres a dichos puestos. En la medida que estos factores varíen ampliamente entre áreas geográficas, se pueden apreciar también variaciones

significativas en la presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación.

La presencia de mujeres en el empleo altamente cualificado muestra diferencias por Comunidades Autónomas¹⁷ estadísticamente significativas. Las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla presentan los menores porcentajes de empleo femenino de alta cualificación (37,1%¹⁸), seguidas de País Vasco (41,0%), Murcia (41,4%) y la Comunidad de Madrid (41,7%). Por el contrario, las Comunidades Autónomas con un mayor grado de feminización son Navarra (47,8%), Galicia (46,8%), Castilla y León (45,6%),

Canarias (45,5%) y La Rioja (44,8%¹⁹). Cabe señalar que, atendiendo a la MCVL, en ninguna comunidad ni ciudad autónoma, las mujeres alcanzan el 50% del empleo de alta cualificación (Tabla 5).

19 El dato debe leerse con reserva porque puede estar afectado por altos errores de muestreo.

TABLA 5 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

	MUJERES	VARONES	TOTAL
Andalucía	43,5%	56,5%	100,0%
Aragón	43,0%	57,0%	100,0%
Asturias (Principado de)	42,3%	57,7%	100,0%
Balears (Illes)	41,9%	58,1%	100,0%
Canarias	45,5%	54,5%	100,0%
Cantabria (1)	41,8%	58,2%	100,0%
Castilla y León	45,6%	54,4%	100,0%
Castilla-La Mancha	44,5%	55,5%	100,0%
Cataluña	42,3%	57,7%	100,0%
Comunidad Valenciana	44,4%	55,6%	100,0%
Extremadura (1)	43,3%	56,7%	100,0%
Galicia	46,8%	53,2%	100,0%
Madrid (Comunidad de)	41,7%	58,3%	100,0%
Murcia (Región de)	41,4%	58,6%	100,0%
Navarra (Com. Foral de)	47,8%	52,2%	100,0%
País Vasco	41,0%	59,0%	100,0%
Rioja (La) (1)	44,8%	55,2%	100,0%
Ceuta y Melilla (1)	37,1%	62,9%	100,0%
Total	43,0%	157%	100,0

(1) El dato debe leerse con reserva porque puede estar afectado por altos errores de muestreo.

I.2 DIFERENCIAS EN FUNCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS

20 Este indicador muestra cuán dispar es la presencia de mujeres y hombres en el empleo de alta cualificación de una determinada rama o sector de actividad. Valores próximos a la unidad indican una presencia similar, valores superiores a la unidad indican mayor presencia relativa de mujeres que de hombres en el empleo de alta cualificación del sector y valores inferiores a la unidad, lo contrario.

21 Ver definición en el Glosario que se incluye al final de este informe.

22 Según nuestra propia clasificación, este valor se situaría en el 30%. Ver el capítulo de conclusiones.

Sector de actividad

Como se ha señalado, el 43% del empleo de alta cualificación que cotiza en su correspondiente grupo son mujeres. No obstante, este porcentaje varía de forma significativa por sectores de actividad (Tabla 6). Atendiendo a los datos de la MCVL, se puede afirmar que las mujeres están claramente infra-representadas en el grupo de directivos y profesionales de mayor cualificación en la Agricultura, ganadería y pesca (representan el 21,0% del colectivo), en la Construcción (22,0%) y en Industria y Energía (27,0%). Sólo en los Servicios su participación es equilibrada (46,3%).

La mayor presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación, donde incluso son mayoría en el colectivo, se registra en las ramas de Educación (56,7%), Actividades sanitarias y veterinarias (53,8%), Administración Pública (51,1%) y Otras actividades de servicios socia-

les (51,1%). Por el contrario, las mujeres están claramente infra-representadas en el empleo de alta cualificación en el sector de Agricultura, ganadería y pesca (21,0%), Construcción (22,0%) e Industria y Energía (27,0%).

Si atendemos a un indicador de disparidad²⁰ sobre la presencia de mujeres en los distintos sectores y ramas de actividad, cabe señalar que las ramas de Educación y Actividades sanitarias, son ramas con cierta sobre-representación de mujeres. Por el contrario, su presencia es muy reducida en la construcción, el sector primario y la industria y la energía.

Hay un conjunto de actividades económicas, que denominamos **sectores de alta y media-alta tecnología**²¹ que concentran en gran medida las actividades de innovación tecnológica y contribuyen de forma importante a las ganancias de productividad en el conjunto del tejido productivo. Estos sectores tienen una especial importancia en términos económicos y se consideran determinantes de la competitividad-país. **El grado de feminización del empleo de alta cualificación en estas actividades es bajo** (31,5% frente al 43,0% en el total de la economía) (Gráfico 7) y las mujeres están en los valores mínimos para considerar que su presencia alcanza una masa crítica²².

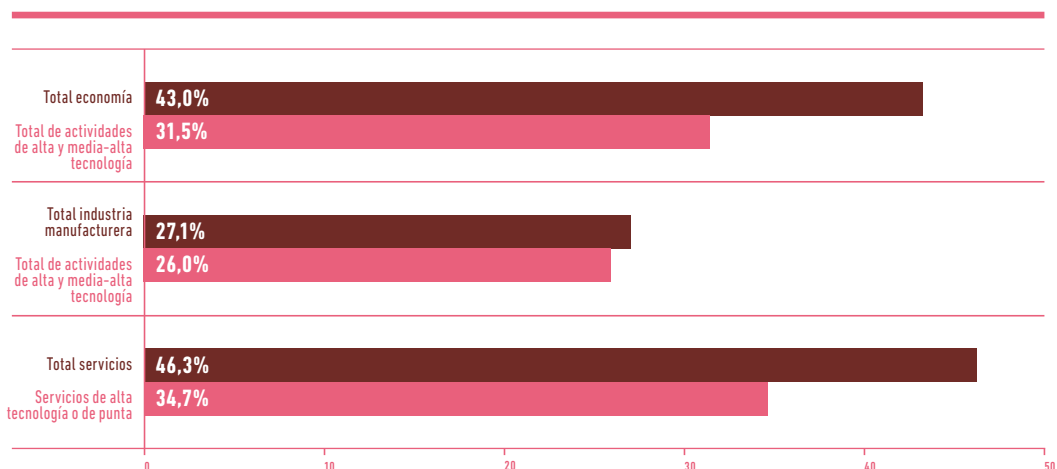
En términos relativos, la mayor presencia de mujeres en actividades punteras se observa en los Servicios de alta tecnología (Correos y telecomunicaciones, Actividades informáticas e Investigación y desarrollo), donde el 34,7% de los/as trabajadores/as de alta cualificación son mujeres (en el conjunto de servicios este porcentaje se sitúa en el 46,3%). El grado de feminización de las actividades industriales de alta y media-alta tecnología es aún más reducido (26%), pero similar al de la industria en su conjunto (27,1%).

TABLA 6 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

	MUJERES	VARONES	TOTAL	INDICADOR DE DISPARIDAD (M/V)
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura y pesca	21,0%	79,0%	100,0%	0,3
Industria y energía	27,0%	73,0%	100,0%	0,4
Industria manufacturera	27,1%	72,9%	100,0%	0,4
Construcción	22,0%	78,0%	100,0%	0,3
Servicios	46,3%	53,7%	100,0%	0,9
Comercio y reparación de vehículo de motor	39,5%	60,5%	100,0%	0,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	25,3%	74,7%	100,0%	0,3
Servicios a las empresas; actividades inmobiliarias y de alquiler	39,7%	60,3%	100,0%	0,7
Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria	51,1%	48,9%	100,0%	1,0
Educación	56,7%	43,3%	100,0%	1,3
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	53,8%	46,2%	100,0%	1,2
Otras actividades sociales y SVS personales	51,1%	48,9%	100,0%	1,0
Total	43,0%	57%	100,0%	0,8

GRÁFICO 7 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN LOS SECTORES DE ALTA Y MEDIA-ALTA TECNOLOGÍA. AÑO 2009. PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN. Fuente: Muestra Continua de

Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.



Antigüedad y tamaño de la empresa

Se observan diferencias estadísticamente significativas en la presencia de mujeres en el empleo altamente cualificado en función de la antigüedad de la empresa. Las empresas más consolidadas, las que tienen 10 y más años, son las que presentan un mayor grado de feminización (44,3%); mientras que éste disminuye ligeramente, hasta el 40,5% en las empresas en proceso de consolidación (de entre 3 y 9 años) y en las nuevas empresas (menos de 3 años).

Se observan también diferencias significativas atendiendo al tamaño de la empresa. La relación entre presencia relativa de mujeres en los puestos de trabajo de alta cualificación y tamaño empresarial parece presentar forma de U: es mayor en las grandes empresas (donde las mujeres representan el 44,6% de este tipo de empleo) y en las microempresas (42,0%) y menor en las empresas pequeñas (40,2%) y en las medianas (39,9%). (Tabla 7).

TABLA 7 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS POR ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA Y TAMAÑO EMPRESARIAL. AÑO 2009. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA	MUJERES	VARONES	TOTAL
Menos de 3 años	40,5%	59,5%	100,0%
De 3 a 9 años	40,4%	59,6%	100,0%
10 años y más	44,3%	55,7%	100,0%
Total	43,0%	57%	100,0%
TAMAÑO EMPRESARIAL	MUJERES	VARONES	TOTAL
Microempresa (1-9 trabajadores/as)	42,0%	58,0%	100,0%
Pequeña empresa (10-49 trabajadores/as)	40,2%	59,8%	100,0%
Mediana empresa (50-249 trabajadores/as)	39,9%	60,1%	100,0%
Gran empresa (250 o más trabajadores/as)	44,6%	55,4%	100,0%
Total	43,0%	57%	100,0%

1.3 DIFERENCIAS EN FUNCIÓN DE CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES DE LOS TRABAJADORES/AS

Edad y experiencia profesional

La presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación presenta diferencias significativas atendiendo a la edad de los/as trabajadores/as, y es mayor en los tramos de menor edad (Tabla 8). De hecho, entre los/as trabajadores/as de alta cualificación más jóvenes (hasta los 29 años) las mujeres son mayoría (56,0%) y su presencia al-

canza el 51,4% en el tramo de entre 30 y 34 años. Sin embargo, desciende de forma significativa en los tramos siguientes hasta situarse en el 21,6% en el tramo de más de 55 años.

La mayor presencia de mujeres entre los/as trabajadores/as de alta cualificación más jóvenes está claramente relacionada con el hecho de que también las mujeres sean mayoría en los titulados universitarios más recientes y con la incorporación relativamente reciente de las mujeres al empleo, pero sería interesante conocer también cómo varían las tasas de ocupación de estas mujeres en los años en los que se concentra la maternidad y la influencia que ésta tiene en la reducción del grado de feminización en esos tramos. Es decir, ¿qué importancia puede atribuirse el abandono del empleo tras la maternidad en la reducción de la feminización del empleo de alta cualificación en los tramos de edad intermedios?

En consonancia con los resultados en función de la edad, se aprecian diferencias también significativas en la presencia de mujeres en el colectivo de alta cualificación atendiendo a la experiencia laboral de los/as trabajadores/as. Cabe resaltar el reducido porcentaje de mujeres en el grupo de profesionales de alta cualificación con más de 10 años de experiencia (el 36,9% de estos profesionales son mujeres) (Tabla 8). La presencia femenina es mayor en el grupo con menor experiencia laboral (10 años o menos), donde las mujeres representan el 47,9%.

TABLA 8 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS POR TRAMOS DE EDAD Y EXPERIENCIA LABORAL. AÑO 2009. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

EDAD	MUJERES	VARONES	TOTAL
Hasta 29 años	56%	44,0%	100,0%
30 a 34 años	51,4%	48,6%	100,0%
De 35 a 44 años	44,8%	55,2%	100,0%
De 45 a 54 años	36,6%	63,4%	100,0%
Más de 55 años	21,6%	78,4%	100,0%
Total	43,0%	57%	100,0%
EXPERIENCIA LABORAL	MUJERES	VARONES	TOTAL
Hasta 10 años de experiencia laboral	47,9%	52,1%	100,0%
Más de 10 años de experiencia laboral	36,9%	63,1%	100,0%
Total	43,0%	57%	100,0%

Situación familiar

A partir del módulo fiscal de la MCVL, que se obtiene de la información que aportan las empresas (el retenedor) sobre sus empleados, se puede obtener información referida a la situación familiar de los/as trabajadores/as de alta cualificación.

Tipo de familia

Se aprecian también diferencias significativas en la presencia de mujeres en el colectivo de empleados y empleadas de alta cualificación atendiendo al tipo de familia (Tabla 9). Así, de los trabajadores/as de alta cualificación que son sustentadores principales de un hogar monomarental o monoparental, el 69,1% son mujeres. Por el contrario, sólo el 4,8% de los trabajadores y de las trabajadoras que pertenece a hogares en los que sólo uno de los cónyuges (él o ella) trabaja son mujeres. La presencia femenina en el colectivo que pertenece a hogares en el "resto de situaciones", que incluyen básicamente a familias con dos perceptores de renta, es más equilibrada y alcanza el 45,8%.

TABLA 9 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS SEGÚN TIPO DE FAMILIA. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

	MUJERES	VARONES	TOTAL
Familia monomarental/parental	69,1%	30,9%	100,0%
Casado/a con conyuge sin rentas o con rentas muy bajas (inferiores a 1500€ anuales)	4,8%	95,2%	100,0%
Resto de situaciones	45,8%	54,2%	100,0%
Total	43,0%	57%	100,0%

I.4 DIFERENCIAS EN FUNCIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

Jornada laboral y tipo de contrato

Se observan diferencias significativas en la presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación atendiendo al tipo de jornada. Así, el 60,6% de este tipo de trabajadores/as que tiene jornada de trabajo a tiempo parcial son mujeres (Tabla 10). Como ya se señaló en capítulos previos, en España la jornada a tiempo parcial es una forma de ocupación fundamentalmente femenina: en el total del empleo el 79,3% de los/as trabajadores/as con una jornada parcial son mujeres (EPA, 2009).

La presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación varía también significativamente en función del tipo de contrato (Tabla 10: sólo el 38,0% de los trabajadores y trabajadoras de alta cualificación con contrato indefinido son mujeres, pero éstas son mayoría (56,9%) cuando el contrato es de duración determinada (temporal).

La mayor presencia de mujeres, según tipo de relación contractual, se observa en los contratos a tiempo parcial (el 60,5% en los temporales y 59,5% en los indefinidos), especialmente en la modalidad de prácticas, donde alcanzan el 62,5%.

La presencia femenina es muy reducida (22,9%) en el empleo de alta cualificación en situación de jubilación parcial.

TABLA 10 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS SEGÚN TIPO JORNADA Y DE CONTRATO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

TIPO DE JORNADA	MUJERES	VARONES	TOTAL
Jornada completa	41,2%	58,8%	100,0%
Jornada parcial	60,6%	39,4%	100,0%
Total	43,0%	57%	100,0%
TIPO DE CONTRATOS	MUJERES	VARONES	TOTAL
Contratos indefenidos	38,0%	62,0%	100,0%
Indefinido tiempo completo	36,4%	63,6%	100,0%
Indefinido tiempo parcial	59,5%	40,5%	100,0%
Contratos temporales	56,9%	43,1%	100,0%
Temporal tiempo completo	56,2%	43,8%	100,0%
En prácticas	56,6%	43,4%	100,0%
Temporal tiempo parcial	60,5%	39,5%	100,0%
En prácticas	62,5%	37,5%	100,0%
Situación de jubilación parcial	22,9%	77,1%	100,0%
Otras relaciones contractuales	43,3%	56,7%	100,0%
Total	43,0%	57%	100,0%

Ganancias salariales

Se observan también diferencias significativas por sexo en el empleo de alta cualificación atendiendo a las ganancias salariales (Tabla 11)²³.

Con el objetivo de que la comparación por sexo sea más homogénea, de la muestra de trabajadores/as de alta cualificación que se está analizando en este estudio, se ha seleccionado una submuestra con aquéllos/as que trabajan a jornada completa²⁴.

Los datos de esta submuestra confirman que hay diferencias estadísticamente significativas por tramo salarial en la presencia de mujeres en el colectivo de

23 Se ha aproximado este concepto por la variable "percepciones totales" de módulo fiscal de la MCVL. Esta variable se define como la suma de las percepciones integras dinerarias y de la valoración de las percepciones en especie que un trabajador/a recibe del empleador o empleadora como compensación a su trabajo.

Para el caso de tener más de una percepción (más de un retenedor o ►

tipo de percepción) se ha elegido la clave de percepción A (empleados por cuenta ajena en general).

24 El tamaño de esta submuestra es de 25.426 personas (15.507 varones y 9.919 mujeres).

trabajadores y trabajadoras de alta cualificación que trabaja a jornada completa. Así, se puede observar que las mujeres son mayoría en los tramos salariales más bajos (un 50,3% en el tramo de menos de 15.000€ y un 54,2% en el de entre 15.000 y 30.000€) y que su presencia disminuye a medida que aumenta el tramo salarial. De hecho, sólo el 12,4% de los/as trabajadores/as altamente cualificados que cobran más de 100.000€ anuales son mujeres.

TABLA II GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS SEGÚN GANANCIAS SALARIALES. AÑO 2008. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

	MUJERES	VARONES	TOTAL
Hasta 15.000€	50,3%	49,7%	100,0%
De 15.000 a 30.000€	54,2%	45,8%	100,0%
De 30.000 a 50.000€	44,1%	55,9%	100,0%
De 50.000 a 100.000€	30,3%	69,7%	100,0%
Más de 100.000€	12,4%	87,6%	100,0%
Total	39%	61%	100,0%

25 El tipo de jornada es otro factor determinante, pero en este caso toda la submuestra trabaja a tiempo completo.

Sin embargo, estas diferencias pueden estar condicionadas por factores objetivos que influyen en el salario, como los años de experiencia o el sector de actividad²⁵. Por ello, es necesario incorporar estas variables al análisis antes de hablar de discriminación salarial (véase apartado 1.4 sobre ganancias salariales del Capítulo IV).

Relaciones laborales especiales

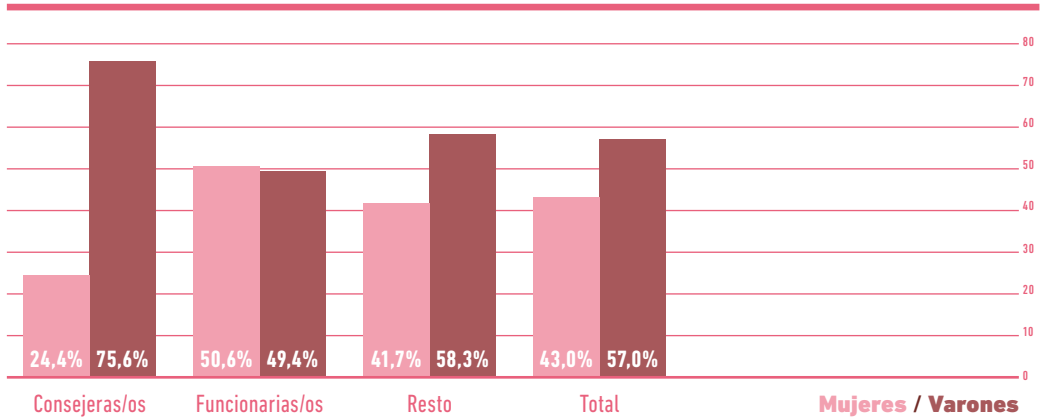
Cabe preguntarse también en qué medida la presencia de mujeres varía en algunas relaciones laborales especiales, entre las que destacan el funcionariado, los miembros de consejos de administración y otros (trabajadores/as con contrato de aprendizaje, socios/as trabajadores/as de cooperativas, ...).

La infra-representación de las mujeres en las altas esferas del poder empresarial ha sido ampliamente documentada por la literatura existente. Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer (Instituto de la Mujer, 2008) el porcentaje de mujeres en el total de miembros de los órganos de administración de las medianas y grandes empresas españolas sólo alcanza el 12,7%.

La infra-representación femenina se observa también a través de la MCVL. Así, de los trabajadores y trabajadoras de alta cualificación que tienen un contrato como miembros de un consejo de administración, sólo el 24,4% son mujeres (Gráfico 8).

Por el contrario, las mujeres tienen una presencia equilibrada en el funcionariado de alta cualificación, situándose en el 50,6%. La presencia femenina en el grupo de otras relaciones laborales especiales es muy similar a la del empleo de alta cualificación en general (41,7%).

GRÁFICO 8 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. RELACIONES LABORALES ESPECIALES. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.



2 CONCLUSIONES

A continuación, agrupadas temáticamente, se enumeran las principales conclusiones obtenidas en este capítulo:

1 Atendiendo a la información la MCVL 2008, en España, **el 43,0% de los/as trabajadores/as de alta cualificación son mujeres y el 57,0% hombres.**

2 Por Comunidades Autónomas, la presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación muestra diferencias significativas. Las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla presentan los menores porcentajes de empleo femenino de alta cualificación. Por el contrario, las Comunidades Autónomas con un mayor grado de feminización son Navarra y Galicia.

3 Atendiendo al sector de actividad, la **mayor presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación**, donde incluso son mayoría en el colectivo, se registra en las ramas de *Educación* (56,7%), *Actividades sanitarias y veterinarias* (53,8%), *Administración Pública* (51,1%) y *Otras actividades de servicios sociales* (51,1%).

4 Se observan diferencias estadísticamente significativas en la presencia de mujeres en el empleo altamente cualificado en función de la antigüedad de la empresa. **Las empresas más consolidadas, las que tienen 10 y más años, son las que presentan una mayor presencia o grado de feminización.**

5 La presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación presenta también diferencias significativas atendiendo a la **edad de los/as trabajadores/as**, y es mayor en los tramos de menor edad, siendo éstas mayoría en los tramos de edad más jóvenes (hasta los 34 años).

6 Atendiendo a la **situación familiar**, también se aprecian diferencias significativas. Así, de los trabajadores/as de alta cualificación que son sustentadores principales de un hogar monomarental o monoparental, el 69,1% son mujeres.

