



---

# **Universidad de Valladolid**

## **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**

### **Trabajo de Fin de Grado**

### **Grado en Administración y Dirección de Empresas**

## **Género y mercado laboral en España**

Presentado por:

***Claudia Teixeira de Matos Vázquez***

Tutelado por :

***Raquel Plaza***

*Valladolid, 11 de julio de 2021*

## **RESUMEN**

Las diferencias existentes entre hombres y mujeres son una realidad en el mercado laboral, a pesar de los grandes avances y cambios que este ha experimentado. En este trabajo se hace un repaso sobre la historia de la participación femenina y las teorías económicas que abordan esta problemática. Además, mediante un análisis de datos obtenidos de bases de datos como el Instituto Nacional de Estadística, se determina el papel que ocupa la mujer actualmente en el ámbito profesional, así como las persistentes desigualdades que sufre el género femenino: precariedad laboral, brecha salarial o mantenimiento de roles de género discriminatorios.

**Palabras clave:** Mercado laboral, Desigualdad, Conciliación laboral, Sexo.

**Códigos JEL:** D63, J16, J70

## **ABSTRACT**

The existing differences between men and women are a fact of life in the labor market, despite the great advances and changes it has experienced. This study reviews the history of female participation and the economic theories that deal with this problem. In addition, through an analysis of data obtained from databases such as the National Institute of Statistics, the role that women currently play in the professional sphere is determined, as well as the persistent inequalities suffered by the female sex: job insecurity, the wage gap and the maintenance of discriminatory gender roles.

**Key words:** Labor market, Inequality, Work-life balance, Gender.

**JEL Codes:** D63, J16, J70

## ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL. ....	6
2.1 <i>Cambios en los modelos familiares.</i> .....	9
3. TEORÍAS DE LAS DESIGUALDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO. ....	10
3.1 <i>Modelo del gusto por la discriminación.</i> .....	11
3.2 <i>Discriminación estadística.</i> .....	13
3.3 <i>Modelo de la concentración.</i> .....	14
3.4 <i>La elección racional.</i> .....	15
4. ANÁLISIS EMPÍRICO DEL MERCADO LABORAL (2008-2020).....	16
4.1 <i>Conceptos básicos.</i> .....	16
4.2 <i>Análisis descriptivo de la desigualdad.</i> .....	18
4.2.1 Tasa de actividad y tasa de ocupación. ....	18
4.2.2 Tasa de paro. ....	22
4.2.3 Modalidad de contratación.....	24
4.3 <i>Otras desigualdades de género.</i> .....	26
4.3.1 Segregación laboral por razón de género.....	27
4.3.2 Techo de cristal y suelo pegajoso. ....	29
4.3.3 No conciliación laboral, personal y familiar. ....	30
4.3.4 Brecha salarial. ....	31
5. CONCLUSIONES. ....	33
6. BIBLIOGRAFÍA. ....	34

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1: Ejemplificación Modelo De Becker.....	12
Tabla 4.1: Razones De La Inactividad Por Sexo Y Grupo De Edad (España, 2019).....	20
Tabla 4.2: Porcentaje De Desempleo En Función Del Género Por Grupos De Edad. (España, 2019) .....	23
Tabla 4.3: Porcentaje De Desempleo En Función Del Género Por Nivel Educativo. (España, 2019).....	24
Tabla 4.4: Porcentaje De Contratación Indefinida-Temporal Por Género (España, 2008-2020) .....	25

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1: Ejemplificación Modelo De Becker. ....	12
Gráfico 2.2: Ejemplificación De Segregación Ocupacional.....	15
Gráfico 4.1: Evolución Tasa De Actividad Y Tasa De Ocupación Por Género. 19	
Gráfico 4.2: Brecha De Género En El Mercado Laboral Español, Según El Nivel Educativo (2010-2019).....	21
Gráfico 4.3: Evolución De La Tasa De Desempleo Por Género (2008-2020) ..	22
Gráfico 4.4: Contratación Parcial Por Géneros (2008-2020).....	26
Gráfico 4.5: Ocupados Por Sexo. En Porcentajes Con Respecto Al Total De Cada Sexo. (2019) .....	28

## 1. INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado, los objetivos de bienestar social se han convertido en puntos clave tanto a nivel nacional como en el ámbito internacional, promoviendo un notable avance generalizado. Sin embargo, existen aspectos en los que las desigualdades son más evidentes, un ejemplo claro es el mercado laboral. Concretamente, la sociedad española ha registrado notables cambios políticos, sociales y económicos. Pero en el mercado laboral, a pesar de los grandes avances, la mujer continúa sufriendo situaciones de desigualdad como consecuencia del género.

El objetivo fundamental que ocupa este trabajo es determinar la situación del mercado laboral desde una perspectiva de género, con la idea de obtener las características principales de dicho mercado y las desigualdades existentes; además, conocer y cuantificar dichas diferencias. Por otro lado, se van a desarrollar una serie de objetivos más específicos:

- Determinar el lugar que ocupa actualmente la mujer en el mundo laboral, analizando los logros adquiridos y las barreras superadas, pero teniendo en cuenta los gaps aun existentes.
- Evaluar las diferencias existentes en los indicadores socioeconómicos mas importantes y representativos en materia de economía laboral y género, delimitando un periodo de tiempo comprendido entre 2008-2020. Además de diferenciar las desigualdades y discriminaciones.