7 Por último, en relación con las **condiciones laborales** cabe resaltar que se observan diferencias significativas por sexo en los siguientes aspectos:

- Existen diferencias en la presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación atendiendo al tipo de jornada. Así, el 60,6% de este tipo de trabajadores/as que tiene jornada de trabajo a tiempo parcial son mujeres.
- La mayor presencia de mujeres, según tipo de relación contractual, se observa en los contratos a tiempo parcial (el 60,5% en los temporales y 59,5% en los indefinidos).
- Existen diferencias en lo referente a ganancias salariales. Así, se puede observar que las mujeres son mayoría en los tramos salariales más bajos (un 50,3% en el tramo de menos de 15.000€ y un 54,2% en el de entre 15.000 y 30.000€) y que su presencia disminuye a medida que aumenta el tramo salarial.
- Por último, hay diferencias por sexo en el empleo de alta cualificación en las relaciones laborales especiales. Así, tan sólo un 21,0% de los contratos como consejeros/as de administración son realizados a mujeres. Por el contrario, éstas son mayoría en el funcionariado con una presencia del 50,6%.

5 PERFIL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO, DE ALTA CUALIFICACIÓN

INTRODUCCIÓN

El anterior capítulo ha presentado un detallado mapa de la presencia de las mujeres españolas en el empleo de alta cualificación, analizando cómo varía ésta en función de algunas características referidas a la empresa, a las propias trabajadoras o a la relación laboral de las mismas.

Este capítulo se centra en conocer mejor el perfil de las mujeres que ocupan puestos de trabajo de alta cualificación y, en analizar posibles diferencias con el de los varones. Es decir, en cómo se distribuyen las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación. Este análisis permitirá conocer la concentración del empleo femenino de alta cualificación por Comunidades Autónomas, sectores y tipos de empresa y las posibles diferencias respecto al masculino. Asimismo, presentará resultados referidos a las características personales y familiares (edad, situación familiar, experiencia laboral) y a las condiciones de trabajo (tipo de jornada, tipo de contrato y salarios) de estas trabajadoras.

Este capítulo nos permite aproximarnos, a través de un análisis descriptivo, a las características de las mujeres y de sus empleos y desvela, mediante la comparación con los varones, las especificidades del empleo femenino de alta cualificación.

1 CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO DE ALTA CUALIFICACIÓN

En este apartado se caracteriza el empleo femenino de alta cualificación atendiendo a su ubicación geográfica, a las características de las empresas en las que trabajan, de algunas características sociolaborales, de sus relaciones laborales y de variables relacionadas con la situación laboral.

Este análisis va a permitir conocer e identificar los rasgos específicos del empleo femenino altamente cualificado.

1.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

Las Comunidades Autónomas que concentran mayor porcentaje de empleo altamente cualificado son también aquéllas con mayor número de población. Así tan sólo cinco Comunidades Autónomas: Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana y País Vasco concentran el 71,0% del empleo cualificado. En lo referente al empleo femenino de alta cualificación, éste se distribuye de forma similar: cinco Comunidades Autónomas concentran el 70,0% del total, siendo la Comunidad de Madrid, con un 25,1%, la que emplea a un mayor número de mujeres de alta cualificación —una de cada cuatro mujeres de alta cualificación trabaja en la Comunidad de Madrid— (Tabla 12). No obstante, este resultado se debe a la importancia que esta comunidad tiene en el conjunto del empleo cualificado (el 27% de los varones ocupados de alta cualificación también trabaja en la Comunidad de Madrid) y es compatible con el hecho de que esta comunidad sea una de las que cuenta con menor presencia femenina en este tipo de empleo (ver apartado 2.1 del capítulo IV).

TABLA 12 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y SEXO. AÑO 2009.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

	MUJERES	VARONES	TOTAL
Andalucía	12,4	12,2	12,3
Aragón	2,6	2,6	2,6
Asturias (Principado de)	2,2	2,2	2,2
Baleares (Illes)	2,0	2,1	2,0

Canarias	3,4	3,0	3,2
Cantabria	1,2	1,2	1,2
Castilla y León	5,1	4,5	4,8
Castilla-La Mancha	2,9	2,8	2,8
Cataluña	16,7	17,2	17,0
Comunidad Valenciana	8,9	8,4	8,6
Extremadura	0,9	0,9	0,9
Galicia	5,4	4,7	5,0
Comunidad de Madrid	25,7	27,1	26,5
Murcia (Región de)	1,8	1,9	1,9
Navarra (Com. Foral de)	1,8	1,5	1,6
País Vasco	6,2	6,7	6,5
Rioja (La)	0,6	0,6	0,6
Ceuta	0,1	0,1	0,1
Melilla	0,1	0,1	0,1
Total	100	100	100

1.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS

En este apartado se presenta información referida a las características de las empresas y otro tipo de empleadores/as en las que trabajan las mujeres de alta cualificación²⁶. Al igual que en el resto del capítulo, la comparación con el empleo masculino permite identificar algunos de sus rasgos específicos.

Sector de actividad

El 90,8% de las mujeres de alta cualificación trabajan en el sector servicios, un 6,7% en los sectores de la industria y la energía, un 1,8% en la construcción y un 0,8% en el sector primario (Tabla 13). Además, la concentración es muy alta en algunas ramas de servicios: 3 de cada 4 mujeres de alta cualificación (el 75,1%) trabaja en *Actividades sanitarias, Administraciones Públicas, Educación o Servicios a las empresas*. En todas ellas, salvo en los servicios a las empresas, el sector público

26 Como se ha señalado en el capítulo referido a la aproximación metodológica, en el ámbito de este informe, con la intención de facilitar la lectura del mismo, se utiliza el término de empleo de alta cualificación (tanto para mujeres como para hombres) para identificar el colectivo de personas trabajadoras que ocupan un puesto de trabajo de alta cualificación y que cotizan a la Seguridad Social en el grupo de cotización adecuado (01. Directivos/as, licenciados/as e ingenieros/as).

27 Este indicador muestra cuán dispar es la importancia que una determinada rama o sector tiene en el caso de la generación de empleo de alta cualificación femenino y masculino. Valores próximos a la unidad indican una importancia similar, valores superiores a la unidad indican que esa rama tiene una mayor importancia relativa para el empleo femenino y valores inferiores a la unidad, para el empleo masculino.

28 Ver definición en el Glosario que se incluye al final de este informe.

tiene una presencia muy notable. Esta alta concentración sectorial vincula estrechamente la evolución del empleo femenino de alta cualificación a las perspectivas económicas futuras de estas cuatro ramas.

Aunque la estructura sectorial del empleo masculino de alta cualificación es, en términos generales, similar, su concentración en el sector servicios es menor (79,4%) y su presencia en las actividades industriales mayor (13,7%).

Si atendemos a un indicador de disparidad²⁷ sobre la importancia que los distintos sectores y ramas de actividad tienen en el empleo de alta cualificación, cabe señalar que las ramas de *Educación, Actividades sanitarias, Otras actividades sociales y servicios personales y Administración Pública* son ramas con una mayor im-

portancia como empleadoras para el empleo femenino que para el masculino. Por el contrario, la importancia de la construcción, la industria y el sector primario es muy inferior para el empleo femenino.

La importancia de **sectores de alta y media-alta tecnología**²⁸ en este tipo de empleo es reducida: sólo el 12% del empleo de alta cualificación trabaja en alguna de estas actividades (Gráfico 9). Sin embargo, su importancia es aún más reducida en el caso del empleo femenino: **el 8,8% de las mujeres ocupadas de alta cualificación trabaja en actividades de alta y media-alta tecnología** (14,4% en el caso de los varones). La mayor parte de ellas (el 6,1%) está ocupada en Servicios de alta tecnología (Correos y telecomunicaciones, Actividades informáticas e Investigación y desarrollo) y un porcentaje muy reducido en los sectores manufactureros de alta y media-alta tecnología.

TABLA 13 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

	MUJERES	VARONES	TOTAL	INDICADOR DE DISPARIDAD (M/V)
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura y pesca	0,8	2,1	1,5	0,4
Industria y energía	6,7	13,7	10,7	0,5
Industrias extractivas	0,1	0,3	0,2	0,4
Industria manufacturera	6,0	12,1	9,5	0,5
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,6	1,3	1,0	0,5
Construcción	1,8	4,7	3,5	0,4
Servicios	90,8	79,4	84,3	1,1
Comercio, hostelería y transporte	9,9	14,7	12,6	0,7

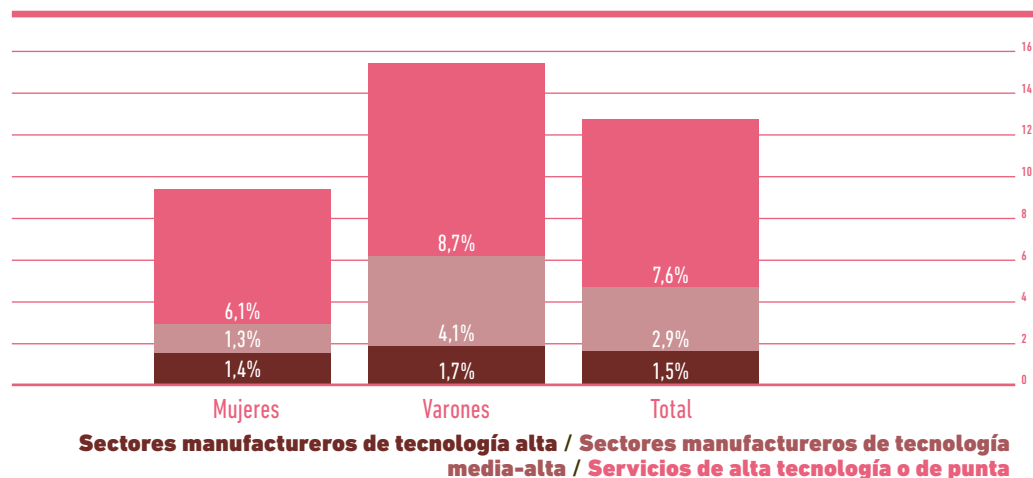
Comercio y reparación de vehículo de motor	6,7	7,8	7,3	0,9
Hostelería	0,6	1,0	0,8	0,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,6	5,9	4,5	0,4
Resto de servicios	80,8	64,8	71,7	1,2
Intermediación financiera	1,7	4,0	3,1	0,4
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	18,1	20,8	19,6	0,9
Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria	19,4	14,0	16,3	1,4
Educación	18,1	10,4	13,7	1,7
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	19,5	12,6	15,6	1,5
Otras actividades sociales y de sus prestados a la comunidad; sus personales	4,0	2,9	3,3	1,4
Actividades de los hogares	0,0	0,0	0,0	0,4
Organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	2,2
Total	100	100	100	1,0

Cabe señalar no sólo la mayor importancia que estas actividades tienen en el empleo masculino de alta cualificación sino también la mayor participación de los varones en las actividades industriales de media-alta tecnología (Industria química, excepto Industria farmacéutica; Maquinaria y equipos; Maquinaria y aparatos eléctricos; Industria automóvil; Construcción naval, ferroviaria, de motocicletas y bicicletas, y de otro material de transporte).

GRÁFICO 9 PORCENTAJE DE EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN SECTORES DE ALTA Y MEDIA-ALTA TECNOLOGÍA.

DETALLE POR SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. Fuente: Muestra Continua de Vidas

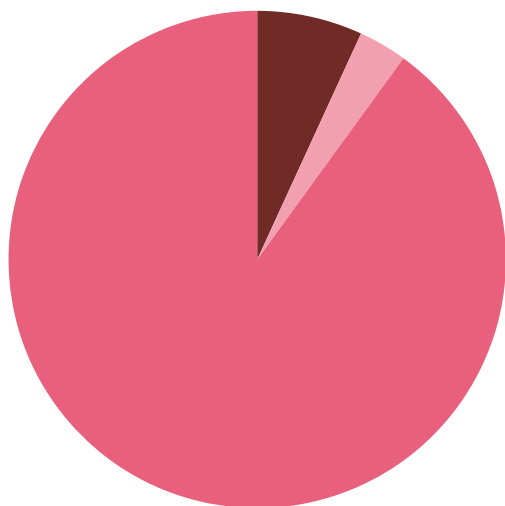
Laborales 2008 y elaboración propia.



Un aspecto de interés en relación con la **segregación horizontal** (ver Anexo I) del empleo femenino de alta cualificación es conocer en qué medida ésta varía entre el grupo de **mujeres de más y menos edad**. Los resultados indican que el sector de servicios tiene un peso muy similar, de en torno al 90%, entre las mujeres más jóvenes (de menos de 30 años) y las de mayor edad (de 55 y más años), pero que las primeras tienen una mayor presencia relativa en la industria y en la construcción y menor en el sector primario (Gráfico 10). Asimismo, se observa también que, aunque la concentración en cinco ramas de servicios es muy alta en los dos grupos de edad (en torno al 80%), **el sector de servicios a las empresas es el principal empleador de las mujeres más jóvenes** (da empleo al 27,6% de este grupo) mientras que **las de mayor edad se ubican principalmente en las actividades sanitarias** (29,1%) y **en la Administración Pública** (24,4%) (Gráfico 11).

GRÁFICO 10 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD. DIFERENCIAS ENTRE LAS MUJERES DE MENOR Y MAYOR EDAD. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

Menores de 30 años



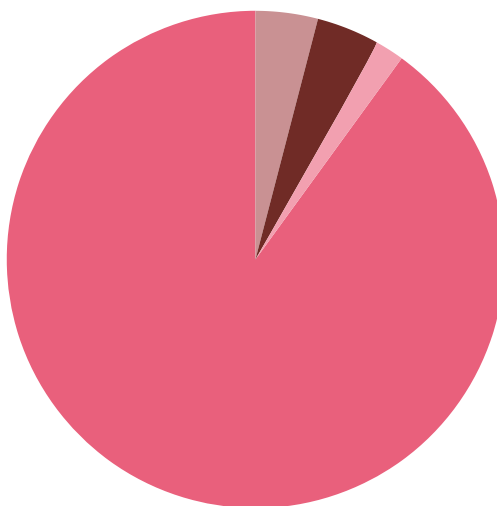
90% Servicios

7% Industria y energía

3% Construcción

0% Agricultura, ganadería, caza y servicultura y pesca

De 55 o más años



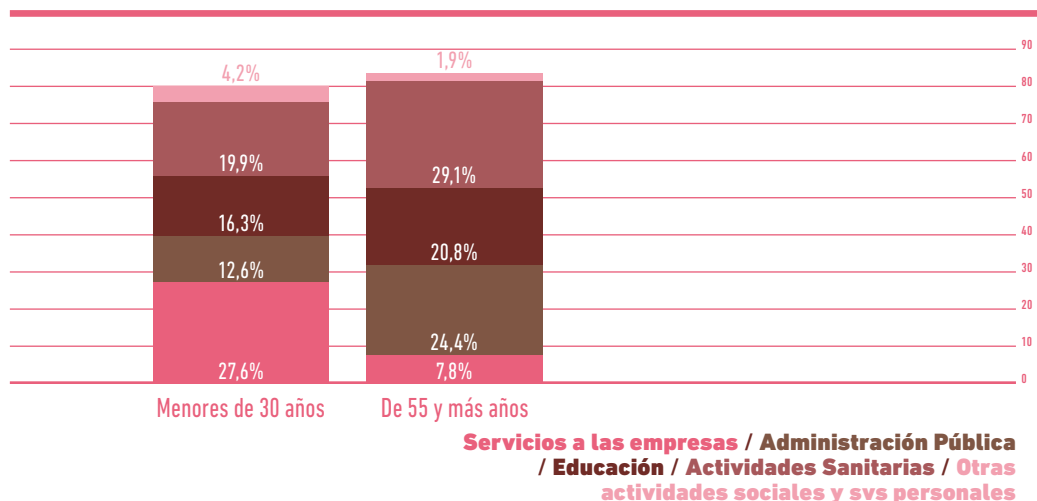
91% Servicios

4% Industria y energía

1% Construcción

4% Agricultura, ganadería, caza y servicultura y pesca

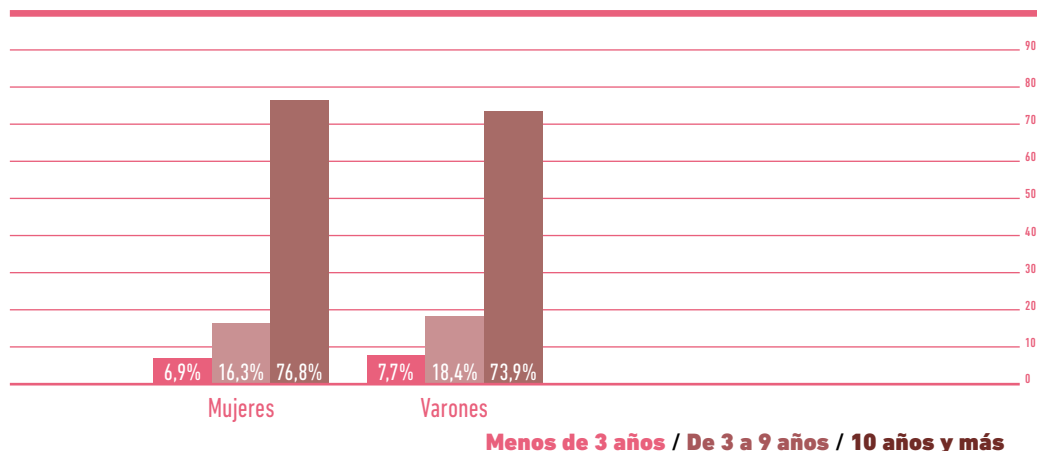
GRÁFICO 11 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN LAS PRINCIPALES RAMAS DE SERVICIOS. DIFERENCIAS ENTRE LAS MUJERES DE MENOR Y MAYOR EDAD. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.



Antigüedad de la empresa

El 76,8% de las mujeres de alta cualificación trabaja en una empresa consolidada, de más de 10 años de antigüedad; un 16,3% en empresas que se pueden considerar en proceso de consolidación (con una antigüedad de 3 a 9 años); y un 6,9%, en empresas de nueva creación (de menos de 3 años de antigüedad) (Gráfico 12). La distribución del empleo masculino de alta cualificación es muy similar aunque ligeramente superior en las nuevas empresas y en las empresas en procesos de consolidación.

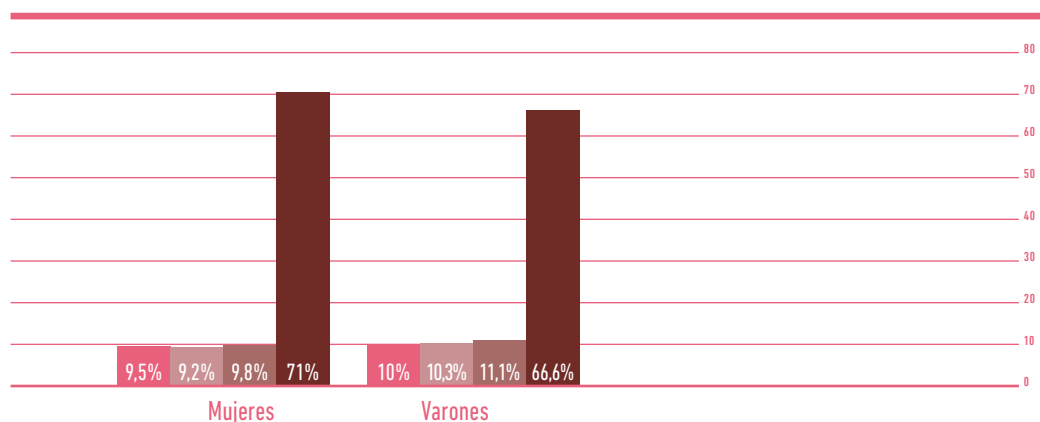
GRÁFICO 12 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA O EMPLEADOR. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia



29 EOI (2009). Tamaño empresarial

No se observan diferencias significativas atendiendo al sexo en la distribución del empleo de alta cualificación por tramos de tamaño empresarial. **Las empresas de gran tamaño son las principales empleadoras de la alta cualificación: el 71,0% de las mujeres** —y el 66,6% de los varones de alta cualificación— **trabaja en una gran empresa** y el 29% restante (33,4% en el caso de los hombres) en las PYME (Pequeñas y Medianas Empresas) (Gráfico 13). Es importante señalar que sólo el 0,12% (en torno a 4.000) de las empresas españolas tiene más de 250 personas empleadas. Y en el caso del empleo total, no sólo de alta cualificación, estos porcentajes son inversos: se estima que cerca del 80% de las personas ocupadas en España trabaja en una PYME²⁹. Esta importante concentración del empleo de alta cualificación en las grandes empresas tiene consecuencias económicas pero también implicaciones claras referidas al diseño de programas que mejoren la igualdad en este colectivo de trabajadores y trabajadoras.

GRÁFICO 13 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR TRAMO DE TAMAÑO EMPRESARIAL. AÑO 2009.
PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.



Microempresas (1-9 trabajadores/as) / Pequeña empresa (10-49 trabajadores/as) / Mediana Empresa (50-249 trabajadores/as) / Gran empresa 250 o más trabajadores/as

1.3 CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

En este apartado se presenta información referida a las características sociales y laborales de las mujeres con empleos de alta cualificación. Al igual que en el resto del capítulo, la comparación con el empleo masculino permite identificar algunos de sus rasgos específicos.

Tramos de edad

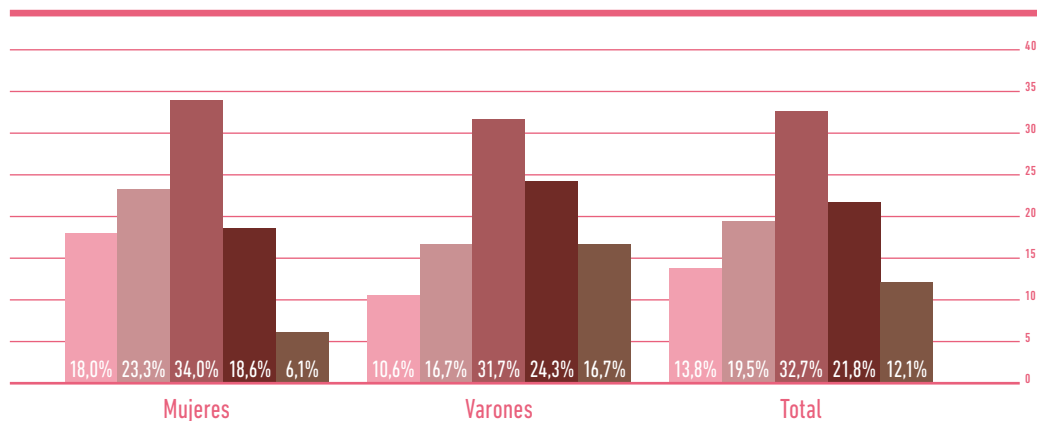
Atendiendo a los tramos de edad donde se sitúa el mayor número de personas ocupadas en empleos de alta cualificación, se observa un mayor porcentaje de personas

con edades comprendidas entre los 35 y los 44 años quienes representan un 32,7% sobre el total, siendo también este tramo de edad el que cuenta con un mayor porcentaje de mujeres (34,0%). Sin embargo, es importante destacar que, en comparación con los varones, el empleo de alta cualificación femenino se sitúa en tramos de edad más jóvenes. El 75,3% de las mujeres con ocupaciones de alta cualificación tiene menos de 44 años, porcentaje que desciende hasta el 59,0% en el caso de los varones. Esta diferencia porcentual probablemente se corresponde con la incorporación masiva, relativamente reciente, de las mujeres al trabajo remunerado que en España no se produce hasta mediados de los años 70 (Gráfico 14).

Comparativamente con el resto del empleo (Gráfico 15), las personas que desempeñan puestos de alta cualificación se concentran, en mayor medida, en los tramos de edad comprendidos entre los 35 y los 54 años. El 54,5% del empleo de alta cualificación se sitúa en este tramo de edad, frente al 50,9% del resto del empleo.

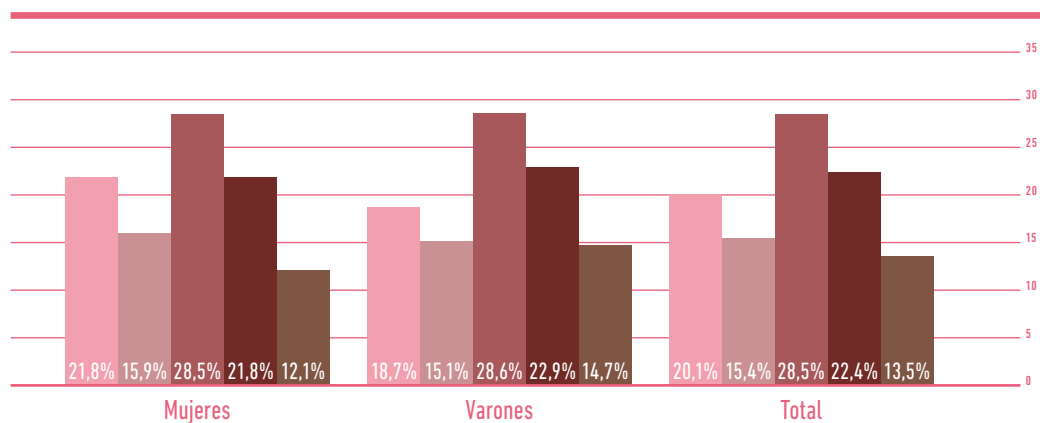
En el caso de las mujeres, sin embargo, el mayor porcentaje para el empleo altamente cualificado se observa en el tramo de edad comprendido entre los 30 y los 44 años (57,3%), mientras que esta cifra baja casi nueve puntos porcentuales en el caso de los varones de este grupo y de siete puntos porcentuales para el resto del empleo femenino. Es decir, el empleo altamente cualificado femenino es más joven que el masculino pero, también, que el resto del empleo femenino.

GRÁFICO 14 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.



Hasta 29 años / 30 a 34 años / 35 a 44 años / 45 a 54 años / más de 45 años

GRÁFICO 15 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE NO ALTA CUALIFICACIÓN POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.



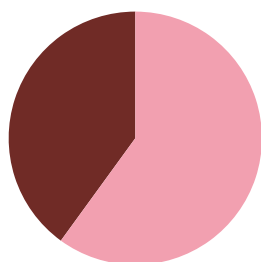
Menos de 30 años / De 30 a 34 años / De 35 a 44 años / De 45 a 54 años / 55 o más años

Experiencia laboral

Las mujeres con ocupaciones de alta cualificación tienen menos años de experiencia que sus compañeros varones. Así, mientras el 61,9% de las mujeres de este grupo tienen 10 o menos años de experiencia laboral, esta cifra desciende hasta el 50,7% en el caso de los varones (Gráfico 16). Este dato parece estar directamente relacionado con la mayor presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación en tramos de edad más jóvenes que los varones.

GRÁFICO 16 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN SEGÚN EXPERIENCIA LABORAL Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

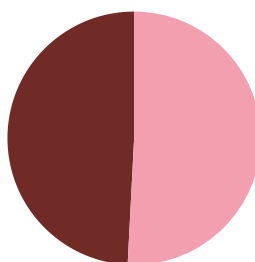
Mujeres



38% Más de 10 años de experiencias laborales

62% Hasta 10 años de experiencia laboral

Varones



49% Más de 10 años de experiencias laborales

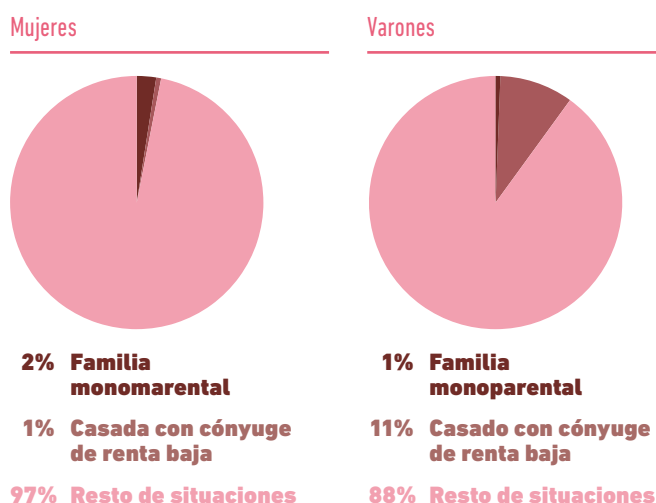
51% Hasta 10 años de experiencia laboral

Situación familiar

Atendiendo a algunas características relacionadas con la situación familiar del empleo de alta cualificación, se observa que tan sólo un 2% de las mujeres sobre el total del empleo femenino de alta cualificación forman parte de familias monomarentales, porcentaje que desciende al 1% en el caso de los varones (Gráfico 17). Por otro lado, un 11,5 de los hombres empleados en alta cualificación está casado con un/a cónyuge de renta baja, frente al 0,8% de mujeres en esta situación.

GRÁFICO 17 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN SEGÚN SITUACIÓN FAMILIAR Y SEXO. AÑO 2009.

PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.



1.4 GANANCIAS SALARIALES

Uno de los objetivos de este estudio es analizar las diferencias salariales por sexo en los puestos de alta cualificación. En principio, no se puede hablar de discriminación salarial por razón de sexo, excepto que se pudiera comparar el salario de un hombre y una mujer con idénticas condiciones personales, con las mismas características en el puesto de trabajo y en el mismo sector de actividad. Esto no es posible en el contexto en el que se enmarca este estudio, pero sí se presentarán algunas diferencias salariales que serán muy próximas a la discriminación en tanto en cuanto se comparan características similares entre hombres y mujeres en este nivel de ocupación.

Para analizar las diferencias salariales en este estudio, con la base de datos de la MCVL, y con el objetivo de que la comparación por sexo sea más homogénea, se ha seleccionado una submuestra con aquéllos/as que trabajan a jornada completa³⁰.

30 El tamaño de esta submuestra es de 25.426 personas (15.507 varones y 9.919 mujeres).

31 Hay que recordar que se trata de fuentes distintas: la Encuesta de Estructura Salarial proviene de una encuesta realizada a empresas (Año 2006), mientras que la MCVL proviene de los datos de las retenciones a cuenta del IRPF (Año 2008).

Los salarios medios de hombres y mujeres en alta cualificación y a jornada completa se encuentran en la Tabla 14. De media, los hombres tienen una ganancia salarial de 63.540 euros, mientras que las mujeres reciben 43.324,66 euros, una diferencia del 31,82%. Esta diferencia es superior a la que recoge la Encuesta Anual de Estructura Salarial que es del 25,6%³¹.

TABLA 14 GANANCIA SALARIAL MEDIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO. AÑO 2008. EUROS Y PORCENTAJE.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia

	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA % ³²
Media	43.324,7	63.540,4	20.215,8	31,8

32 Diferencia (%):
(Hombres – Mujeres) / Hombres.

Como ya se ha visto en el apartado referido a la presencia de mujeres de alta cualificación en los distintos tramos de la distribución salarial (véase Tabla 11), hay diferencias estadísticamente significativas por sexo. En los tramos salariales inferiores, hay un porcentaje mayor de mujeres que de hombres. El tramo con una mayor presencia femenina es el de ganancias entre 30.000 y 50.000€ (donde se encuentra la media, 43.324,66€); pero su presencia disminuye a medida que aumenta el tramo salarial. En el caso de los hombres, el tramo que presenta un mayor porcentaje de trabajadores es el de ganancias salariales entre 50.000 y 100.000€ (el promedio salarial de los hombres es de 63.540,42€). El tramo de salarios más elevado parece que está reservado para los hombres, puesto que sólo un 2,4% de las mujeres está presente en él, frente al 10,9% de los hombres.

Dadas las diferencias antes comentadas, es conveniente analizar las diferencias salariales por sexo no sólo en valores medios sino también con referencias que aporten una información más completa de la realidad. En este caso el análisis se apoya tanto en los valores medios según distintas características como en los valores del percentil 25, percentil 50 (mediana) y del percentil 75.

En 2009, el salario medio de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación en España se sitúa en 43.324€ y el de los hombres en 63.540€. Por tanto, **la diferencia salarial media por sexo en el empleo de alta cualificación a jornada completa es del 31,8%** (Tabla 15). Esta diferencia es menor en salarios inferiores (20,9% en el percentil 25) y **va creciendo a medida que aumentan los salarios** (26,3%) La diferencia salarial en la mediana (25,2%) es similar a la que se encuentra en la Encuesta de Estructura Salarial.

TABLA 15 GANANCIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO. MEDIA Y PERCENTILES. AÑO 2008. EUROS Y PORCENTAJE.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
Media	43.324,66	63.540,42	20.215,76	31,82
Percentil 25	27.530,60	34.833,70	7.303,10	20,97
Percentil 50	37.659,46	50.349,38	12.689,92	25,20
Percentil 75	53.507,33	72.594,83	19.087,50	26,29

Diferencias en función de la experiencia

Un factor relevante a la hora de comparar los salarios entre hombres y mujeres son los años de experiencia (en empleos de alta cualificación), puesto que esta variable es utilizada en muchos estudios como una aproximación a la ganancia de cualificación a través del aprendizaje. Se han considerado dos categorías: menos de 10 años y más de 10 años de experiencia³³.

Los resultados del análisis señalan que la experiencia laboral es un factor que influye fuertemente y de forma positiva la ganancia salarial (Tabla 16), pero de nuevo, **la retribución de los años de experiencia es mayor en el caso de los hombres**: el paso de la categoría de menos de 10 años de experiencia a la de más de 10 años se retribuye con un incremento salarial medio de 20.000€ en el caso de las mujeres y de 31.000€ en el de los hombres. Como consecuencia de ello, las diferencias salariales por sexo aumentan con la experiencia.

33 Los diez años suelen considerarse como el punto de diferenciación entre las categorías de "junior" y "senior" frecuentemente utilizadas en el empleo de alta cualificación.

TABLA 16 GANANCIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO Y EXPERIENCIA. AÑO 2008. MEDIA Y PERCENTILES. EUROS Y PORCENTAJE. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

MÁS DE 10 AÑOS	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
Media	52.569,22	77.013,25	24.444,03	31,7
Percentil 25	35.472,23	44.543,28	9.071,05	20,4
Percentil 50	48.023,89	61.693,66	13.669,77	22,2
Percentil 75	63.625,26	83.837,67	20.212,41	24,1
MENOS DE 10 AÑOS				
Media	35.242,65	46.527,99	11.285,34	24,3
Percentil 25	23.961,52	28.441,03	4.479,51	15,8

Percentil 50	31.643,81	38.270,04	6.626,23	17,3
Percentil 75	41.183,70	53.594,72	12.411,02	23,2

Diferencias en función de la antigüedad de la empresa

La antigüedad de la empresa puede ser otro elemento a tener en cuenta a la hora de ver si existen diferencias salariales por sexo. En general, la ganancia salarial media, tanto para hombres como para mujeres, aumenta en las empresas de mayor antigüedad (Tabla 17) y las diferencias salariales por sexo disminuyen (las menores se observan en las empresas de más de 9 años).

TABLA 17 GANANCIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO Y ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA. AÑO 2008. MEDIA Y PERCENTILES. EUROS Y PORCENTAJE. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

MENOS DE 3 AÑOS	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
Media	35.398,56	55.350,92	19.952,36	36,0
Percentil 25	21.420,00	28.019,50	6.599,50	23,6
Percentil 50	30.215,04	43.178,25	12.963,21	30,0
Percentil 75	43.171,10	63.209,13	20.038,03	31,7
DE 3 A 9 AÑOS	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
Media	37.851,95	59.966,85	22.114,90	36,9
Percentil 25	22.913,17	29.661,94	6.748,77	22,8
Percentil 50	31.678,64	45.013,56	13.334,92	29,6
Percentil 75	45.079,08	68.543,17	22.834,09	33,3
MÁS DE 9 AÑOS	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
Media	45.026,82	64.962,28	19.935,46	30,7
Percentil 25	30.029,91	36.484,00	6.454,09	17,7
Percentil 50	39.236,04	52.312,44	13.085,40	25,0
Percentil 75	55.442,32	73.979,45	18.537,13	25,1

Diferencias en función del sector de actividad

Existen diferencias salariales por sexo en todas las ramas de actividad económica, aunque hay variaciones significativas entre ellas. Según los resultados del análisis, el sector de actividad que presenta una menor diferencia salarial, tanto en media como en los percentiles, es el de *Agricultura, ganadería, caza y selvicultura y pesca*, aspecto que puede estar relacionado con el menor nivel salarial medio. De hecho, en el pri-

mer percentil, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 9,8%, la cifra más baja de todos los sectores.

El sector de la *Construcción* es el que presenta unas mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres. Además, como en el resto de sectores, las diferencias aumentan con la ganancia salarial, de forma que es en el tramo de mayor salario donde las diferencias son superiores, llegando a alcanzar el 40,8% (Tabla 18).

TABLA 18 GANANCIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. AÑO 2008. MEDIA Y PERCENTILES. EUROS Y PORCENTAJE. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA Y PESCA	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
Media	29.331,05	38.723,64	9.392,59	24,3
Percentil 25	22.533,20	24.973,43	2.440,23	9,8
Percentil 50	27.821,73	36.675,82	8.854,09	24,1
Percentil 75	34.588,57	45.930,72	11.342,15	24,7
INDUSTRIA Y ENERGÍA	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
Media	46.002,03	69.305,02	23.302,99	33,6
Percentil 25	28.695,08	37.870,14	9.175,06	24,2
Percentil 50	39.467,74	54.682,99	15.215,25	27,8
Percentil 75	55.346,15	81.035,04	25.688,89	31,7
CONSTRUCCIÓN	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
Media	37.618,35	63.543,50	25.925,15	40,8
Percentil 25	24.730,56	31.697,25	6.966,69	22,0
Percentil 50	32.241,04	47.560,50	15.319,46	32,2
Percentil 75	41.593,57	70.259,13	28.665,56	40,8
SERVICIOS	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
Media	43.261,53	62.560,09	19.298,56	30,8
Percentil 25	27.603,97	34.519,84	6.915,87	20,0
Percentil 50	37.724,16	50.034,55	12.310,39	24,6
Percentil 75	53.544,76	71.668,56	18.123,80	25,3

Los salarios medios del empleo de alta cualificación en el conjunto de la economía española son muy próximos a los valores medios de la *Construcción* para los hom-

bres y de los *Servicios* para las mujeres. De hecho, después de la agricultura, los servicios son los que muestran una diferencia salarial por sexo más baja.

En la Tabla 19 se recogen las ganancias medias y por percentiles por sexo, experiencia y actividad económica y se han señalado los valores extremos en las diferencias salariales. Las mayores diferencias salariales por sexo se presentan en los trabajadores que tienen más de 10 años de experiencia. La menor diferencia salarial se encuentra entre los trabajadores y las trabajadoras del sector primario con más de 10 años de experiencia (11,9%), mientras que la mayor diferencia salarial se presenta en la *Construcción*, también para trabajadores y trabajadoras de más de 10 años de experiencia (42,3%).

Los resultados presentados en estas tablas anteriores muestran que hay una importante brecha salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos de alta cualificación en la economía española, que aumenta con la experiencia laboral. Esta brecha se observa también aun comparando ganancias en el mismo sector y para la misma experiencia laboral, por lo que cabe hablar de una "potencial" discriminación salarial por razón de sexo.

TABLA 19 GANANCIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO, EXPERIENCIA Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. AÑO 2008. MEDIA Y PERCENTILES. EUROS Y PORCENTAJE. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA Y PESCA	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
MENOS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA				
Media	26.776,31	35.086,09	8.309,78	24,3
Percentil 25	20.997,44	24.045,54	3.048,10	12,7
Percentil 50	26.537,00	31.823,64	5.286,64	16,6
Percentil 75	33.804,25	44.273,82	10.469,57	23,6
MÁS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA				
Media	38.911,30	47.721,80	8.810,50	18,5
Percentil 25	27.659,31	31.386,32	3.727,01	11,9
Percentil 50	33.589,20	40.108,11	6.518,91	16,3
Percentil 75	39.469,27	64.222,88	24.753,61	38,5
INDUSTRIA Y ENERGÍA				
MENOS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA				
Media	37.510,28	47.578,56	10.068,28	21,2
Percentil 25	25.712,75	30.600,64	4.887,89	16,0
Percentil 50	33.253,27	41.080,52	7.827,25	19,1

Percentil 75	44.023,23	55.791,39	11.768,16	21,1
MÁS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA				
Media	59.214,25	86.310,47	27.096,22	31,4
Percentil 25	38.221,04	49.678,49	11.457,49	23,1
Percentil 50	52.408,79	67.941,67	15.532,88	22,9
Percentil 75	72.585,76	95.971,76	23.386,00	24,4
CONSTRUCCIÓN				
	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
MENOS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA				
Media	33.578,84	44.164,72	10.585,88	24,0
Percentil 25	24.244,51	27.767,89	3.523,88	12,7
Percentil 50	30.484,40	38.817,98	8.333,58	21,5
Percentil 75	38.599,88	52.981,97	14.382,09	27,1
MÁS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA				
Media	52.491,07	90.963,04	38.471,97	42,3
Percentil 25	27.429,77	45.476,56	18.046,79	39,7
Percentil 50	43.127,46	64.436,75	21.309,29	33,1
Percentil 75	64.839,44	97.699,95	32.860,51	33,6
SERVICIOS				
	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA %
MENOS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA				
Media	35.102,24	46.634,53	11.532,29	24,7
Percentil 25	23.825,04	28.202,03	4.376,99	15,5
Percentil 50	31.531,73	37.583,52	6.051,79	16,1
Percentil 75	41.009,22	53.212,52	12.303,30	23,1
MÁS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA				
Media	52.077,87	74.650,92	22.573,05	30,2
Percentil 25	35.307,72	43.622,30	8.314,58	19,1
Percentil 50	47.698,79	60.578,63	12.879,84	21,3
Percentil 75	63.232,57	81.061,61	17.829,04	22,0

34 Hijos menores de 25 años que convive con los padres, que tiene rentas inferiores a 8.000€ anuales.

Diferencias en función de la presencia de descendientes en el hogar

Como se verá en el siguiente capítulo, un elemento que va a influenciar las trayectorias laborales es la existencia de descendientes a cargo de las personas trabajadoras.

La muestra presenta un elevado número de trabajadores y trabajadoras que no tienen "hijos fiscales"³⁴ (Tabla 20). Un 65,2% del total de la muestra no ha declarado tener desgravaciones fiscales por hijos. El 34,8% del total ha declarado tener hijos, y sólo un 9,5% del total tiene hijos menores de 3 años.

TABLA 20 DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN FUNCIÓN DE DESCENDIENTES.

Nº Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

	SIN HIJOS/AS MENORES DE 3 AÑOS	CON HIJOS/AS MENORES DE 3 AÑOS	TOTAL
Sin hijos/as "Fiscales"			21.305 (65,2%)
Con hijos/as "Fiscales"	8.281 (25,3%)	3.104 (9,5%)	11.385 (34,8%)
Total	29.586 (90,5%)	3.104 (9,5%)	32.960 (100%)

La incorporación de las mujeres a la vida laboral no sólo ha afectado al mercado laboral, sino que ha influido en el ámbito social y demográfico, puesto que la tasa de fertilidad ha disminuido y se ha retrasado el momento de tener hijos. En nuestra sociedad, es habitual que las mujeres trabajadoras tengan el primer/a hijo/a a partir de los 35 años. Por ello, se va a estudiar el colectivo de trabajadores y trabajadoras que se encuentran entre los 35 y 44 años, periodo de tiempo en el que las trabajadoras tienen sus hijos/as y, en algunos casos, eligen tomar excedencias del trabajo para su cuidado.

En la Tabla 21 se muestran los salarios medios del total de la población con y sin descendencia y del grupo de edad de trabajadores y trabajadoras entre 35 y 44 años. En el total de la muestra, el salario medio de las personas trabajadoras que no tienen hijos es inferior a las que sí los tienen (47.444,76 frente a 65.149,34 euros). En un principio, este resultado podría asociarse con la edad y plantear que las que tienen hijos son de mayor edad y mayor experiencia, pero si se compara el salario para las personas trabajadoras entre 35 y 44 años, sigue cumpliéndose que el salario es inferior en el caso de no tener descendencia. Las cargas económicas de los hijos/as serán necesarias hacerlas frente con salarios superiores.

TABLA 21 SALARIO MEDIO EN FUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE HIJOS A CARGO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. AÑO 2008. EUROS. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

	SIN HIJOS/AS	CON HIJOS/AS	DIFERENCIA
Total muestra	47.444,76	65.149,34	17.704,58
Entre 35 y 44 años	49.758,84	60.335,14	10.576,30
	SIN HIJOS/AS MENORES DE 3 AÑOS	CON HIJOS/AS MENORES DE 3 AÑOS	DIFERENCIA
Total muestra	55.416,65	51.981,88	-3.434,77
Entre 35 y 44 años ³⁵	55.303,58	56.734,04	1.430,46

Para las personas trabajadoras que tienen hijos menores de 3 años, la situación se invierte para el total de la muestra. El salario medio es superior en aquellos/as trabajadores/as que no tienen hijos menores de 3 años a su cargo.