En lo relativo a la estructura, el trabajo consta con tres partes principales. Para comenzar, se introduce el trabajo con un repaso sobre la evolución histórica del papel de la mujer en el mundo laboral, tanto los hechos más relevantes como los cambios que los modelos familiares han experimentado tras la incorporación de la mujer al mundo profesional. En segundo lugar, las principales teorías económicas que abordan esta problemática. Pero, el grueso del trabajo consiste en un análisis empírico de los principales indicadores socioeconómicos y su evolución desde 2008 hasta la actualidad. Extrayendo de ellos las principales desigualdades que surgen como consecuencia del género. Y, por último, finaliza

el trabajo con unas conclusiones resultantes de toda la investigación y análisis realizado.

La metodología que se va a utilizar para desarrollar este trabajo consiste en una revisión bibliográfica que, junto con un análisis de los datos, obtenidos de bases de datos como el INE, nos permitirá interpretar los resultados y establecer unas conclusiones claras.

## **2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL.**

La historia de la mujer en el mercado laboral ha sido muy diferente a la del hombre. Desde las antiguas civilizaciones como Grecia y Roma el papel de la mujer quedaba resumido en las tareas del hogar ,la maternidad, el cuidado de hijos y ancianos y la agricultura. En la Edad media, la proliferación de numerosos oficios dio lugar a la participación de la mujer en tareas como elaboración de pan, cerveza, ... o gestionar pequeñas tiendas de comestibles, pero como consecuencia de la crisis del siglo XV fueron expulsadas de los gremios y recluidas de nuevo en sus anteriores dedicaciones (González Fonseca, J. 2011).

La industrialización del siglo XIX inició la incorporación de la mujer a las fábricas. Gracias a la tradicional dedicación de la mujer al tejido, esta se incorpora a la industria textil. Pero continuaba predominando el trabajo del hogar, reproductivo y trabajos de agricultura como la vendimia o la recogida de la aceituna (Garrido E. 1997).

Sin embargo, la introducción de la mujer al mundo laboral es uno de los cambios más significativos del siglo XX y se produce como consecuencia de las dos guerras mundiales. Los hombres se desplazaron al frente y surgió la necesidad de que las mujeres ocupasen sus vacantes, principalmente en la confección, la sanidad o talleres metalúrgicos.

Este proceso de cambio no se produjo de forma lineal en España, el primer estancamiento tuvo lugar con la aparición del franquismo en 1939, que contaba con ideales conservadores y provocó un retraso en la modernización tanto social como política. Todos aquellos avances logrados durante la república como el

divorcio, el acceso a la cultura, ... quedaron sin efecto con la llegada del régimen. Las mujeres quedaron relegadas a un papel en el ámbito doméstico y su educación se centraba en enseñanzas para desarrollar el papel de “buena esposa”, es decir, en España con el franquismo se reinstaura un modelo patriarcal que en otros países había quedado obsoleto (Molinero, 1998).

Durante la segunda etapa del franquismo (1960-1975), España experimentó una cierta apertura al exterior y una política de industrialización. De este modo, se publicó en julio de 1961 la ley que recogió el principio de igualdad de derechos laborales entre trabajadores de ambos sexos, salvando grandes restricciones<sup>1</sup>. A partir de este momento, se eliminó el matrimonio como causa válida de despido y se prohibió la discriminación salarial en función del sexo.

Con la industrialización comienza el éxodo rural donde, tanto hombres como mujeres, pasan a trabajar en las ciudades en el sector industrial o servicios. Aumentan las posibilidades de educación y el porcentaje de mujeres con estudios universitarios comienza a elevarse, pero hasta 1966 no se permitió a las mujeres ejercer de jueces o fiscales.

La creación en 1965 del Movimiento Democrático de mujeres incentivaba a las mujeres a luchar por la igualdad legal y laboral, así como por la ley de divorcio. Como se puede observar, las mejoras en las condiciones laborales de la mujer son evidentes, pero los sueldos ostentados por las trabajadoras continúan siendo menores y se mantiene la necesidad de autorización por parte del marido para trabajar. Finalmente, con la reforma del Código Civil y de Comercio, de 1975, se elimina la autorización matrimonial anteriormente requerida.

Con los cambios surgidos de la modernización y la muerte de Franco se crea un escenario ideal para llevar a cabo una transformación social. Las nuevas generaciones de mujeres tenían ideales innovadores y progresistas, lo que ayudó a evitar el mantenimiento de modelos del régimen. El primer punto en el proceso de transición fueron los derechos civiles tales como: la libertad religiosa, la derogación de la licencia marital y todos los artículos que subordinaran a la

---

<sup>1</sup> Continúa la necesidad de autorización por parte del marido o la prohibición a carreras como la militar, jurídica o magistratura.

mujer ante el hombre, ... a ello se sumarían los derechos políticos, los derechos en el ámbito laboral y en el ámbito educativo (Garrido E. 1997).