Entre las personas con edades entre 35 y 44 años, no existen diferencias estadísticamente significativas entre el salario medio con y sin hijos menores de 3 años. En la Tabla 22 se presentan los salarios medios por sexo en función de la existencia de hijos a cargo de las personas trabajadoras. Como se ha puesto de manifiesto en todo el apartado, el salario medio de los hombres es superior al de las mujeres. Esta diferencia sigue apareciendo cuando se compara a los hombres y mujeres con o sin hijos, aunque se obtienen algunos resultados interesantes.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 3 años, sus salarios medios, tanto en el total de la muestra como para los que se encuentran entre 35 y 44 años, no difieren de los que reciben los trabajadores sin hijos menores de 3 años. Sin embargo, las trabajadoras con hijos menores de 3 años obtienen salarios medios inferiores a las trabajadoras sin hijos menores de 3 años. No hay que olvidar que en el grupo que se está analizando todos tienen jornada completa, y las reducciones de jornada no se pueden utilizar como argumento o posible variable explicativa.

Las personas que tienen hijos tienen salarios superiores a las que no lo tienen, con independencia del sexo de la persona trabajadora y de encontrarse o no en el grupo de edad entre 35 y 44 años.

35 No existen diferencias estadísticamente significativas entre el salario medio con y sin hijos menores de 3 años.

TABLA 22 SALARIO MEDIO EN FUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE HIJOS A CARGO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DIFERENCIADO POR SEXO. AÑO 2008. EUROS. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

	SIN HIJOS/AS				CON HIJOS/AS			
	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA (%)	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA (%)
Total muestra	39.517,16	53.315,10	13.797,94	25,88	48.017,37	73.852,36	25.834,99	34,98
Entre 35 y 44 años	44.565,78	53.420,76	8.854,98	16,58	46.404,92	68.961,20	22.556,28	32,71

	SIN HIJOS/AS MENORES DE 3 AÑOS			CON HIJOS/AS MENORES DE 3 AÑOS				
	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA (%)	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA (%)
Total muestra ³⁶	43.008,38	63.242,47	20.234,0931,99		40.079,17	59.677,04	19.597,87	32,84
Entre 35 y 44 años ³⁷	46.058,35	61.602,62	15.544,2725,23		43.087,34	64.386,70	21.299,36	33,08

1.5 OTRAS CONDICIONES LABORALES

36 Las diferencias son estadísticamente significativas con una probabilidad del 90,6%

37 No existen diferencias estadísticamente significativas.

Para finalizar este capítulo, en este apartado se presenta información referida a las relaciones y condiciones laborales de las personas con empleos de alta cualificación. Como ya se ha comentado, la comparación entre el empleo altamente cualificado femenino y masculino permite identificar algunos de sus rasgos específicos.

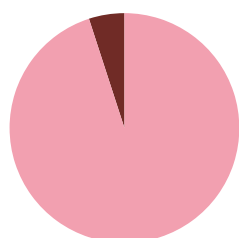
Tipo de jornada laboral

Tal y como recoge la literatura existente sobre la materia (Reyes, F., 2000; UGT, 2008) y como se puede comprobar en las fuentes estadísticas, el trabajo a tiempo parcial en España es una forma de ocupación fundamentalmente femenina. Los datos correspondientes al primer trimestre de 2009, sitúan en un 23,3% el porcentaje de mujeres con un contrato a tiempo parcial sobre el total de mujeres ocupadas, mientras este porcentaje cae hasta el 4,6% en el caso de los varones.

Esta sobre-representación de las mujeres en las jornadas a tiempo parcial también se constata en el empleo de alta cualificación aunque la diferencia porcentual es menor, situándose en un 13,0% (Gráfico 18). Sin embargo, es también destacable que, en el caso de los varones, el porcentaje sube casi dos puntos porcentuales con respecto al empleo total.

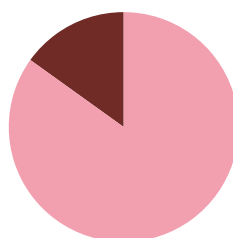
GRÁFICO 18 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN SEGÚN TIPO DE JORNADA LABORAL Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

Mujeres



13% Jornada parcial
87% Jornada completa

Varones



6% Jornada parcial
94% Jornada completa

Tipo de contrato

La mayor parte del empleo altamente cualificado tiene una relación contractual indefinida, situación en la que se encuentra el 57,3% del total. Sin embargo, según los datos obtenidos, las mujeres parecen tener mayores dificultades a la hora de conseguir un contrato de estas características en el empleo de alta cualificación, es decir, tienen relaciones contractuales más inestables. Tan sólo el 15,9% de los varones tiene un contrato de trabajo temporal (2,2% de ellos en prácticas), porcentaje que asciende hasta el 27,7% en el caso de las mujeres (3,8% en prácticas). Además, como se verá con mayor grado de detalle en el siguiente apartado, la ocupación a tiempo parcial sigue siendo una categoría contractual claramente feminizada (Tabla 23).

TABLA 23 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATO LABORAL Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	VARONES	TOTAL
Contratos indefinidos	50,6	62,3	57,3
Indefinido tiempo completo	45,0	59,4	53,2
Indefinido tiempo parcial	5,6	2,9	4,0
Contratos temporales	27,7	15,9	21,0
Temporal tiempo completo	22,9	13,5	17,5
En prácticas	3,6	2,1	2,8
Temporal tiempo parcial	4,8	2,4	3,4
En prácticas	0,2	0,1	0,1
Situación de jubilación parcial	0,2	0,6	0,5
Otras relaciones contractuales	21,5	21,2	21,3
Total	100	100	100

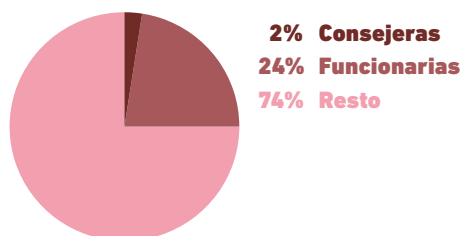
Relaciones laborales especiales

Tal y como señala la literatura existente sobre la materia (Instituto de la Mujer, 2008, Catalyst, 2006, etc.), las mujeres se encuentran claramente infra-representadas en los escalafones más altos de las empresas, especialmente, en los consejos de administración, puestos en los que se toman las decisiones a más alto nivel. Así, se observa que, mientras un 4% de los varones (sobre el total del empleo de alta cualificación) tiene una relación laboral como consejeros, éste porcentaje desciende dos puntos porcentuales en el caso de las mujeres (Gráfico 19). Por el contrario y también de acuerdo con lo señalado por la literatura especializada, el porcentaje de mujeres funcionarias en empleos de alta cualificación es siete puntos porcentuales

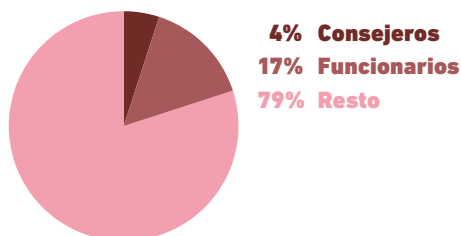
superior al de los varones (24% de las mujeres y 17% de los hombres), hecho probablemente motivado por la elección de muchas mujeres de optar por el funcionariado, empleo asociado a una mayor estabilidad y a algunas condiciones laborales más favorables que las que ofrece la empresa privada.

GRÁFICO 19 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. RELACIONES LABORALES ESPECIALES SEGÚN SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

Mujeres



Varones



2 CONCLUSIONES

A modo de resumen y para concluir este capítulo, a continuación se enumeran algunos de los rasgos específicos del empleo femenino de alta cualificación.

1 Atendiendo a las características sociolaborales del empleo de alta cualificación femenino se observa que:

- Cinco Comunidades Autónomas concentran el 70,0% del empleo de alta cualificación femenino (porcentaje muy similar al masculino).
- El empleo de alta cualificación femenino se sitúa en mayor proporción que el masculino en tramos de edad más jóvenes (el 75,3% de las mujeres con ocupaciones de alta cualificación tiene menos de 44 años, frente al 59,0% de los varones).
- Probablemente estrechamente relacionado con lo anterior, las mujeres con ocupaciones de alta cualificación tienen menos años de experiencia que los varones.

2 En relación con las características de las empresas en las que trabajan las mujeres de alta cualificación, las principales conclusiones son:

- La inmensa mayoría del empleo femenino de alta cualificación se encuentra ubicado en el sector servicios (90,8%), porcentaje que cae en casi 15 puntos porcentuales en el caso de los varones. Por el contrario, la importancia de los sectores de la construcción, el sector primario o el industrial es inferior para el empleo femenino de alta cualificación.
- En relación con los años de antigüedad de las empresas, no existen diferencias destacables entre empleo femenino y masculino de alta cualificación.
- Tampoco se observan diferencias reseñables por tramos de tamaño empresarial en la distribución por razón de sexo del empleo de alta cualificación.

3 Por último, atendiendo a las relaciones y condiciones laborales de las mujeres con ocupaciones de alta cualificación, se observa que:

- Las mujeres con ocupaciones de alta cualificación tienen relaciones contractuales más inestables que los varones. El 27,7% de las mujeres con empleos de alta cualificación tienen un contrato temporal, mientras que este porcentaje no llega al 18% en el caso de los varones.

- El porcentaje de mujeres en empleos de alta cualificación con jornadas laborales a tiempo parcial es muy superior al de los varones (13% frente al 6%).
- Las mujeres se encuentran claramente infra-representadas en los consejos de administración de las empresas (tan sólo el 2% de las empleadas de alta cualificación tiene una relación contractual como consejera). Por el contrario, el porcentaje de mujeres en el funcionariado de alta cualificación es 7 puntos porcentuales superior al de los varones.

4 Todas las diferencias por sexo, de la distribución del empleo de alta cualificación según las características sociolaborales de los/las trabajadores/as, las características de la empresa y de las relaciones y condiciones laborales, son estadísticamente significativas.

5 En 2009, los hombres tuvieron una ganancia salarial media de 63.540€, frente a los 43.324€ percibidos por las mujeres. Por tanto, la diferencia salarial media por sexo en el empleo de alta cualificación a jornada completa es de 31,8%, pero esta brecha varía de forma significativa por sectores de actividad, llegando a alcanzar el 40,8% en la construcción.

6 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE, ALTA CUALIFICACIÓN

INTRODUCCIÓN

Como ya se ha comentado a lo largo de este estudio, la importancia de la investigación sobre trayectoria laboral radica en su propio objeto de estudio, ya que las trayectorias laborales registran y analizan las posiciones consecutivas que las personas van ocupando en sus relaciones de trabajo, durante su vida laboral o, durante períodos determinados de la misma.

El importante aumento, en la última década, de la presencia de las mujeres en puestos de alta cualificación, impulsada tanto por su mayor presencia en la educación superior como por factores culturales que han animado su participación en el mercado de trabajo, ha tenido un importante impacto económico, el cual no ha sido suficientemente visibilizado, siendo escasos los estudios que analizan el aumento de las mujeres en ocupaciones de alta cualificación y sus trayectorias profesionales.

Los capítulos anteriores del presente estudio han analizados la presencia y situación de las mujeres en los puestos de alta cualificación en España ofreciendo datos sobre el grado de feminización del empleo de alta cualificación, así como de los perfiles de las mujeres (y los hombres) ocupadas en este tipo de empleo.

Con el objetivo de completar esta información, el presente capítulo analiza las **diferencias** existentes, desde una perspectiva de género, en las **trayectorias laborales** de las personas que ocupan puestos de alta cualificación. El capítulo se divide en cinco apartados cuyo contenido se detalla a continuación.

El primer apartado ofrece datos, desagregados por sexo, de carácter general para el conjunto del colectivo (las personas empleadas en alta cualificación) que permiten conocer el recorrido laboral de las mujeres en la alta cualificación y las diferencias existentes con respecto al de los hombres.

Una vez contextualizadas las características principales de las trayectorias laborales de las mujeres ocupadas en alta cualificación, en los siguientes apartados se realizan varios análisis especiales seleccionando a determinados colectivos de mujeres en el empleo de alta cualificación que han sido considerados de especial relevancia por sus características.

De este modo el segundo apartado analiza las trayectorias laborales de las mujeres en empleos de alta cualificación con edades comprendidas entre los 35 y los 44 años, por corresponderse este tramo de edad con el período vital en el que las mujeres tienen su primer hijo o hija. Se realiza un análisis comparado de mujeres con y sin descendencia para determinar las posibles diferencias o similitudes entre unas y otras trayectorias.

En el tercer apartado, el análisis se centra en las trayectorias laborales de aquellas mujeres en el empleo altamente cualificado que han tenido una o más excedencias por maternidad. El objetivo de este apartado radica en constatar si existen diferencias, frenos o penalizaciones en la carrera profesional de estas mujeres por el hecho de haber interrumpido su trayectoria laboral por el cuidado de sus hijos e hijas.

El cuarto apartado se centra en el análisis de las mujeres que ejercen como autónomas o empresarias en puestos de alta cualificación ya que, según se desprende de la literatura analizada, el autoempleo es considerado por algunas mujeres en posiciones directivas como una alternativa para evitar el “techo de cristal”.

Por último, y a modo de resumen, se ofrecen las principales conclusiones obtenidas del análisis de las trayectorias laborales de las mujeres en empleos de alta cualificación, así como de los análisis especiales realizados.

TRAYECTORIAS LABORALES DEL EMPLEO, DE ALTA CUALIFICACIÓN

Las trayectorias laborales del colectivo de empleo de alta cualificación y las diferencias por sexo en las mismas se concretan en los párrafos siguientes (Tabla 24, Tabla 25 y Tabla 26).

I.1 DATOS CONTEXTUALES

A La **edad media actual** del colectivo de análisis es de 39,9 años. Las mujeres son más jóvenes (37,4 años) que los hombres (41,7 años).

B La **edad media de entrada a la categoría³⁸** en el grupo de **alta cualificación** es de 30,4 años. Las mujeres entran con menor edad (29,5 años) que los hombres (31,1 años). Esta diferencia se debe probablemente a la presencia en la muestra de un porcentaje significativo de hombres que realizaron el servicio militar obligatorio.

C El 39% de las personas con empleos de alta cualificación tiene al menos un **hijo/a menor de 25 años que convive en el hogar** sin renta propia y el 10% al menos un hijo/a menor de 3 años. En el caso de las mujeres, el porcentaje con al menos un hijo/a en el hogar baja al 31% (43% en el caso de los hombres), pero es ligeramente superior el de hijos menores de 3 años (10% frente a 9% de los varones). La presencia de ascendientes en el hogar se observa sólo en el 1% de los casos y no se aprecian diferencias entre hombres y mujeres.

38 Recuérdese que estamos analizando las trayectorias de personas que han entrado en el grupo 01 y que siguen en el mismo grupo sin que, por medio, hayan descendido a grupos de menor categoría.

I.2 EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO O INACTIVIDAD

D Un rasgo específico de las trayectorias de este tipo de trabajadores/as parece ser la **alta estabilidad en el empleo**: el 65,8% no ha estado nunca en situación de desempleo o inactividad desde que entró en la alta cualificación. Sin embargo, esta situación es menos frecuente en el caso de las mujeres (63%) que de los varones (67,8%), a pesar de que ellas son más jóvenes.

E Un 11,1% de las personas de referencia ha estado **una o más veces en situación de desempleo** con una prestación contributiva y un 32,6% en situación de desempleo sin prestación contributiva o en inactividad (se ha dado de baja en la Afiliación a la Seguridad Social).

38 Edad de entrada de la persona en el grupo 01 de forma ininterrumpida.

En concordancia con el punto anterior, el 37,0% de las mujeres de alta cualificación han vivido una situación de desempleo o de inactividad (13,5% con prestación contributiva y 35,2% sin prestación o inactividad) mientras que este porcentaje sólo alcanza el 32,2% en el caso de los hombres. Por tanto, el 35,2% ha estado, una o más veces en situación de baja en Seguridad Social frente al 32,2% de los varones.

F En relación con las causas que ocasionaron la situación de baja en la afiliación, la baja no voluntaria (despido sin derecho a prestación contributiva o fin de ésta) es la más frecuente (el 21% de los/as trabajadores/as de alta cualificación ha estado en esta situación), seguida de la baja voluntaria (normalmente por cambio voluntario de empleo) y de la baja por otras causas (incapacidad laboral por enfermedad, fallecimiento, etc.). Las excedencias para el cuidado de hijos son un recurso muy poco utilizado en este colectivo (afectan a un 0,9% del mismo) y aún menos las excedencias para el cuidado de familiares (sólo disfrutadas por el 0,1% del colectivo). No obstante, de nuevo, las diferencias por sexo son de interés: Las mujeres llegan a la baja por afiliación en mayor medida de forma involuntaria (24,6% del total frente al 18,4% de los hombres); por otras causas (5,7% frente a 4,4%); o por excedencias para el cuidado de hijos (2,0% frente a 0,1%) o de familiares (0,1% frente a 0%). Por el contrario, la baja voluntaria, por cambio de empleo es menos frecuente entre las mujeres (14,7% frente a 15,8% de los hombres).

TABLA 24 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. DATOS CONTEXTUALES Y EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO O INACTIVIDAD. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

VALORES MEDIOS	MUJERES	VARONES	TOTAL
DATOS GENERALES			
Tamaño muestral	13.802	18.888	13.802
Edad en 2009 (1 de enero)	37,4	41,7	39,9
Edad de entrada ininterrumpida en el empleo de alta cualificación ³⁸	29,5	31,1	30,4
SITUACIÓN FAMILIAR			
Personas con hijos/as en el hogar (por cada 10 trabajadores/as)	3,1	4,3	3,9
Personas con hijos/as en el hogar menores de tres años (por cada 10 trabajadores/as)	1,0	0,9	1,0
Personas con ascendientes en el hogar (por cada 10 trabajadores/as)	0,1	0,1	0,1
EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO E INACTIVIDAD			
Personas sin experiencias de desempleo o inactividad (%sobre el total)	63,0	67,8	65,8
Personas con una o más experiencias de desempleo con prestación contributiva (% sobre el total)	13,5	9,3	11,1

Personas con una o más experiencias de desempleo sin prestación contributiva o inactividad -Situación de baja en Seguridad Social- (% sobre el total)	35,2	30,6	32,6
Personas con al menos una baja voluntaria (despido o fin de prestación contributiva)	24,6	18,4	21,0
Personas con al menos una baja voluntaria	14,7	15,8	15,3
Personas con al menos una baja por excedencia para el cuidado de hijos	2,0	0,1	0,9
Personas con al menos una baja por excedencia para el cuidado de familiares	0,1	0,0	0,1
Personas con al menos una baja por otras causas (fallecimiento, enfermedad, etc.)	5,7	4,4	5,0

I.3 DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO POTENCIAL DE TRABAJO

G Si definimos dos variables que aproximen el **tiempo potencial teórico de trabajo**⁴⁰ y el tiempo potencial real de trabajo⁴¹ en alta cualificación, los/as trabajadores/as tienen, de media, un tiempo potencial teórico de trabajo en la alta cualificación de 14,9 años, y un tiempo potencial real de unos 11,6 años. La diferencia se corresponde con periodos previos a la entrada permanente del trabajador/a en la alta cualificación (en los que ha estado ocupado en empleos en grupos de cotización diferentes, en el desempleo o en la inactividad). Dado que las mujeres son más jóvenes que los hombres, sus tiempos potenciales de trabajo, teóricos y reales, son inferiores a los de los varones (12,4 y 9,8 años frente a 16,7 y 12,9 años).

H Un/a trabajador/a, desde su entrada permanente en la alta cualificación, presenta la siguiente distribución de su tiempo potencial real de trabajo: 95,1% del tiempo en el empleo; 0,6% en el desempleo con prestación contributiva y 4,2% en el desempleo sin prestación o en la inactividad. De nuevo, se observan diferencias entre hombres y mujeres ya que éstas están un menor porcentaje de su tiempo en el empleo (94,2% frente al 95,6% en el grupo de hombres) y un mayor porcentaje en el desempleo con prestación y en el desempleo sin prestación o en la inactividad. Asimismo, las mujeres presentan un mayor peso de las excedencias y de las bajas no voluntarias en el tiempo de desempleo o inactividad y un menor tiempo por baja voluntaria.

Aunque las diferencias medias en la distribución del tiempo no son muy altas, sí indican la existencia de situaciones dispares en relación con los tiempos de cotización a la Seguridad Social, y, por tanto, en los periodos de cómputo para pensiones y otro tipo de prestaciones.

40 Diferencia entre la edad actual y los 25 años (edad media aproximada de finalización de los estudios universitarios de segundo y tercer ciclo).

41 Diferencia entre la edad actual y la fecha de la entrada permanente en el empleo de alta cualificación (fecha de primera alta en el grupo 01).

TABLA 25 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. TIEMPO DE TRABAJO.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia

VALORES MEDIOS	MUJERES	VARONES	TOTAL
TIEMPO DE TRABAJO			
Tiempo potencial teórico de trabajo en el empleo de alta cualificación (años) ⁴²	12,4	16,7	14,9
Tiempo potencial real del trabajo en el empleo de alta cualificación (años) ⁴³	9,8	12,9	11,6
Tiempo en el empleo de alta cualificación (años)	9,2	12,3	11,0
% sobre el tiempo potencial real	94,2	95,6	95,1
Tiempo en desempleo con prestación contributiva (meses)	1,1	0,8	0,9
% sobre el tiempo potencial real	0,9	0,5	0,6
Tiempo en desempleo sin prestación contributiva o en la inactividad (meses)	5,7	6,0	5,9
% sobre el tiempo potencial real	4,8	3,9	4,2
Baja no voluntaria (despido o fin de prestación contributiva)	3,8	3,8	3,8
Baja voluntaria del trabajador	1,0	1,6	1,4
Baja por excedencia para el cuidado de hijos	0,2	0,0	0,1
Baja por excedencia para el cuidado de familiares	0,0	0,0	0,0
Baja por otras causas (fallecimiento, enfermedad, etc.)	0,7	0,6	0,6

1.4 CONDICIONES DE TRABAJO

42 Diferencia entre la edad actual y los 25 años (edad media aproximada de finalización de los estudios universitarios de segundo y tercer ciclo).

43 Diferencia entre la edad actual y la fecha de la entrada permanente en el empleo de alta cualificación (fecha de primera alta en el grupo 01).

hombres), a pesar de ser más jóvenes; un tiempo muy superior de trabajo bajo contratos temporales (22,9% del tiempo total trabajado frente a 11,3% en los varones); y una ganancia salarial media de 42.693€; que supone una brecha salarial del 32,0% con la de los hombres (62.867€).

En relación con las condiciones de empleo, éstas reflejan también la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores/as. Desde su entrada permanente en el empleo de alta cualificación han tenido una media de 3,4 contratos y han trabajado el 76,9% del tiempo bajo un contrato indefinido, alcanzando actualmente un salario medio de unos 55.000€. De nuevo, las mujeres presentan una situación menos favorable, con un mayor número medio de contratos (3,9 frente a 3,1 en los

TABLA 26 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. CONDICIONES DE TRABAJO. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

VALORES MEDIOS	MUJERES	VARONES	TOTAL
TIPO DE CONTRATO			
Número medio de contratos	3,9	3,1	3,4
Número medio de contratos (%sobre el total)			
Indefinidos	35,1	54,0	45,0
Temporales	52,0	33,0	42,1
Jubilación parcial	0,1	0,4	0,2
Resto de contratos	12,7	12,6	12,7
Total contratos	100,0	100,0	100,0
TIEMPO TRABAJADO POR TIPO DE CONTRATO			
Indefinidos	71,4	79,9	76,9
Temporales	22,9	11,3	15,4
Jubilación parcial	0,6	1,3	1,0
Resto de contratos	5,1	7,5	6,7
Total contratos	100,0	100,0	100,0
SALARIOS			
Salario medio en el último empleo (sólo trabajadores/as a tiempo completo)	42.693	62.867	55.052
Familias con al menos un/a hijo/a en el hogar	48.017	73.852	65.149

2 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES DE ENTRE 35 Y 44 AÑOS CON Y SIN HIJOS

44 La edad del primer hijo en las mujeres de este colectivo se retrasa unos dos años respecto a la media y se sitúa entre los 32 y 34 años.

45 Como en el resto de la investigación, y dado que la información sobre los/as hijos/as procede del modelo 190 de la Agencia Tributaria, el término hijos incluye sólo aquéllos que cumplen simultáneamente 4 condiciones: tener menos de 25 años (cualquier edad si tiene discapacidad); que conviva con el contribuyente; que no tenga rentas anuales superiores a 8.000 euros y que no presente declaración de IRPF con rentas superiores a 1.800 euros.

A continuación se analizan las trayectorias laborales de las personas que ocupan puestos de alta cualificación en España y que tienen entre 35 y 44 años (Tabla 27 y Tabla 28). Este tramo de edad es de especial interés porque en él, la mayoría del colectivo concentra las primeras experiencias de maternidad⁴⁴-paternidad; los primeros años de crianza de los hijos (de cero a tres años) y años de convivencia en el hogar con menores de 12 años.

El análisis se apoya en una doble comparación por sexo y en función de la presencia o no de hijos⁴⁵ en el hogar que desvela algunos resultados de interés:

1 Los hombres y mujeres sin hijos son más jóvenes y se han incorporado más tarde al empleo ininterrumpido de alta cualificación (30,8 años en el caso de las mujeres frente a 29,7 años de las que sí tienen hijos), lo que puede haber retrasado las primeras experiencias de maternidad-paternidad.

2 En el caso de los hombres, se observan escasas diferencias entre este tramo de edad (entre 35 y 44 años) y el total en relación con las experiencias de desempleo e inactividad: el porcentaje que cuenta con experiencias de empleo continuas es muy similar (en torno al 67,5%) y los porcentajes que cuentan con una o más experiencias de desempleo con prestación contributiva y de desempleo sin prestación o inactividad también. Únicamente cabe señalar que los hombres de entre 35 y 44 años sin descendencia, respecto a los que sí los tienen, han tenido en mayor medida experiencias de desempleo (con o sin prestación) o inactividad, lo que puede haber retrasado su paternidad. Pero, en términos generales, la llegada a este tramo de edad, que representa la posibilidad de acceso a la paternidad y la asunción de la crianza no modifica las trayectorias laborales de los hombres que ocupan puestos de alta cualificación.

3 Por el contrario, las trayectorias de las mujeres que se ubican entre los 35 y 44 años de edad muestran una indiscutible mayor inestabilidad que la de sus compañeros varones del mismo tramo de edad y también que las trayectorias del conjunto de mujeres. Además, este aumento

de la inestabilidad es muy similar para mujeres con y sin hijos, lo que significa que la mera posibilidad de acceso a la maternidad tiene claros efectos negativos sobre sus trayectorias laborales, con independencia de que se produzca o no el suceso. Estas afirmaciones se apoyan en los datos siguientes: el porcentaje de mujeres que presentan experiencias de empleo continuas, es decir, sin episodios de desempleo o inactividad, es del 63,0% (con porcentajes muy similares para las mujeres con y sin hijos/as), más de 11 puntos porcentuales inferior al del grupo equivalente de sus compañeros varones y casi 7 puntos inferiores al del conjunto de mujeres de alta cualificación. Esta última diferencia señala que las trayectorias de las madres más mayores eran más estables y se explica porque éstas presentan una mayor concentración en el sector público⁴⁶. Asimismo, el porcentaje de mujeres de entre 35 y 44 años que cuenta con una o más experiencias de desempleo con prestación aumenta significativamente tanto respecto a los hombres de su mismo grupo de edad (casi se duplica en el caso de mujeres con hijos/as) como al conjunto de mujeres.

4 Un mayor detalle sobre las causas de baja muestra que la mayor inestabilidad de las trayectorias laborales de mujeres entre 35 y 44 años es sobre todo imputada, involuntaria: el porcentaje de mujeres que ha tenido uno o más episodios de desempleo sin prestación o inactividad debido a un despido o al agotamiento de la prestación contributiva es de en torno al 29%, diez puntos superior al porcentaje del grupo equiparable de hombres. Además, esta diferencia, de nuevo, es muy similar en los subgrupos con y sin hijos/as.

5 Las excedencias para el cuidado de hijos o familiares son, como se señaló en el apartado previo, una opción minoritaria en el empleo de alta cualificación, pero más frecuente en el colectivo de 35 a 44 años. El 6,6% de las mujeres de entre 35 y 44 años con hijos/as en el hogar ha disfrutado de una o más excedencias para el cuidado de los/as mismos/as. Este porcentaje es muy superior al de los hombres (0,1%) y al del conjunto de mujeres (2%), lo que indica que las excedencias, aun siendo una opción minoritaria, son mucho más habituales que en el pasado y es, probablemente consecuencia de las mejoras normativas introducidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

46 En el apartado 1.2 del capítulo V se muestra cómo las mujeres más jóvenes que ocupan puestos de alta cualificación presentan respecto a las de mayor edad, una mayor dispersión sectorial y una mayor presencia en el sector privado.

TABLA 27 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES DE ENTRE 35 Y 44 AÑOS EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. DATOS CONTEXTUALES Y EXPERIENCIAS DE DESEMPEÑO O INACTIVIDAD. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

VALORES MEDIOS	MUJERES			VARONES		
	TODAS LAS EDADES	35-44 AÑOS (CON HIJOS/AS)	35-44 AÑOS (SIN HIJOS/AS)	TODAS LAS EDADES	35-44 AÑOS (CON HIJOS/AS)	35-44 AÑOS (SIN HIJOS/AS)
DATOS GENERALES						
Tamaño muestra	13.802	2.158	1.966	18.888	2.934	2.477
Edad en 2009 (1 de enero)	37,4	39,3	38,6	41,7	39,7	38,6

Edad de entrada ininterrumpida en el empleo de alta cualificación ⁴⁷	29,5	29,7	30,8	31,1	30,5	31,4
SITUACIÓN FAMILIAR						
Personas con hijos/as en el hogar (por cada 10 trabajadores/as)	3,1	10,0	0,0	4,3	10,0	0,0
Personas con hijos/as en el hogar menores de tres años (por cada 10 trabajadores/as)	1,0	4,0	0,0	0,9	4,1	0,0
Personas con ascendientes en el hogar (por cada 10 trabajadores/as)	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO E INACTIVIDAD						
Personas sin experiencias de desempleo o inactividad (%sobre el total)	63,0	56,2	56,4	67,8	67,8	67,1
Personas con una o más experiencias de desempleo con prestación contributiva (% sobre el total)	13,5	19,7	18,8	9,3	10,4	11,7
Personas con una o más experiencias de desempleo sin prestación contributiva o inactividad -Situación de baja en Seguridad Social- (% sobre el total)	35,2	41,8	41,3	30,6	30,5	33,0
Personas con al menos una baja voluntaria (despido o fin de prestación contributiva)	24,6	28,3	30,5	18,4	17,3	21,0
Personas con al menos una baja voluntaria	14,7	16,6	18,0	15,8	16,7	16,2
Personas con al menos una baja por excedencia para el cuidado de hijos	2,0	6,6	1,0	0,1	0,2	0,1
Personas con al menos una baja por excedencia para el cuidado de familiares	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
Personas con al menos una baja por otras causas (fallecimiento, enfermedad, etc.)	5,7	8,2	6,3	4,4	4,3	4,6

47 Edad de entrada de la persona en el grupo 01 de forma ininterrumpida.

6 La distribución de los tiempos de trabajo aporta también información de interés sobre las trayectorias de hombres y mujeres en este tramo intermedio de edad:

A Los tiempos potenciales de trabajo en la alta cualificación (reales y teóricos) son muy similares para hombres y mujeres entre 35 y 44 años, lo que indica que la edad de entrada y el periodo de permanencia en la alta cualificación son ya muy similares en este tramo de edad. Este es un aspecto diferencial con el conjunto de mujeres que, aunque entran antes en la alta cualificación, su tiempo de permanencia ininterrumpida es bastante inferior al de los hombres (9,8 años frente a 12,9 años).

B Las mujeres y los hombres sin descendencia son más jóvenes y llevan menos tiempo en la alta cualificación, aunque su tiempo medio supera los 9 años (9,1 años para los hombres y 9,6 años para las mujeres) y los/as que menos tiempo han estado en términos relativos ocupados/as (93,4% del tiempo en el caso de las mujeres y 96,1% en el caso de los hombres).

C La brecha salarial entre hombres y mujeres en el grupo de entre 35 y 44 años se sitúa en el 32,7% para mujeres con hijos/as, valor muy similar a la brecha para el total de mujeres y se reduce al 16,6% en el caso de las mujeres sin hijos/as.

D El grupo de hombres con hijos/as tiene una ganancia salarial media de unos 68.961€, cantidad superior en casi un 30% a la del grupo de hombres sin hijos/as. Este diferencial se podría justificar porque su periodo de permanencia ininterrumpida en la alta cualificación es superior en un 23,8%. No obstante, estas mismas circunstancias se dan en el caso de las mujeres, pero la ganancia salarial media de las mujeres con hijos/as sólo se incrementa en un 4% respecto a la de mujeres sin hijos/as.

48 Diferencia entre la edad actual y los 25 años (edad media aproximada de finalización de los estudios universitarios de segundo y tercer ciclo).

49 Diferencia entre la edad actual y la fecha de la entrada permanente en el empleo de alta cualificación (fecha de primera alta en el grupo 01).

TABLA 28 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES DE ENTRE 35 Y 44 AÑOS EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. TIEMPO DE TRABAJO Y GANANCIA SALARIAL MEDIA. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

VALORES MEDIOS	MUJERES			VARONES		
	TODAS LAS EDADES	35-44 AÑOS (CON HIJOS/AS)	35-44 AÑOS (SIN HIJOS/AS)	TODAS LAS EDADES	35-44 AÑOS (CON HIJOS/AS)	35-44 AÑOS (SIN HIJOS/AS)
TIEMPO DE TRABAJO						
Tiempo potencial teórico de trabajo en el empleo de alta cualificación (años) ⁴⁸	12,4	14,3	13,6	16,7	14,7	13,6
Tiempo potencial real del trabajo en el empleo de alta cualificación (años) ⁴⁹	9,8	11,6	9,6	12,9	11,2	9,1
Tiempo en el empleo de alta cualificación (años)	9,2	11,0	9,0	12,3	10,9	8,7
% sobre el tiempo potencial real	94,2	94,6	93,4	95,6	96,9	96,1
Tiempo en desempleo con prestación contributiva (meses)	1,1	1,5	1,4	0,8	0,6	0,7
% sobre el tiempo potencial real	0,9	1,1	1,2	0,5	0,5	0,6
Tiempo en desempleo sin prestación contributiva o en la inactividad (meses)	5,7	6,0	6,2	6,0	3,5	3,5
% sobre el tiempo potencial real	4,8	4,3	5,4	3,9	2,6	3,2
Baja no voluntaria (despido o fin de prestación contributiva)	3,8	9,4	10,2	3,8	5,8	7,0

TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN

6 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN

2 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES DE ENTRE 35 Y 44 AÑOS CON Y SIN HIJOS

Baja voluntaria del trabajador	1,0	5,5	6,0	1,6	5,6	5,4
Baja por excedencia para el cuidado de hijos	0,2	2,2	0,3	0,0	0,1	0,0
Baja por excedencia para el cuidado de familiares	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Baja por otras causas (fallecimiento, enfermedad, etc.)	0,7	2,7	2,1	0,6	1,4	1,5
SALARIOS						
Salario medio en el último empleo (sólo trabajadores/as a tiempo completo)	42.693	46.405	44.566	62.867	68.961	53.421
Brecha salarial	32,1	32,7	16,6			

En resumen, del análisis de las trayectorias laborales de las personas de entre 35 y 44 años con y sin hijos/as que ocupan puestos de alta cualificación, cabe destacar el hecho de que las trayectorias de mujeres con y sin hijos/as no son muy diferentes entre sí, pero sí lo son respecto a las de sus compañeros varones. En general, el porcentaje de mujeres con trayectorias continuas de empleo se reduce fuertemente y aumentan los episodios de desempleo o inactividad. Asimismo, se observa que los hombres y mujeres de este tramo de edad sin hijos/as se han incorporado más tarde a la alta cualificación y han tenido trayectorias más inestables, con más experiencias de desempleo o inactividad.

La comparación de las trayectorias de las mujeres de este tramo de edad con el conjunto de mujeres muestran los efectos de una mayor presencia de las primeras en el sector privado y en un mayor abanico sectorial. Como consecuencia, sus trayectorias son más inestables, pero también sus ganancias salariales son más altas.

3 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES QUE HAN DISFRUTADO DE UNA O MÁS EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE SUS HIJOS/AS

A continuación se analizan las trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación en España y que han solicitado una excedencia por cuidado de hijos/as con fecha posterior al año 2000. La elección de esta fecha permite analizar el período inmediatamente anterior y posterior a la aprobación de la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual introduce modificaciones y mejoras en lo referente a la posibilidad de solicitar excedencias para el cuidado de hijos/as (ver Anexo II del presente Informe).

Con objeto de analizar las posibles diferencias en las trayectorias de estas mujeres, se ha seleccionado un grupo de control⁵⁰ de mujeres, con una estructura de edad similar, que no han disfrutado nunca excedencias.

Además, se observan las trayectorias de ambos grupos antes y después de la excedencia con objeto de identificar si las potenciales diferencias son anteriores y/o posteriores a la excedencia. Esto permite profundizar en el perfil del colectivo y en las consecuencias asociadas a este período de “parón” profesional.

A continuación, el apartado 3.1. realiza una breve descripción del colectivo objeto de este análisis especial. El siguiente apartado analiza, en primer lugar, las trayectorias laborales de las mujeres con excedencias antes de la solicitud de la misma, comparando los resultados con los obtenidos para el grupo de control. El objetivo de esta comparación es constatar similitudes o diferencias en las trayectorias previas de las mujeres que han solicitado una excedencia por cuidado de hijos/as, con las desarrolladas por las mujeres sin excedencias. En tercer lugar, y para concluir, se analizan las trayectorias laborales posteriores a la excedencia con el fin de valorar las posibles consecuencias derivadas del disfrute de la misma.

3.1 DEFINICIÓN DEL COLECTIVO

En este apartado se analizan las trayectorias laborales de las mujeres que cumplen los siguientes requisitos:

- 1 Haber solicitado una baja laboral por cuidado de hijos/as (causa de baja tipo 68 en la MCVL) con fecha posterior al año 2000.

50 En la selección de la muestra del grupo de control se ha establecido una estratificación por tramos de edad aunque la selección última de las unidades ha sido aleatoria.

2 Que la mujer que la solicite esté dentro del grupo de mujeres cualificadas que se han considerado en otras secciones de este Informe⁵¹. Esto supone dos cosas:

- Que esté dentro del grupo 01 de grupo de cotización en la relación laboral para la cual se pide la baja por cuidado de hijos/as.
- Que su trayectoria laboral previa sea tal que tras su primera relación laboral en el grupo 01 nunca haya tenido relaciones laborales fuera de dicho grupo.

3.2 PERFIL DE LAS MUJERES QUE SOLICITAN EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS

51 En relación a este punto es interesante remarcar que, con el objeto de mantener una cierta coherencia con el concepto de "trabajadores/as con alta cualificación" que se utiliza en otros apartados, sólo se consideran las mujeres que una vez que se han incorporado al grupo 01 nunca han salido del mismo (obviamente, con anterioridad pueden haber desempeñado puestos de menor cualificación, en lo que entendemos una primera parte de su trayectoria laboral, que no es el objeto del presente estudio). Esta selección tiene como fin asimilar lo más posible el ámbito del análisis al grupo de alta cualificación estable.

52 Recuérdese que el periodo de excedencia no incluye el permiso de maternidad.

53 Valor de la mediana.

Un primer resultado de gran importancia es que **estas mujeres configuran un grupo de un tamaño muy reducido**: así, por ejemplo, aproximadamente en torno a un **0,5% de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación ha solicitado y disfrutado una excedencia para el cuidado de hijos/as en 2008**.

Los principales rasgos de dicho colectivo en comparación con el grupo de control se detallan a continuación (Tabla 29):

1 El colectivo de mujeres con excedencias son más jóvenes (38,6 años) que el grupo de mujeres sin excedencias (40,4 años). Este hecho puede estar motivado por la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha conllevado un mayor número de solicitudes de excedencias por cuidado de hijos/as en los últimos años.

2 Las mujeres que han solicitado excedencias por el cuidado de hijos/as tienen una edad de incorporación al empleo de alta cualificación más temprana (30,6 años) que la observada para el grupo de control (31,2 años).

3 La edad media en la primera excedencia por el cuidado de hijos/as es de 34,6 años.

4 El número medio de excedencias se sitúa en 1,2 y la duración media de cada excedencia⁵² se sitúa en 5,4 meses.

5 Por lo que, las mujeres que han disfrutado de una excedencia por maternidad regresan al empleo de alta cualificación con una edad media de 35 años.

6 El 85,0% de las mujeres que han disfrutado de una excedencia después del año 2000 **está actualmente ocupada en un empleo de alta cualificación**.

7 Por último, las mujeres que han solicitado excedencias para el cuidado de hijos/as y que están trabajando tienen un salario medio⁵³ actual ligeramente superior al del grupo de control (mujeres sin excedencia): 42.109€ frente a 40.209€.

TABLA 29 TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN CON Y SIN EXCEDENCIAS. DATOS CONTEXTUALES. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

DATOS GENERALES	SIN EXCEDENCIAS GRUPO DE CONTROL	CON EXCEDENCIAS
Tamaño muestral	275	374
Edad en 2009 (1 de enero)	40,4	38,6
Edad de entrada ininterrumpida en el empleo de alta cualificación (1)	31,2	30,6
Edad en la primera baja por excedencia para el cuidado de hijos/as (entre 2000 y 2009)	-	34,6
Número de excedencias para el cuidado de hijos/as	-	1,2
Tiempo entre la baja por maternidad y la incorporación al empleo (meses)	-	5,4
Edad de reincorporación al empleo tras la excedencia	-	35,0
Personas empleadas a 1 de enero de 2009 en el Grupo 01	-	85,0%
SALARIOS		
Salario medio en el último empleo (sólo trabajadores/as a tiempo completo)	40.209	42.109

(1) Edad de entrada de la persona de la persona en el grupo 01 de forma ininterrumpida.

3.3 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE ALTA CUALIFICACIÓN CON UNA O MÁS EXCEDENCIAS POR EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

Una vez comentado el perfil del colectivo de mujeres de alta cualificación con excedencias para el cuidado de hijos/as, a continuación se analizan sus **trayectorias laborales previas a la excedencia** (Tabla 30):

1 Un rasgo específico de este colectivo parece ser una **mayor inestabilidad en el empleo en el periodo previo a la excedencia**. Así, se puede observar que el porcentaje de mujeres sin excedencias (grupo de control) que nunca ha abandonado el empleo (no ha pasado por situaciones de desempleo o inactividad) alcanza el 64,4%, mientras este porcentaje desciende más de 30 puntos porcentuales en el colectivo de mujeres con excedencia.

2 Esta **mayor inestabilidad** en sus trayectorias laborales **es, sobre todo, de carácter involuntario**: el porcentaje de mujeres que ha tenido uno o más episodios de desempleo sin prestación o inactividad debido a un despido o al agotamiento de la prestación contributiva es de en torno al 31,0%, casi tres puntos superior al porcentaje del grupo de mujeres sin excedencias.

3 No obstante, también cabe resaltar el **mayor porcentaje** de mujeres con excedencias que tuvieron al menos una **baja voluntaria** antes de solicitar la excedencia (18,2% frente al 14,5% observado en el grupo de control).

Los resultados presentados en estos tres primeros puntos indican mayor irre-

gularidad en las trayectorias de las mujeres que cogen excedencias, incluso antes de tomar esta decisión. Este resultado apunta a que estas mujeres no están, involuntaria o voluntariamente, en una dinámica de “hacer carrera profesional”, entendiéndolo por ello la movilidad en horizontal y en vertical en puestos de alta cualificación y el coste de oportunidad de la excedencia es relativamente menor.

4 Otro dato de interés, es que el 3,7% de las mujeres que ha solicitado una excedencia por cuidado de hijos/as había ya disfrutado de una excedencia con anterioridad al año 2000 por este mismo motivo.

TABLA 30 TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN CON Y SIN EXCEDENCIAS. EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO O INACTIVIDAD. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO E INACTIVIDAD	SIN EXCEDENCIAS (GRUPO DE CONTROL)	MUJERES CON EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS (ANTES DE LA EXCEDENCIA)	MUJERES CON EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS (DEPUÉS DE LA EXCEDENCIA)
Personas sin experiencias de desempleo o inactividad (% sobre el total)	64,4	32,4	0,0
Personas con una o más experiencias de desempleo con prestación contributiva (% sobre el total)	14,5	20,3	7,5
Personas con una o más experiencias de desempleo sin prestación contributiva o inactividad -Situación de baja en Seguridad Social- (% sobre el total)	35,6	44,7	100,0
Personas con al menos una baja no voluntaria (despido o fin de prestación contributiva)	28,4	31,0	8,3
Personas con al menos una baja voluntaria	14,5	18,2	8,3
Personas con al menos una baja por excedencia para el cuidado de hijos	0,0	3,7	100,0
Personas con al menos una baja por excedencia para el cuidado de familiares	0,0	0,0	1,1
Personas con al menos una baja por otras causas (fallecimiento, enfermedad, etc.)	6,2	6,4	4,0

Por otra parte, la distribución de los tiempos de trabajo aporta también información de interés sobre las trayectorias previas a la excedencia de las mujeres que solicitaron una baja por cuidado de hijos/as, así como sobre las consecuencias de la excedencia sobre la trayectoria laboral de las mujeres. En lo referente a la distribución de los tiempos de trabajo antes de la excedencia, las principales conclusiones son las siguientes (Tabla 31):

5 Aproximándonos al tiempo de trabajo mediante dos variables: tiempo potencial teórico de trabajo en alta cualificación y tiempo potencial real de trabajo en alta

cualificación, las trabajadoras en alta cualificación que han disfrutado de una o más excedencias posteriores al año 2000 tienen, de media, un tiempo potencial teórico antes de la excedencia de 9,6 años (frente a los 15,4 años del grupo de control), y un tiempo potencial real de unos 8,6 años (11,2 años en el caso del grupo de control). La diferencia radica, fundamentalmente, en la mayor juventud de las mujeres que han disfrutado de excedencias.

6 Atendiendo a la distribución del tiempo potencial real de trabajo de la trayectoria previa a la excedencia de las mujeres que han solicitado alguna, se constata también la mayor inestabilidad de este colectivo de mujeres quienes:

A Han estado el 93,4% del tiempo en el empleo (frente al 95,8% para el grupo de control).

B Han estado el 1,4% del tiempo en el desempleo con prestación contributiva (frente al 0,8% en el grupo de control).

C Han estado el 5,1% del tiempo en situación de desempleo sin prestación contributiva o en la inactividad (porcentaje casi dos puntos superior al del grupo de control, situado en el 3,4%). Por último, entre los motivos que han causado esta situación, cabe también destacar su mayor período de permanencia por baja no voluntaria (3,9 meses frente a 3,7 en el grupo de control) y por baja voluntaria (0,7 meses frente a 0,3).

Por otro lado, y para finalizar este apartado, el disfrute de la excedencia parece tener como consecuencia una inestabilidad adicional en la trayectoria laboral de las mujeres, tal y como se desprende de los siguientes datos (Tabla 31):

7 Así, las mujeres que han disfrutado de una o más excedencias por cuidado de hijos/as:

A Han estado el 84,8% del tiempo en el empleo (más de 10 puntos porcentuales por debajo del tiempo en el empleo del grupo de control, situado en un 95,8%).

B Han estado el 2,2% del tiempo en el desempleo con prestación contributiva (frente al 0,8% para el grupo de mujeres sin excedencias).

C Han estado el 13,1% del tiempo en situación de desempleo sin prestación contributiva o en la inactividad (porcentaje casi diez puntos superior al del grupo de control, situado en el 3,4%). Sin embargo, al analizar los motivos que han causado esta situación cabe resaltar que la mayor diferencia con respecto al grupo de control radica en el período de tiempo que han estado en desempleo sin prestación contributiva o en inactividad causado por la propia excedencia.

TABLA 31 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES DE ENTRE 35 Y 44 AÑOS EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. TIEMPO DE TRABAJO Y GANANCIA SALARIAL MEDIA. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

VALORES MEDIOS	SIN EXCEDENCIAS	CON EXCEDENCIAS		
		ANTES DE LA EXCEDENCIA	DESPUÉS DE LA EXCEDENCIA	TOTAL
TIEMPO DE TRABAJO				
Tiempo potencial teórico de trabajo en el empleo de alta cualificación (años)	15,4	9,6	3,6	13,2
Tiempo potencial real del trabajo en el empleo de alta cualificación (años)	11,2	8,6	4,6	13,2
Tiempo en el empleo de alta cualificación (años)	10,7	8,0	3,9	11,9
% sobre el tiempo potencial real	95,8	93,4	84,8	90,4
Tiempo en desempleo con prestación contributiva (meses)	1,1	1,5	1,2	2,7
% sobre el tiempo potencial real	0,8	1,4	2,2	1,7
Tiempo en desempleo sin prestación contributiva o en la inactividad (meses)	4,6	5,3	7,2	12,5
% sobre el tiempo potencial real	3,4	5,1	13,1	7,9
Baja no voluntaria (despido o fin de prestación contributiva)	3,7	3,9	0,3	4,2
Baja voluntaria del trabajador	0,3	0,7	0,4	1,2
Baja por excedencia para el cuidado de hijos	0,1	0,2	6,0	6,2
Duración media de la baja por cuidado de hijos/as	0,0	5,4	5,4	5,4
Baja por excedencia para el cuidado de familiares	0,0	0,0	0,0	0,0
Baja por otras causas (fallecimiento, enfermedad, etc.)	0,7	0,5	0,4	0,9

4 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES QUE ELIGEN EL AUTOEMPLEO PARA EVITAR "EL TECHO DE CRISTAL"

Hay un porcentaje de mujeres y de hombres que cada año inician su andadura como empleados/as por cuenta propia tras abandonar el empleo de alta cualificación por cuenta ajena. En unos casos, esta salida es involuntaria, es consecuencia de un despido, y en otros, voluntaria, la persona trabajadora interviene para dar un giro a su trayectoria laboral. Estas últimas y una parte de las primeras emprenden por "oportunidad", es decir, buscando crear y hacer crecer su empresa en un nicho de mercado o explotando una innovación tecnológica o comercial. Otras emprenden por "necesidad", es decir, para crear su puesto de trabajo ante la baja probabilidad de encontrar un empleo por cuenta ajena.

Se cree que en el empleo de alta cualificación el emprendimiento por oportunidad tienen una mayor importancia que en otros grupos de trabajadores/as de media o baja cualificación. Y en el caso de las mujeres, una parte de este emprendimiento está asociado a la superación del techo de cristal, es decir, a la superación de las barreras que limitan sus carreras profesionales.

Dada la importancia del emprendimiento femenino de alta cualificación en España en los últimos años y las posibilidades de análisis que ofrece la MCVL, en este apartado se profundiza en este tránsito de hombres y mujeres de alta cualificación desde el empleo asalariado al empleo por cuenta propia. Los resultados permiten cuantificar la importancia cuantitativa de este flujo e identificar los aspectos específicos de sus trayectorias laborales.

4.1 DEFINICIÓN OPERATIVA

Con el objetivo expresado en el párrafo anterior se ha elaborado una definición operativa de hombres y mujeres que pasan voluntariamente desde el empleo asalariado de alta cualificación al empleo por cuenta propia y que busca delimitar de la forma más exacta posible el colectivo de interés en la MCVL. Dicha definición se realiza a partir del cumplimiento simultáneo de los siguientes criterios:

- 1 Estar en activo (ocupado/a) a fecha de 1 de enero de 2009
- 2 Estar empleado/a por cuenta propia: última relación laboral como autónomo/a. A partir de la información de la MCVL se define como autónoma a aquella persona cuyo código de régimen de cotización sea:

0521 Régimen Especial Trabajadores Autónomos.

0522 Régimen Especial Autónomos (Procedentes de un régimen extinguido).

0540 Régimen Especial Autónomos (Procedentes de un convenio especial).

0721 Régimen Especial Agrario (Cuenta propia) Los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario se integran en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos desde el 1 de enero de 2008.

0740 Régimen Especial Agrario por cuenta propia (Convenio especial).

0825 Régimen Especial del mar (autónomos).

3 Penúltima relación laboral dentro del Grupo 01 de cotización (por tanto no puede haber un periodo de paro con prestación entre su penúltima y su última relación laboral). Es decir, la baja como asalariado del Grupo 01 debe haber sido voluntaria.

4 La diferencia entre la fecha de baja de la penúltima relación laboral y la fecha de alta como autónomo no puede ser superior a 6 meses. Se trata de delimitar el colectivo a aquellas personas que ya tenían una intención clara de entrar en el empleo por cuenta propia y que inician de forma más o menos inmediata los trámites para poner en marcha su proyecto empresarial.

5 No puede haber simultaneidad en la última relación laboral, es decir, no puede trabajar por cuenta ajena a la vez que por cuenta propia. Este criterio se introduce para limitar el colectivo a los/as emprendedores/as que realizan esta actividad a título principal y único, ya que se considera que el esfuerzo de emprender es raramente compatible con otras relaciones como asalariado/a.

Conviene además incluir ciertas aclaraciones relacionadas con el tratamiento de la MCVL realizado de cara a concretar la delimitación del colectivo:

A Hay algunos casos de personas que se dan de alta como autónomas durante un periodo determinado del año y luego se dan de baja y este comportamiento es recurrente. Otros, se dan de baja y luego, pasado un tiempo, sin una periodicidad, se vuelven a dar de alta. Estos casos no se han incluido en el colectivo de análisis. Sólo se consideran aquellas personas cuya última relación laboral fue de autónomo/a y la inmediatamente previa fue en el grupo 01 (no otra de la categoría de autónomo/a).

B Hay casos en los que una persona se ha dado de alta como autónoma y sigue en activo, pero con fecha posterior a esta alta como autónoma también cuenta con un contrato por cuenta ajena. Dicho contrato puede haber acabado o estar vigente en la actualidad. Por tanto se ha simultaneado, total o parcialmente, la actividad de autónoma con la de asalariada y, por tanto, no se ha incluido en el colectivo de interés en el análisis.

C Para seguir la línea de definición del colectivo de "mujeres de alta cualificación en empleos de alta cualificación" seguida en el resto del estudio, no se han incluido las personas que después de haber entrado en el grupo 01 han tenido experiencias fuera del mismo. De esta forma se asume que al entrar en el grupo 01 su carrera profesional progresa o se mantiene dentro del mismo y, por tanto, se entiende que no hay experiencias laborales fuera del grupo 01, salvo si estas personas dejan el trabajo para darse de alta como autónoma.

D El tratamiento de depuración ha sido el mismo que se ha realizado con el grupo del análisis global de personas de alta cualificación (el colectivo base de 32.690 trabajadores/as de alta cualificación).

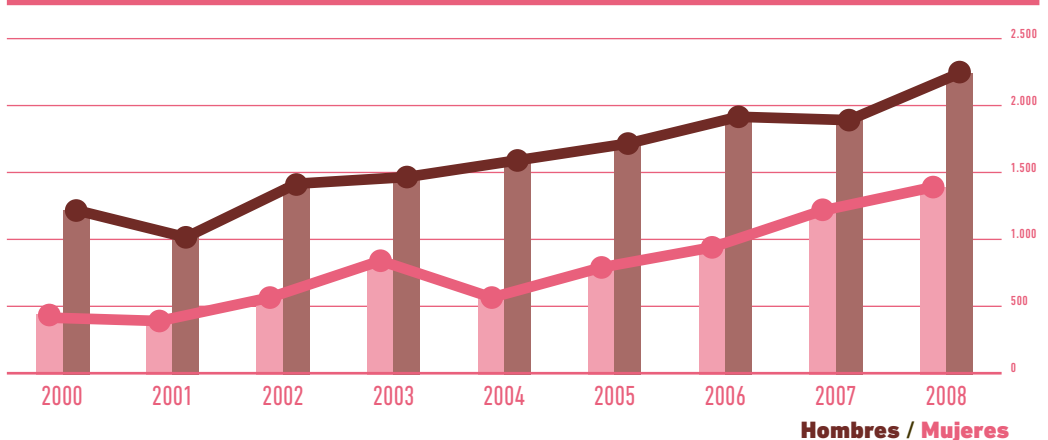
4.2 FLUJO DE TRABAJADORES/AS DE ALTA CUALIFICACIÓN ASALARIADOS/AS QUE INICIAN UN PROYECTO EMPRESARIAL

Atendiendo a los resultados de la MCVL, el flujo de trabajadores/as asalariados/as que abandona voluntariamente dicho estatus y pasa al empleo por cuenta propia muestra una tendencia creciente en los últimos años hasta situarse en 2008 en unas 3.700 personas. No obstante, en términos relativos, este flujo tiene un peso muy pequeño en el colectivo de alta cualificación (0,45% del empleo de alta cualificación). Las mujeres están infra-representadas en este flujo (representan el 38,4% en 2008 frente a su participación del 43,0% en el empleo asalariado de alta cualificación), pero su participación ha ganado más de 10 puntos porcentuales en los últimos 9 años (Gráfico 20).

Aunque este flujo tiene una importancia muy limitada en términos cuantitativos (apenas representa un 1% del total de nuevas empresas creadas en ese año)⁵⁴, su importancia cualitativa es mucho mayor, especialmente por la elección de sectores en los que estas personas emprenden (normalmente sectores de alto valor añadido y de alta cualificación) y por su contribución a la mejora de la cualificación del empresariado.

54 Según datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) en 2008 se crearon 410.975 empresas.

GRÁFICO 20 PERSONAS ASALARIADAS QUE OCUPABAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN Y QUE LOS ABANDONAN VOLUNTARIAMENTE PARA INICIAR UN PROYECTO EMPRESARIAL. DETALLE POR SEXO. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.



4.3 TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS DE TRABAJADORES/AS DE ALTA CUALIFICACIÓN ASALARIADOS QUE INICIAN UN PROYECTO EMPRESARIAL

Los resultados de la MCVL nos permiten conocer en mayor medida los aspectos específicos de los hombres y mujeres que abandonan voluntariamente el empleo de alta cualificación asalariado para iniciar un proyecto empresarial (Tabla 32):

A Estas personas tienen una edad media muy superior a la del colectivo de trabajadores asalariados por cuenta ajena (10,1 años más en el caso de los hombres y

8,4 años en el caso de las mujeres). Aún así, las mujeres son más jóvenes que los hombres (45,8 años frente a 51,6 años).

B Estos/as trabajadores/as entraron en el empleo de alta cualificación de forma permanente con más edad que sus compañeros/as que aún permanecen como asalariados (de media, más de 2,5 años después); por tanto, cabe pensar que han tenido una trayectoria laboral más heterogénea en otros grupos de cotización y, por tanto, en ocupaciones más dispares, o que han prolongado en mayor medida su periodo de formación.

C Las mujeres toman la decisión de iniciar un proyecto empresarial antes (a los 37,5 años) que los hombres (a los 40,7 años); pero como son mucho más jóvenes, su experiencia media en el empleo por cuenta propia es menor que la de sus compañeros varones (8,4 años frente a 11,1 años).

D La mayoría de los varones no ha llegado a abandonar el empleo desde que entró en la alta cualificación (70,3%), pero en el caso de las mujeres este porcentaje desciende al 57,3% y el 42,4% de ellas ha tenido uno o más episodios de desempleo sin prestación o inactividad, porcentaje muy superior al de sus compañeras aún asalariadas. Por tanto, parece que los hombres han tenido trayectorias en la alta cualificación más estables, pero las mujeres más inestables, con más rupturas sin prestaciones que las de sus compañeras.

E Estos/as trabajadores/as han tenido un menor número medio de episodios de empleo y de mayor duración media, lo que les ha permitido seguramente una mayor especialización laboral.

TABLA 32 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS PERSONAS ASALARIADAS QUE OCUPABAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN Y QUE LOS ABANDONAN VOLUNTARIAMENTE PARA INICIAR UN PROYECTO EMPRESARIAL. DETALLE POR SEXO. AÑO 2009.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 y elaboración propia.

	MUJERES DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA AJENA	HOMBRES DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA AJENA	MUJERES QUE HAN PASADO AL EMPLEO POR CUENTA PROPIA	HOMBRES QUE HAN PASADO AL EMPLEO POR CUENTA PROPIA
DATOS GENERALES				
Tamaño muestral	13.802	18.888	597	2.426
Edad en 2009 (1 de enero)	37,4	41,7	45,8	51,8
Edad de entrada ininterrumpida en el empleo de alta cualificación	29,5	31,1	32,5	33,6
Edad de entrada en el empleo por cuenta propia	-	-	37,5	40,7
Tiempo en el empleo por cuenta propia	-	-	8,4	11,1
EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO E INACTIVIDAD				
Personas sin experiencias de desempleo o inactividad (% sobre el total)	63,0	67,8	57,3	70,3

Personas con una o más experiencias de desempleo con prestación contributiva (% sobre el total)	13,5	9,3	5,9	3,3
Personas con una o más experiencias de desempleo sin prestación o inactividad (% sobre el total)	35,2	30,6	42,4	29,6
EPISODIOS DE EMPLEO, DESEMPLEO E INACTIVIDAD				
Número medio de episodios de empleo	3,3	2,8	2,8	2,6
Número medio de episodios de desempleo con prestación	0,6	0,3	0,1	0,0
Número medio de episodios de desempleo sin prestación o inactividad	1,2	0,8	0,9	0,5
Duración media de los episodios de empleo (años)	2,8	4,3	5,3	7,7
Duración media de los episodios de desempleo con prestación (meses)	1,9	3,1	6,5	8,5
Duración media de los episodios de desempleo sin prestación o inactividad (meses)	4,9	7,2	4,7	7,7

5 CONCLUSIONES

A modo de resumen y para concluir este capítulo, a continuación se enumeran algunas de las características más destacadas de las trayectorias laborales de las mujeres en ocupaciones de alta cualificación, así como los rasgos específicos de los colectivos para los que se han realizado análisis especiales.

1 Así, atendiendo a las características generales de las **trayectorias laborales del colectivo de mujeres en empleos de alta cualificación**:

- La edad media de las mujeres en alta cualificación (37,4 años), así como su edad media de entrada permanente en el empleo altamente cualificado (29,5 años) es menor que la de los varones (41,7 años y 31,1 años, respectivamente).
- A pesar del alto grado de estabilidad en el empleo del colectivo de personas en empleos de alta cualificación, los datos recogidos para las mujeres muestran una mayor inestabilidad. El 37,0% de las mujeres de alta cualificación han vivido una situación de desempleo o de inactividad (13,5% con prestación contributiva y 35,2% sin prestación o inactividad) frente al 32,2% en el caso de los hombres.
- Además, y relacionado con el punto anterior, las mujeres llegan a la baja en la afiliación en mayor medida de forma involuntaria (24,6% del total frente al 18,4% de los hombres). Por el contrario, la baja voluntaria, por cambio de empleo, es menos frecuente entre las mujeres (14,7% frente a 15,8% de los hombres).
- En concordancia con la menor edad media de las mujeres en el empleo de alta cualificación, éstas tienen unos tiempos potenciales (teóricos y reales) de trabajo inferiores a los de los varones (12,4 y 9,8 años frente a 16,7 y 12,9 años).
- En lo referente a la distribución del tiempo real de trabajo también se observan diferencias entre hombres y mujeres ya que éstas están un menor porcentaje de su tiempo en el empleo (94,2% frente al 95,6% en el grupo de hombres) y un mayor porcentaje en el desempleo con prestación y en el desempleo sin prestación o en la inactividad.
- Por último, cabe resaltar la mayor inestabilidad de las mujeres con respecto a los varones al hablar de condiciones salariales. Éstas cuentan con una ganancia salarial media de 42.693€, lo que supone una brecha salarial del 32,0% con respecto a la media de los hombres (62.867€).

2 En cuanto a las trayectorias laborales del grupo de **mujeres en ocupaciones de alta cualificación con edades comprendidas entre los 35 y los 44 años** (con y sin hijos/as), los rasgos más destacables son:

- Las trayectorias de las mujeres que se ubican entre los 35 y 44 años de edad muestran una indiscutible mayor inestabilidad que la de sus compañeros varones del mismo tramo de edad pero también que las trayectorias del conjunto de mujeres, independientemente de que éstas tengan hijos/as o no.
- En relación con la continuidad en el empleo, las mujeres en la alta cualificación en este tramo de edad presentan un porcentaje 11 puntos inferior al del grupo equivalente de los varones y 7 puntos porcentuales inferior al del conjunto de mujeres de alta cualificación.
- El porcentaje de mujeres de entre 35 y 44 años con una o más experiencias de desempleo con prestación aumenta significativamente tanto respecto a los hombres de su mismo grupo de edad como al conjunto de mujeres.
- Además, atendiendo a las causas de la baja, las mujeres entre 35 y 44 años han causado baja de modo involuntario en mucha mayor medida (diez puntos porcentuales por encima del porcentaje del grupo equiparable de hombres).
- En cuanto a la distribución de los tiempos de trabajo en este tramo intermedio de edad se observa que los tiempos potenciales (reales y teóricos) son muy similares para hombres y mujeres. Cabe resaltar que el grupo de personas sin hijos/as en este tramo de edad, es más joven y lleva menos tiempo en la alta cualificación.
- Por último, señalar que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el grupo de entre 35 y 44 años se sitúa en el 32,7% para mujeres con hijos/as, valor muy similar a la brecha para el total de mujeres y se reduce al 16,6% en el caso de las mujeres sin hijos/as. Por el contrario, el grupo de hombres con hijos/as tiene una ganancia salarial media de unos 68.961€, cantidad superior en casi un 30% a la del grupo de hombres sin hijos/as.

3 Atendiendo al colectivo de **mujeres ocupadas en alta cualificación que han solicitado una o más excedencias** en los últimos 10 años (desde el 2000), las principales características de sus trayectorias laborales, respecto a un grupo de control de mujeres que no ha disfrutado excedencias, son:

- Estas mujeres son un grupo muy reducido: sólo el 0,5% de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación solicitó y disfrutó de una excedencia para el cuidado de hijos/as en 2008.
- En relación con su perfil, cabe señalar que son más jóvenes, pero también que se ha incorporado al empleo de alta cualificación a una edad más temprana. En los últimos 9 años analizados, cada mujer ha disfrutado de una media de 1,2 excedencias y la duración media de cada excedencia ha sido de 5,4 meses. Además, un 3,7% de ellas ya había disfrutado de otras excedencias con anterioridad al año 2000.

- El 85% de las mujeres que ha disfrutado de una excedencia en los últimos 9 años, ha vuelto a un puesto de trabajo de alta cualificación.
- Aunque el tamaño muestral no permite un análisis más detallado de este aspecto, no se observa, a priori, una penalización en los salarios de estas mujeres.
- En relación con las trayectorias laborales de estas mujeres, cabe destacar su mayor inestabilidad, incluso antes de la excedencia, con un mayor número de episodios y, un mayor tiempo, de desempleo e inactividad, la mayor parte de ellos de carácter involuntario.

4 Por último, en relación con el **grupo de mujeres que ha pasado voluntariamente al autoempleo para desarrollar su propia iniciativa empresarial**, los resultados más significativos de sus trayectorias laborales se resumen en los puntos siguientes:

- Este flujo de trabajadoras que pasan voluntariamente al empleo por cuenta propia ha aumentado en los últimos años y se situó en 2008 en unas 1.400 mujeres. Aunque su importancia en términos cuantitativos es reducida, en términos cualitativos, desde un punto de vista económico, este flujo es de un gran interés.
- En relación a su perfil, son mujeres de una edad media superior a la del colectivo de trabajadoras por cuenta ajena, y entraron en el empleo de alta cualificación con más edad por lo que cabe pensar que han tenido experiencias laborales más variadas, en otros grupos de cotización o que han prolongado su periodo de formación.
- Las mujeres toman esta decisión más jóvenes que sus compañeros varones.
- En relación con sus trayectorias laborales en la alta cualificación, estas mujeres han permanecido por más tiempo en los empleos que han ocupado, lo que les ha permitido seguramente una mayor especialización, aspecto valorado de forma positiva en el paso al autoempleo.

7 CONCLUSIONES GENERALES

I CONCLUSIONES

En los últimos veinte años, el aumento del nivel educativo de la población española ha sido muy importante: la población que ha finalizado estudios universitarios ha pasado de los 2,3 a los 9,0 millones entre 1989 y 2009. De esos 9,0 millones, 4,6 millones son mujeres (el 51%).

55 Licenciaturas, Ingenierías superiores y Doctorados.

Este importante y acelerado aumento de la cualificación de la oferta de trabajo tiene una importante capacidad de transformación económica y social canalizada a través del mercado de trabajo. La ganancia de educación de la población se ha reflejado en un significativo aumento de cualificación de la población activa y de la población ocupada (por cuenta ajena y por cuenta propia) que ha tenido y tiene, según recoge también la literatura, importantes efectos sobre la economía española que se concretan finalmente, a corto plazo, en un aumento de la productividad agregada y, a medio y largo plazo, en cambios notables en la estructura sectorial del valor añadido y del empleo. Este proceso provoca también cambios significativos en la esfera social, que muestran una fuerte interrelación con los de la esfera económica, como la caída de la tasa de natalidad o el fuerte incremento de la demanda de servicios de cuidado de menores y personas dependientes.

La envergadura del proceso de ganancia de cualificación de la población y del empleo en España, especialmente del femenino, es enorme. Es posible que este proceso sea uno de los que mayores implicaciones ha tenido en el crecimiento económico y en la transformación social de las últimas décadas. Sin embargo, es aún un proceso poco analizado, y menos aún desde la perspectiva de género. Este estudio contribuye a paliar este déficit aportando resultados detallados sobre la presencia y posición de las mujeres españolas en los puestos de trabajo de muy alta cualificación (alta dirección y aquéllos que exigen estudios universitarios de segundo y tercer grado⁵⁵ para ocuparlos); sobre sus perfiles sociolaborales y sobre sus trayectorias laborales.

Por tanto, es importante tener presente que el ámbito de análisis de este estudio ha sido el extremo superior de los puestos de trabajo atendiendo a su cualificación y que se corresponde también con el extremo más favorable en condiciones laborales.

I.1 EL AVANCE DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN ESPAÑA

En los últimos diez años se han registrado avances importantes en el camino que debe llevar a una mayor presencia y a una posición más igualitaria de las mujeres en el empleo de alta cualificación.

No sólo ha aumentado significativamente el número absoluto de mujeres en los puestos de alta cualificación por cuenta ajena (aumento cifrado en 440.000 mujeres en los últimos doce años) sino que también hay una mayor presencia relativa de las mismas: el grado de feminización ha aumentado del 35,8% al 43,3%. En el empleo de alta cualificación por cuenta propia se han registrado también avances, aunque de menor magnitud: el 37,8% del empresariado de alta cualificación son mujeres.

El aumento de la presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación por cuenta ajena ha ido acompañado de algunos cambios necesarios y de gran importancia en el camino hacia una posición más igualitaria de las mujeres. Entre ellos cabe destacar dos: la fuerte reducción de la concentración de las mujeres de alta cualificación en el sector público (del 58,2% al 45,4% entre 1997 y 2009) y, por tanto, una mayor presencia en el sector privado; y la mayor representación en puestos de dirección, especialmente en el sector privado.

I.2 PRESENCIA ACTUAL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN

Con objeto de resumir los principales resultados obtenidos en el análisis realizado, a continuación se presenta un **mapa de la presencia femenina en el empleo de alta cualificación**, es decir, el porcentaje de mujeres que hay en este tipo de empleo y cómo varía éste en función de algunas características referidas a la empresa, a los propios trabajadores/as o a la relación laboral (Tabla 32).

La variable de presencia femenina en el empleo de alta cualificación puede categorizarse en los siguientes tramos:

- 1 Representación muy reducida (del 0% al 15%).
- 2 Infra-representación sin alcanzar una masa crítica (del 16% al 30%)
- 3 Infra-representación con una masa crítica (del 31% al 45%)
- 4 Representación equilibrada (del 46% al 55%)
- 5 Sobre-representación moderada (del 56% al 70%)
- 6 Sobre-representación alta (del 71% al 85%)
- 7 Representación muy alta (del 86% al 100%)

La diferenciación entre infra-representación con o sin alcanzar una masa crítica es importante. En sociología, el concepto de "masa crítica" de un fenómeno se define como el número de individuos involucrados en el mismo a partir del cual éste adquiere una dinámica propia que le permite sostenerse y crecer por sí mismo. Es decir, es el porcentaje mínimo a partir del cual el grupo minoritario puede ejercer influencia sobre el conjunto del colectivo. Una vez que se alcanza el valor crítico cabe esperar que el aumento de la presencia de mujeres se acelere y que los efectos sean transformadores de una forma transversal, es decir, que las mujeres puedan actuar como un colectivo respecto a sus problemas y derechos. En relación con el objeto de

estudio del presente Informe, entre dichos efectos transformadores está también la posibilidad de influir en aspectos de carácter más concreto, como las negociaciones de los comités de empresa (mayor número de lideresas sindicales, pero también, posibilidad de mayor número de mujeres en la junta directiva de la empresa), influencia en los convenios colectivos sectoriales y regionales, etc.

Atendiendo a dicha categorización, se puede concluir que la presencia de mujeres en el empleo de alta cualificación en España es de infra-representación, pero que ya ha alcanzado una masa crítica, y que se espera un avance en los próximos años hacia una representación equilibrada (entre el 46% y el 55%).

Así, se observa ya una **sobre representación moderada** (56%-70%) de mujeres entre los/as trabajadores/as de alta cualificación de menos de 29 años o en el sector de la educación. No obstante, alcanzan también esta categoría en el grupo de familias monoparentales y monomarentales; entre los/as trabajadores/as de alta cualificación que tienen una jornada parcial y entre quienes cuentan con un contrato de trabajo de duración determinada (temporal).

La **presencia femenina es equilibrada** (46%-55%) en algunas Comunidades Autónomas (Navarra, Galicia y Castilla y León) en las que el sector público tiene posiblemente un alto peso en el empleo cualificado; en el sector de servicios; entre los/as trabajadores/as de alta cualificación de entre 30 y 34 años; o entre los/as que tiene menos de 10 años de experiencia; en el funcionariado; y entre los/as que se sitúan en los tramos de salarios menores.

La situación es de **infra-representación con masa crítica** (31%-45%) -es decir, cabe esperar que avance hacia una representación equilibrada- en todas las Comunidades Autónomas (salvo en las mencionadas en el párrafo previo); en todos los tramos de antigüedad y de tamaño empresarial considerados; en los servicios de alta tecnología; con un contrato de duración indeterminada (indefinido); entre los/as que trabajan a jornada completa; o en tramos salariales intermedios (de 30.000€ a 100.000€). Las mujeres alcanzan también una masa crítica en los grupos de trabajadores y trabajadoras de alta cualificación de edad intermedia (de 35 a 54 años); entre quienes tienen más de 10 años de experiencia como empleados/as de alta cualificación. Este resultado evidencia que el pool de trabajadoras de alta cualificación con amplia experiencia es muy importante y que la utilización de este argumento para justificar su escasa presencia en puestos de alta dirección no se sustenta con los datos actuales.

Los lugares, en el mapa señalado, en los que **la presencia de mujeres aún no alcanza masa crítica** (16%-30%) y, por tanto, su avance, por dinámica propia, puede ser costoso son: los sectores de la agricultura, la industria, y la construcción; las ramas o sectores manufactureros de alta y media-alta tecnología; el grupo de trabajadores/as de alta cualificación de mayor edad (más de 55 años); el grupo de miembros de consejos de administración; y aquéllos/as que acceden a la jubilación parcial.

Por último, **la presencia de mujeres es mínima** (entre el 1% y el 15%) en el grupo de trabajadores/as de alta cualificación que cobra más de 100.000€; y en el grupo que cuenta con un cónyuge que no trabaja en un empleo remunerado.

A modo de resumen, cabe señalar que incluso en el empleo de alta cualificación, la presencia femenina es mayor en aquellos grupos de trabajadores/as con peores

condiciones laborales y con situaciones familiares más difíciles (familias monoparentales/monomarentales). Asimismo, sigue siendo relativamente baja en los sectores que no son de servicios y en los de alta y media-alta tecnología y muy baja en el grupo de miembros de consejos de administración.

PRESENCIA FEMENINA

**REPRESENTACIÓN
MUY REDUCIDA
(DEL 0 AL 15%)**

**INFRA REPRESENTACIÓN
SIN ALCANZAR UNA MASA
CRÍTICA (DEL 16 AL 30%)**

EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN (TOTAL)

COMUNIDADES AUTÓNOMAS (CC.AA.)

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA	SECTORES DE ACTIVIDAD	Agricultura, Industria y Construcción
	SECTORES DE ALTA Y MEDIA-ALTA TECNOLOGÍA	Sectores manufactureros de alta y media-alta tecnología Total sectores de alta y media-alta tecnología
	ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA	
	TAMAÑO EMPRESARIAL	
CARACTERÍSTICAS SOCIO-LABORALES DE LOS TRABAJADORES	EDAD	Más de 55 años
	EXPERIENCIA LABORAL	
	TIPO DE FAMILIA	Cónyuge sin rentas o con rentas muy bajas (sin empleo remunerado)
RELACIÓN LABORAL	JORNADA LABORAL	
	TIPO DE CONTRATO	Jubilación parcial
	RELACIONES LABORALES ESPECIALES	Miembros de consejos de administración
	GANANCIAS SALARIALES	Más de 100.000 €

TABLA 33 MAPA DE LA PRESENCIA DE MUJERES EN EL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN ESPAÑA.

Fuente: Elaboración propia

INFRA REPRESENTACIÓN CON UNA MASA CRÍTICA (DEL 31 AL 45%)	REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (DEL 46 AL 55%)	SOBRE REPRESENTACIÓN MODERADA (DEL 56 AL 70%)	SOBRE REPRESENTACIÓN ALTA (DEL 71 AL 85%)	REPRESENTACIÓN MUY ALTA (DEL 86 AL 100%)
Total empleo cualificado				
Resto de CC.AA.	Navarra, Galicia, Castilla y León y Canarias			
	Servicios	Educación		
Servicios de alta tecnología punta				
Menos de 3 años; De 3 a 9 años; Más de 10 años				
Microempresa; Pequeña empresa; Mediana empresa y gran empresa				
De 35 a 44 años; De 45 a 54 años	De 30 a 34 años	Menos de 29 años		
Más de 10 años de experiencia laboral	10 ó menos años de experiencia laboral			
	Resto de situaciones (principalmente familias con dos empleos remunerados)	Familia monomarental/ monoparental		
Jornada completa		Jornada parcial		
De duración indeterminada (indefinidos)		De duración determinada (temporales)		
	Funcionario; Resto de Relaciones especiales			
De 50.000 a 100.000 €; De 30.000 a 50.000 €	Hasta 15.000 €; De 15.000 a 30.000 €			

Atendiendo a los resultados, se puede señalar que el perfil de empresa o institución que más favorece la presencia de mujeres de alta cualificación es el de una empresa o institución de servicios (de educación, sanitarios o sociales), de gran tamaño y consolidada (con más de 10 años de antigüedad). Este perfil está muy influenciado por el peso que aún tiene el sector público en el empleo femenino de alta cualificación.

1.3 PERFIL ACTUAL DE LAS MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN

El mapa anterior señala en qué grupos de trabajadores/as de alta cualificación hay una mayor y menor presencia de mujeres, pero, a partir de los resultados presentados en este informe se puede también avanzar en los perfiles estadístico de unas y otros (Tabla 34).

Los perfiles estadísticos, compuestos de los rasgos mayoritarios o que obtienen mayores frecuencias relativas, **de hombres y mujeres de alta cualificación no son muy dispares en España**. En ambos, el trabajador o la trabajadora de alta cualificación “tipo” **tiene entre 35 y 44 años; pertenece a una familia en la que el cónyuge tiene en un empleo remunerado; trabaja a jornada completa y con un contrato indefinido en una empresa consolidada y de gran tamaño** (más de 250 personas empleadas). Sin embargo, se aprecian también algunas **diferencias en el perfil**: la trabajadora “tipo de alta cualificación” trabaja en la sanidad o en los servicios de las Administraciones Públicas (funcionaria); tiene menos de 10 años de experiencia laboral y aquéllas que trabajan a jornada completa ganan entre 30.000€ y 50.000€. El trabajador varón tipo trabaja en alguna actividad de la rama de servicios a las empresas, tiene una experiencia laboral de menos de 10 años o de más de 10 años y, los que trabajan a jornada completa ganan entre 50.000€ y 100.000€.

Por tanto, atendiendo al perfil medio, no se puede señalar que haya grandes diferencias entre ambos sexos, salvo en las condiciones de trabajo, especialmente en los salarios medios.

TABLA 34 PERFIL ESTADÍSTICO DE LOS HOMBRES Y MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. Fuente: Elaboración propia.

MUJERES	VARONES
Comunidad de Madrid (25,7%)	Comunidad de Madrid (27,1%)
Actividades sanitarias (19,5%) o Servicios de la AA.PP (19,4%)	Servicios a las empresas (20,8%)
Empresa consolidada, de más de 10 años (76,8%)	Empresa consolidada, de más de 10 años (73,9%)
Gran empresa, de 250 trabajadores o más (71,0%)	Gran empresa, de 250 trabajadores o más (66,6%)
De 35 a 44 años (34,0%)	De 35 a 44 años (31,7%)
Con menos de 10 años de experiencia laboral (62%)	Con menos de 10 años de experiencia laboral (51%) o con más de 10 años (49%)
Situación familiar (dos cónyuges de empleo remunerado) (97,1%)	Situación familiar (dos cónyuges en empleo remunerado) (87,7%)

Jornada completa (87%)	Jornada completa (94%)
Contrato de duración indeterminada (indefinido) (50,6%)	Contrato de duración indeterminada (indefinido) (62,3%)
Ganancial salarial entre 30.000€ y 50.000€ (40,8%)	Ganancial salarial entre 50.000€ y 100.000€ (39,6%)

I.4 TRAYECTORIAS LABORALES LAS MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN

El rasgo más específico de las trayectorias laborales del colectivo analizado, trabajadores y trabajadoras que ocupan puestos de alta cualificación, es la **alta estabilidad de las mismas**: el 67,8% de los varones y el 63,0% de las mujeres no ha abandonado el empleo de alta cualificación desde que accedió a este tipo de puestos de trabajo (no tiene experiencias de desempleo o de inactividad).

No obstante, de nuevo **las diferencias de género son desfavorables a las mujeres**. Al dato del párrafo anterior que refleja que un menor porcentaje de mujeres tienen experiencias de empleo continuas hay que añadir otros resultados como que un mayor porcentaje de mujeres haya causado al menos una baja en la afiliación a la Seguridad Social (35,2% de las mujeres frente al 30,6% de los varones). Asimismo, sus episodios de desempleo sin prestación o inactividad son en mayor medida de carácter involuntario, es decir, debidos al despido o al agotamiento de la prestación contributiva.

En relación con las condiciones de trabajo, éstas reflejan también la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores/as. Desde su entrada permanente en el empleo de alta cualificación han tenido una media de 3,4 contratos y han trabajado el 76,9% del tiempo bajo un contrato indefinido, alcanzando actualmente un salario medio de unos 55.000€. De nuevo, las mujeres presentan una situación menos favorable, con un mayor número medio de contratos, el doble del tiempo trabajado bajo contratos temporales y una brecha salarial del 32,0%.

Los rasgos específicos, y desfavorables, de las trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación se agudizan en el caso de las mujeres de entre 35 y 44 años. Este intervalo de edad, en el que la mayoría de las mujeres se inician en la maternidad y disfrutan de la crianza de sus hijos/as se penaliza por el mercado de trabajo y dicha penalización se refleja claramente en las trayectorias de estas mujeres que son mucho más inestables (con un mayor número de episodios de desempleo e inactividad) que las de sus compañeros varones. Además, otro resultado interesante es que **se penaliza la mera posibilidad de tener hijos/as ya que la inestabilidad afecta de manera muy similar a las mujeres de este tramo de edad con y sin hijos/as.**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alamitos, A., López, C., López, B., Perea, I. y Santacreu, O. (2009): El retorno de las Migraciones Circulares: La regulación de las migraciones profesionales, *Revista Obets*, 3.
- Arango, L. G. y Viveros, M. (1996): "Itinerarios profesionales y calendarios familiares. Mujeres y hombres en la gerencia pública en Colombia". *Revista de Sociología*. Universidad Nacional de Colombia.
- Argerey, P. (2006): El impacto económico de la inmigración europea estudio de un caso particular: España, Tesis Universidad Complutense de Madrid.
- Baez, X. y Galdames, G. (2005): "Conflicto del rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo" *Jornada de Trabajo*. *Revista de Psicología*. Año/VOL. XIV, nº001. Universidad de Chile.
- Barberá, E. (2002): "Rompiendo el techo de cristal: los beneficios de la diversidad de género en los equipos de dirección", *Universitat de València e Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)*.
- Barro, R. y Sala-i-Martin, X. (1995): *Economic Growth*. New York: McGraw-Hill.
- Bejarano, A. y Jáuregui, K. (2007): "Familias de doble carrera: el modelo social contemporáneo". *Conferencia Iberoamericana de administración (IAM 2007)*.
- Berenguer, G.; Castellví, J.; Cerver, E.; Juan, C.; Torcal, V.R. y De la Torre, A., (1999): "El laberinto de cristal". *FVECTA*. Valencia.
- Bodoque, M. (2008): "La carrera universitaria, un reto para la mujer" en *Mujer y Ciencia*. <http://www.mujeryciencia.es/tag/Mujeres>.
- Borderías, M.P. (1998): La incorporación al mercado laboral de la mujer inactiva: su distribución en España a finales del segundo milenio, *Espacio, Tiempo y Forma, Serie VI, Geografía*, t. 11, pp. 79-107.
- Bover, O. (1997): "Cambios en la composición del empleo y actividad laboral femenina", *Papeles de Economía Española*, nº 72, págs. 38-51.
- Bover, O. y Arellano, M. (1995): "Female labour force participation in the 1980s: the case of Spain", *Investigaciones Económicas*, págs. 171-194.
- Budría, S. y Moro-Egido, A.I. (2009): "El fenómeno de la sobreeducación en Europa". *Revista Internacional de Sociología*, Vol 67, No 2.
- Burn, S.M. (2005): "Women across Cultures: A Global Perspective". New York: McGraw-Hill. Second edition. 2005.
- Cámaras de Comercio y Abay Analistas (2007): "Mujeres empresarias en la economía española", Madrid, Cámaras de Comercio y Abay Analistas.
- Cámara de Comercio de Barcelona (2008): "El impacto económico de la pérdida de talento femenino", *Gabinete de Estudios Económicos*, enero 2008.
- Cantó, O.; Del Río, C. y Gradín, C. (2006): "Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España". Universidad de Vigo.
- Cassidy, M.L. y Warren, B.O. (1992): "Attitudes toward Gender Roles in the Family: A comparison of women and men in dual and simple earner families". *Department of Sociology and Anthropology*. University of Wisconsin. Eau Claire.
- Castaño, C. (2002): "Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones". Universidad Complutense de Madrid.
- Catalyst (2006): "Catalyst Census for Women Board Directors of the FP500". New York.
- Chinchilla, N.; León, C.; Torres, E.; Canela, M. A. (2006): "Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas". IESE- Business School. Universidad de Navarra.

Chinchilla, N.; León, C.; Gallo, S. y Poelmas, S. (2003): "Familias de doble ingresos: víctimas del conflicto trabajo-familia". Departament de Benestar i família de la Generalitat de Catalunya.

Centro de Investigaciones Sociológicas (2006): "Fecundidad y valores en la España del siglo XXI". CIS.

Comisión Europea (2009): "Report on Equality Between Women and Men". Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit G.1

Comisión Europea (2002): "Las acciones estructurales comunitarias en España y sus Comunidades Autónomas".

Cuadrado, I., (2006): "Mujeres y liderazgo: Claves psicosociales del techo de cristal" Sanz y Torres, S.L.

Davidson, M. y Cooper, C.L. (1992): "Shattering The Glass Ceiling. The Woman Manager". London, Paul Chapman.

De Cabo, G. y Garzón, M.J. (2007): "Diferencia y discriminación salarial por razón del sexo". Madrid. Instituto de la Mujer.

De la Fuente, A. (2004): Educación y crecimiento: Un panorama, Revista Asturiana de Economía, nº 31.

De la Fuente, A. y Doménech, R. (2002): Human capital in growth regressions: how much difference does data quality make? An update and further results, CEPR Discussion Paper nº 3587.

De la Rica, S.; Dolado, J. J. y Llorens, V. (2005). "Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain," IZA Discussion Papers 1483, Institute for the Study of Labor (IZA).

De la Rica, S. y Ferrero, M.D. (2003): "The effect of Fertility on Labor Force Participation: The Spanish Evidence", Spanish Economic Review, 5, pp: 153-172 .

Dolado, J. J., Felgueroso, y Jimeno, J. F. (2000): "Explaining youth labor market problems in Spain: Crowding-out, institutions, or technology shifts?", Documento de Trabajo 2000-09, FEDEA.

Dollar, D. y Gatti, R. (1999): Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times good for Women? Mimeo. Washington DC: The World Bank.

El País, (Sociedad, 3de marzo de 2006). "Los hombres cobran de media un 40% más que las mujeres en España".

Edgar, D. y Glezer, H. (1994): "La familia y la intimidación. Las "carreras familiares y la reconstrucción de la vida privada. Balance actual de la sociología". Revista Internacional de ciencias sociales, marzo. UNESCO.

Elly, D.F. (2001): "A predictive study of stress among Australian Dual-Career Couples". The journal of Social Psychology" (Feb, 1, 2001).

Emakunde (2009): "La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la C.A.E. Coste relativo de la pérdida de talento femenino".

EI, (2009): "Factores de competitividad de la PYME. 2008"

Jones, C. (1996): Human capital, ideas and economic growth, Mimeo, Standford University.

Frutos, L. y Titos, S. (2001): "Rendimiento de los títulos universitarios para mujeres y hombres: Aproximación empírica". Departamento de Sociología y Política Social. Universidad de Murcia.

García, J.; Hernández, P.J. y López, A. (2001): "How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression", Empirical Economics 26, pp. 149-168.

García, J.I. y Morales, M.D. (2006): "Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía". Centro de Estudios Andaluces.

García, M. y Van Rompaey, E. (2007): "Continuidad y rupturas en las trayectorias biográficas de las mujeres jóvenes en Cataluña". Grupo de trabajo 13. Sociología de la Educación. Universidad Autónoma de Barcelona.

- Gardeazábal, J. y Ugidos, A. (2005): "A measure of gender wage discrimination at quantiles", *Journal of Population Economics* 18, pp. 165-179.
- Gilbert, L.A. (1985): "Measures of Psychological masculinity and femininity: A comment on Gaddy, Glass and Arnkoff". *Journal of counseling Psychology*, 32, 163-166.
- Gobernado, R. (2007): "La sobreeducación en España: estudio descriptivo y revisión crítica del concepto", *Papers: revista de sociología*, N° 86, pp. 11-31.
- Hanushek, E. y Kimko, D. (2000): "Schooling, labor-force quality and the growth of nations", *American Economic Review*, vol. 90, n° 5, diciembre, pp. 1184-1208.
- Hardhill, I.; Dudleston, A. C.; Green, A. E. y Owen, D. W. (1999): "decisión making in dual career households" en Mauro, Amalia (2004).
- Henríquez, H. y Uribe-Echevarría, V. (2003): "Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre". Cuaderno de Investigación N°18, diciembre. Santiago de Chile. Dirección del Trabajo, departamento de estudios.
- Hewlett, S. (2002): "Creating a Life: Professional Women and the Quest for Children", Talk Miramax, Nueva York, 2002.
- Hymowitz, C. and Schellhardt, T.D (1986): "The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs", *The Wall Street Journal*.
- Instituto de la Mujer (2008): "Experiencias y perspectivas de competitividad en empresas con presencia de mujeres en los Consejos de Administración" Ministerio de Igualdad.
- Instituto Nacional de Estadística (2002): "Encuesta de estructura salarial".
- Hill, A. y King, E (1995): *Women's Education in Development Countries*. Baltimore: Johns Hopkins Press.
- Jones, C. (1996): *Human capital, ideas and economic growth*, Mimeo, Stanford University.
- King, J.J. (1997): "Gender ideology: Impact on dual-career couples" Role strain, marital satisfaction and life satisfaction". Doctoral Dissertation. Texas A&M University.
- Klasen, S. (1999): *Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions*, Policy Research Report On Gender and Development, Working Paper Series, No. 7, Banco Mundial.
- Laafia, I. y Larsson, A. (2001): "Les femmes dans la recherche publique et l'enseignement supérieur en Europe". *Statistiques en Bref Science et Technologie*.
- Lacuesta, A., Puente, S. y Cuadrado, P. (2009): *Una aproximación a la medición de la calidad del factor trabajo en España*, Boletín Económico Enero 2009, Banco de España.
- Lawson, S. (2008): *Women Hold Up Half the Sky*, *Global Economics Paper*, n° 164, marzo 2008.
- Lee, D. W. y Lee, T. H. (1995): "Human capital and economic growth. Tests based on the international evaluation of educational achievement", *Economics Letters*, vol. 47, pp. 219-225.
- Lucas, R. (1988): *On the mechanics of economic development*, *Journal of Monetary Economics*, vol. 22, n° 1, Julio, pp. 3-42.
- Mauro, A. (2004): "Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres". Serie Mujer y desarrollo. CEPAL Naciones Unidas.
- Moral, E. y Hurtado, S. (2003): "Evolución de la Calidad del Factor Trabajo en España". Documento ocasional n° 0305. Banco de España, Servicio de Estudios.
- Nelson, R. y Phelps, E. (1966): *Investment in humans, technological diffusion and economic growth*, *American Economic Review*, vol. 56, n° 2, mayo, pp. 407-437.
- Oliver, J., Raymond, J.L, Sala, H. (2001): *Necesidad de formación en el mercado de trabajo español: composición del empleo y estructura productiva*, Working Papers, n° 0117, Departamento de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Organization for Economic Co-operation and Development (2002): *International Mobility of the Highly Skilled*, Policy Brief, Julio 2002.

Pérez Sedeño, E. (2003): *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*. Programa de análisis y estudios de acciones destinadas a la mejora de la calidad de la enseñanza superior y de actividades del profesorado universitario. Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.

Pinker, S. (2008): "La paradoja sexual". Eds. Paidós Ibérica. Barcelona.

Pronzato, C. (2007): "Regreso al trabajo tras el nacimiento: ¿Influye el permiso parental en Europa? Documento de trabajo ISER 2007-30. Universidad de Essex.

Rapaport, R. y Rapaport, R.N. (1969): "The dual-career family". *Human Relations*. 22-3-30.

Recio, A. (2006), "¿Trabajar evita la pobreza? Bajos salarios en el mercado laboral español", *Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, 143, 33-43.

Reyes Beltrán, F. (2000): "Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España: Elementos para su análisis". *Cuadernos de relaciones laborales* N° 17. 139-162

Sánchez Bello, A. (2008): "Los estereotipos como origen de la clasificación sexista de las titulaciones superiores" en <http://www.educaweb.com/noticia/2008/11/17/estereotipos-origen-clasificacion-sexista-titulaciones-superiores-13311.html>

Sánchez García, M. F. (2007): "Género y desarrollo profesional: identificación y valoración de los elementos implicados en la evolución de la carrera profesional de la población joven y adulta desde la perspectiva de género". Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Sánchez, M.P. y Quiroga, M.A. (1995): "Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras". *Anales de psicología*, 1995, 11(1), 63-75.

Scott, J. (2006): "Family and Gender Roles: How attitudes are changing". University of Cambridge

Skinner, D.A. (1980): "Dual-Career Families Stress and Coping: A Literature Review" (*Family Relations*, 1980, 29, 473-480).

Simón, H. (2006): "Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: Una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador". Instituto de Economía Internacional. Universidad de Alicante.

Smith, C. (1993): "Dual Careers, Dual Loyalties: Management Implications of the Work/Home Interface". *Asia Pacific Journal of Human Resources*. Vol 30, N°4, 19-29pp.

Vicéns, J. (2005): *Impacto económico de la inmigración sobre el mercado laboral. Una revisión*. Documento de Trabajo n° 10, abril. Instituto L.R.Klein - Centro Gauss, Universidad Autónoma de Madrid.

Wajcman, J. (2008): "Gender and the Cultures of Corporations and Work. Continuity and Change" en *Telos. Cuadernos de Comunicación e Innovación* en <http://sociedadinformacion.fundacion.telefonica.com/telos/articuloperspectiva.asp?idarticulo=2&rev=74.htm>

Wickramasekara, P. (2005): "Respuesta de política a las migraciones calificadas: retención, retorno y circulación". *Perspectivas sobre migraciones laborales*, 5S. OIT.

ANEXO I

GLOSARIO

Base de cotización La base de cotización en el Régimen General, para todas las contingencias, está integrada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma y denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir el trabajador, o la que realmente perciba, de ser ésta superior, en el mes al que se refiere la cotización. Se considera remuneración total la totalidad de las percepciones económicas recibidas, en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo, así como los que resulten de exceso respecto de los conceptos excluidos. A ello se añadirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias y las demás percepciones de vencimiento superior al mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan en el ejercicio.

La Base de Cotización en los diversos Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, será la cantidad que resulte de aplicar las reglas que, para que los distintos Regímenes, se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social y en las normas que lo desarrollen y complementen.

Discriminación directa Entendida como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable.

Discriminación indirecta Entendida como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pone a personas en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y si los medios para verificar ese objetivo son proporcionados y necesarios.

Discriminación salarial Situación que se produce cuando dos trabajadores/as con idénticas potencialidades cobran salarios distintos por razones ajenas al ámbito económico, es decir, cuando las diferencias salariales no pueden explicarse por razones objetivas.

Excedencia laboral En este estudio por excedencia laboral entendemos la decisión que toma un trabajador o trabajadora de cesar su relación con una empresa durante un periodo de tiempo determinado, especialmente, aquellas decisiones motivadas por el cuidado de personas mayores dependientes y/o por causa de maternidad o paternidad.

Grupo de cotización El grupo de cotización se corresponde con la categoría profesional de la persona trabajadora dentro de la organización. Por tanto se corresponde con la categoría del puesto de trabajo que la persona desempeña, no con los conocimientos o la titulación que ésta posea.

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORIAS / PROFESIONES
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
3	Jefes Administrativos y de Taller
4	Ayudantes no Titulados
5	Oficiales Administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares Administrativos
8	Oficiales de primera y segunda
9	Oficiales de tercera y Especialistas
10	Peones
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional

Pluriactividad Se entiende por pluriactividad la situación del/a trabajador/a por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del Sistema de la Seguridad Social.

Pluriempleo Se entiende por pluriempleo la situación del/a trabajador/a por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social. En este supuesto, para determinar el tope máximo a aplicar, se distribuirá el tope máximo establecido con carácter general entre todos los sujetos de la obligación de cotizar en proporción a las retribuciones abonadas en cada una de las empresas en que preste sus servicios el trabajador, sin que, respecto a las contingencias comunes, la fracción del tope máximo que se asigne a cada empresa o sujeto obligado pueda ser superior a la cuantía de la retribución abonada al trabajador. El tope mínimo se prorrateará asimismo entre todas las empresas y demás sujetos de la obligación de cotizar, en proporción a las retribuciones percibidas en cada una de ellas.

Techo de cristal Es la barrera invisible e infranqueable de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, costumbres, etc. que encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional de modo que, una vez llegado a este punto, son muy pocas quienes pueden superar dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional.

Tipo de cotización Es el porcentaje que se aplica a la base de cotización, siendo el resultado la cuota o importe a pagar. Los tipos de cotización serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Topes máximos y mínimos de la Base de cotización Las bases de cotización al Sistema de la Seguridad Social no podrán ser superiores al límite máximo absoluto establecido, y que será fijado para cada ejercicio económico por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Dicho límite máximo será único para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias comprendidas en el Régimen de que se trate y se aplicará cualquiera que sea el número de horas trabajadas, incluidos los supuestos de pluriempleo, pero no los de pluriactividad.

Las bases de cotización tendrán como límite mínimo, salvo disposición expresa en contrario, la cuantía íntegra del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, incrementado en un sexto.

Trayectorias laborales Son las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida o, más frecuentemente, durante un período determinado de ésta.

Sectores de alta y media-alta tecnología De acuerdo con la clasificación del INE, se incluyen en esta definición las siguientes actividades:

Sectores manufactureros de tecnología alta: Industria farmacéutica; Maquinaria de oficina y material informático; Componentes electrónicos; Aparatos de radio, TV y comunicaciones; Instrumentos médicos, de precisión, óptica y relojería; y Construcción aeronáutica y espacial.

Sectores manufactureros de tecnología media-alta: Industria química excepto industria farmacéutica; Maquinaria y equipos; Maquinaria y aparatos eléctricos; Industria automóvil; Construcción naval, ferroviaria, de motocicletas y bicicletas, y de otro material de transporte.

Servicios de alta tecnología o de punta. Correos y telecomunicaciones; Actividades informáticas; Investigación y desarrollo.

Segregación horizontal En este estudio vamos a entender la segregación horizontal como la concentración de mujeres y de varones en sectores y ocupaciones específicas.

Segregación vertical En este estudio vamos a entender la segregación vertical como la concentración de hombres y la escasez de mujeres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos directivos.

ANEXO II LEGISLACIÓN EN MATERIA DE EXCEDENCIA

En este estudio por excedencia laboral entendemos la decisión que toma un trabajador o trabajadora de cesar su relación con una empresa durante un periodo de tiempo determinado. Existen diversos tipos de excedencias que pueden agruparse en excedencias voluntarias, excedencias forzosas y excedencias pactadas:

Excedencia voluntaria: que puede estar debida al cese temporal de la relación laboral motivado por el cuidado de hijos e hijas; cuidado de familiares dependientes o por intereses particulares.

Excedencia forzosa: motivada principalmente para ejercer cargos públicos y/o sindicales.

Excedencias pactadas o suspensiones por mutuo acuerdo.

Sin embargo, debido al objeto de estudio de este Informe, este apartado se centra en la revisión de la legislación existente referente a excedencias por cuidado de personas mayores dependientes y por causa de maternidad o paternidad. En este sentido, existen dos normas básicas a nivel nacional que regulan las excedencias y que establecen lo que a continuación se detalla:

El **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores** establece en sus artículos 45 y 46 relativos a suspensión del contrato y excedencias lo siguiente:

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión

1 El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

(D). Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

2 La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 46. Excedencias

3 Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

5 El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres** introdujo el reconocimiento de los siguientes derechos en materia de excedencias, los cuales se vieron reflejados en los artículos arriba citados del Estatuto de los trabajadores. A continuación se resaltan los párrafos según su redacción en la Ley Orgánica 3/2007:

[Redacción según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.] “El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”.

[Redacción según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.] “Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”.

[Redacción según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.] “También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”.

[Redacción según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.] “La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

[Redacción según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.] “Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando”.

“El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente”.

Por último, cabe resaltar lo dispuesto por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo en su Título IV** en el que establece lo siguiente en lo referido a la reducción de jornada por guarda legal: “En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada”.

Además la **Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas** añadió el siguiente párrafo referente a la duración del período de excedencia en este supuesto. “ No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial”.

No obstante lo anteriormente dispuesto, algunos convenios colectivos mejoran las condiciones generales anteriormente recogidas, especialmente, en lo referido a reincorporación inmediata, ampliando automáticamente dicha reincorporación durante los tres primeros años.

RELACIÓN DE TABLAS Y GRÁFICOS

RELACIÓN DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS TERMINADOS. DETALLE POR SEXO. 1989 Y 2009. MILES DE PERSONAS.

50

GRÁFICO 2 TRABAJADORES OCUPADOS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS. 2008. DETALLE POR SEXO. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

51

GRÁFICO 3 EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA AJENA EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA. DETALLE POR SEXO. 1997-2009. MILES DE PERSONAS.

53

GRÁFICO 4 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA AJENA. DETALLE POR SUBGRUPO OCUPACIONAL Y SEXO. 1997 Y 2009. PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL.

54

GRÁFICO 5 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA AJENA. DETALLE POR SUBGRUPO OCUPACIONAL, TIPO DE EMPLEADOR Y SEXO. 1997 Y 2009. PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL.

55

GRÁFICO 6 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA PROPIA. DETALLE POR SUBGRUPO OCUPACIONAL Y SEXO. 1997 Y 2009. PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL.

57

GRÁFICO 7 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN LOS SECTORES DE ALTA Y MEDIA-ALTA TECNOLOGÍA. AÑO 2009. PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN.

69

GRÁFICO 8 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. RELACIONES LABORALES ESPECIALES. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN.

75

GRÁFICO 9 PORCENTAJE DE EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN SECTORES DE ALTA Y MEDIA-ALTA TECNOLOGÍA. DETALLE POR SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN.

85

GRÁFICO 10 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD. DIFERENCIAS ENTRE LAS MUJERES DE MENOR Y MAYOR EDAD. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

86

GRÁFICO 11 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN LAS PRINCIPALES RAMAS DE SERVICIOS. DIFERENCIAS ENTRE LAS MUJERES DE MENOR Y MAYOR EDAD. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

87

GRÁFICO 12 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA O EMPLEADOR. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

87

GRÁFICO 13 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR TRAMO DE TAMAÑO EMPRESARIAL. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

88

GRÁFICO 14 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

89

GRÁFICO 15 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE NO ALTA CUALIFICACIÓN POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

90

GRÁFICO 16 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN SEGÚN EXPERIENCIA LABORAL Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

90

GRÁFICO 17 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN SEGÚN SITUACIÓN FAMILIAR Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

91

GRÁFICO 18 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN SEGÚN TIPO DE JORNADA LABORAL Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

100

GRÁFICO 19 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. RELACIONES LABORALES ESPECIALES SEGÚN SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

102

GRÁFICO 20 PERSONAS ASALARIADAS QUE OCUPABAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN Y QUE LOS ABANDONAN VOLUNTARIAMENTE PARA INICIAR UN PROYECTO EMPRESARIAL. DETALLE POR SEXO.

127

RELACIÓN DE TABLAS

TABLA 1 ALUMNADO QUE TERMINÓ ESTUDIOS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DURANTE 2008 (EXCLUIDAS TITULACIONES DOBLES) POR SEXO Y RAMA.

39

TABLA 2 EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO POR CUENTA AJENA EN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. DETALLE POR GRUPO OCUPACIONAL Y SEXO. 1997-2009.

52

TABLA 3 EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO POR CUENTA AJENA EN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. DETALLE POR GRUPO OCUPACIONAL, TIPO DE EMPLEADOR Y SEXO. 1997-2009.

54

TABLA 4 EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR CUENTA PROPIA. DETALLE POR SITUACIÓN PROFESIONAL Y SEXO. 1997-2009.

57

TABLA 5 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN.

67

TABLA 6 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN.

69

TABLA 7 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS POR ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA Y TAMAÑO EMPRESARIAL. AÑO 2009. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN.

70

TABLA 8 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS POR TRAMOS DE EDAD Y EXPERIENCIA LABORAL. AÑO 2009. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN.

71

TABLA 9 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS SEGÚN TIPO DE FAMILIA. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN.

72

TABLA 10 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS SEGÚN TIPO JORNADA Y DE CONTRATO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN.

73

TABLA 11 GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN. DIFERENCIAS SEGÚN GANANCIAS SALARIALES. AÑO 2008. PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL DE ALTA CUALIFICACIÓN.

74

TABLA 12 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

82

TABLA 13 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

84

TABLA 14 GANANCIA SALARIAL MEDIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO. AÑO 2008. EUROS Y PORCENTAJE.

92

TABLA 15 GANANCIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO. MEDIA Y PERCENTILES. AÑO 2008. EUROS Y PORCENTAJE.

93

TABLA 16 GANANCIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO Y EXPERIENCIA. AÑO 2008. MEDIA Y PERCENTILES. EUROS Y PORCENTAJE.

93

TABLA 17 GANANCIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO Y ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA. AÑO 2008. MEDIA Y PERCENTILES. EUROS Y PORCENTAJE.

94

TABLA 18 GANANCIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. AÑO 2008. MEDIA Y PERCENTILES. EUROS Y PORCENTAJE.

95

TABLA 19 GANANCIA Y DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO, EXPERIENCIA Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. AÑO 2008. MEDIA Y PERCENTILES. EUROS Y PORCENTAJE.

96

TABLA 20 DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN FUNCIÓN DE DESCENDIENTES. Nº Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

98

TABLA 21 SALARIO MEDIO EN FUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE HIJOS A CARGO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. AÑO 2008. EUROS.

99

TABLA 22 SALARIO MEDIO EN FUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE HIJOS A CARGO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DIFERENCIADO POR SEXO. AÑO 2008. EUROS.

99

TABLA 23 DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATO LABORAL Y SEXO. AÑO 2009. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL.

101

TABLA 24 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. DATOS CONTEXTUALES Y EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO O INACTIVIDAD.

110

TABLA 25 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. TIEMPO DE TRABAJO.

112

TABLA 26 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. CONDICIONES DE TRABAJO.

113

TABLA 27 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES DE ENTRE 35 Y 44 AÑOS EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. DATOS CONTEXTUALES Y EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO O INACTIVIDAD.

115

TABLA 28 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES DE ENTRE 35 Y 44 AÑOS EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. TIEMPO DE TRABAJO Y GANANCIA SALARIAL MEDIA.

117

TABLA 29 TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN CON Y SIN EXCEDENCIAS. DATOS CONTEXTUALES.

121

TABLA 30 TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN CON Y SIN EXCEDENCIAS. EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO O INACTIVIDAD.

122

TABLA 31 TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES DE ENTRE 35 Y 44 AÑOS EN EMPLEOS DE ALTA CUALIFICACIÓN. TIEMPO DE TRABAJO Y GANANCIA SALARIAL MEDIA.

124

TABLA 32 TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS PERSONAS ASALARIADAS QUE OCUPABAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN Y QUE LOS ABANDONAN VOLUNTARIAMENTE PARA INICIAR UN PROYECTO EMPRESARIAL. DETALLE POR SEXO. AÑO 2009.

128

TABLA 33 MAPA DE LA PRESENCIA DE MUJERES EN EL EMPLEO DE ALTA CUALIFICACIÓN EN ESPAÑA.

138

TABLA 34 PERFIL ESTADÍSTICO DE LOS HOMBRES Y MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE ALTA CUALIFICACIÓN.

140