El año 1975 fue declarado por la ONU como el Año Internacional de la Mujer, lo que sirvió de motivación para numerosos movimientos feministas, lo que supuso un punto de inflexión. En España se crearon las Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer, que tuvieron gran impacto en la sociedad y sus ideas principales se resumían en: “La necesidad de un Movimiento Feminista<sup>2</sup> revolucionario y autónomo en nuestro país, que defienda las reivindicaciones específicas de la mujer en todo momento, a fin de evitar su discriminación en cualquier aspecto: legal, laboral, familiar o sexual, conscientes de que la poca envergadura política que revista la situación de la mujer es la causa de la continua marginación de sus intereses en las esferas de decisión del país.” (Ortiz Heras , 2006)

Un punto clave fue la firma de la Constitución de 1978, donde el artículo 14 establece: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancial personal o social” y en el artículo 35 es reconocido el derecho al trabajo y a una remuneración igualitaria, sin discriminación por motivos de género (Guerra, 2000). La Constitución fue un elemento muy importante para la abolición de las reglas patriarcales y fue seguida de una reforma del Código Civil en 1981 y del Estatuto de los trabajadores, donde se reconocía la igualdad de las mujeres casadas o la no discriminación por género o estado civil. Haciendo un pequeño resumen, se observa que a finales de los años 80 se produjo un notable avance hacia la igualdad de género.

---

<sup>2</sup> Concepto de feminismo: conjunto diverso de posturas y modelos de pensamiento crítico de corte político, económico, cultural y social, que tienen en común su aspiración a la reivindicación de los derechos de la mujer y la conquista de un rol igualitario respecto al hombre en los distintos aspectos de la sociedad.



Actualmente las mujeres cuentan con una igualdad formal, pero aún es necesaria la igualdad material en cuestión de género.

En resumen, los avances logrados desde la implantación de la democracia han sido evidentes y han proporcionado a las mujeres la igualdad teórica en material civil, jurídica y legal. Pero la igualdad efectiva requiere un cambio social y la eliminación de patrones y conductas fuertemente arraigados.

## **2.1 Cambios en los modelos familiares.**

Los patrones familiares varían mucho según la zona geográfica en la que nos situemos, por ejemplo, en países como Suecia o Noruega el porcentaje de hogares unipersonales se encuentra entorno al 40%, mientras que en España apenas roza el 14%<sup>3</sup>. En los países mediterráneos, predomina la organización familiar tradicional, es decir, el matrimonio con hijos, aunque es un modelo en pleno proceso de cambio.

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha promovido la transformación del concepto clásico de familia. Como explica Rosa Rabbani (2010), el modelo tradicional se encuentra en crisis porque no satisface las necesidades actuales.

Hay algunos factores que tienen gran relación con este cambio de perspectiva. La prolongación de la etapa formativa provoca una extensión del tiempo de permanencia en los hogares paternos, así como, la inestabilidad laboral retrasa el acceso a una vivienda o la llegada del primer hijo (Moreno Mínguez, 2011). Además, el divorcio y los nacimientos extramatrimoniales promueven los hogares unipersonales. La edad media con la que las mujeres tenían su primer hijo en 1975 era de 25 años, en 2010 esta edad era casi 30 años. Del mismo modo, el matrimonio ha pasado de los 24 años a los 31 años, de 1975 a 2010.

---

<sup>3</sup> Concretamente en Suecia el porcentaje de hogares unifamiliares es del 46,3% y en Noruega del 38,5%, sin embargo, en España es del 14,2%. Los datos se obtienen del estudio "Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo" de Almudena Moreno Mínguez (2011).

Las mejoras educativas han incrementado la posibilidad de encontrar un buen empleo en el que llevar a cabo un desarrollo profesional, aumentando el coste personal que supone el abandono de este para hacerse cargo de los hijos. Además, las vidas laborales femeninas tienen una complejidad mayor que las masculinas, con hijos la mujer flexibiliza sus jornadas de trabajo, pospone su promoción profesional y reduce sus horas de trabajo.

En términos generales, los estereotipos tradicionales tienen consecuencias negativas en el bienestar individual femenino. Pero los modelos tradicionales están siendo sustituidos por nuevas formas que satisfacen las necesidades de la sociedad actual.

A continuación, nos centramos en algunas teorías económicas que explican esta diferenciación entre géneros.

### **3. TEORÍAS DE LAS DESIGUALDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO.**

Antes de hablar de las teorías que tratan la diferencia por sexos en el ámbito laboral conviene aclarar el concepto y sus variantes; la discriminación consiste en un trato diferente y desfavorable a una persona o grupo de personas, motivado por su raza, género, ideas políticas, etc. Concretamente, en el ámbito laboral puede clasificarse en cuatro tipos:

- Discriminación salarial. Aparece debido a la existencia de salarios desiguales que no se producen por diferencias en la productividad.
- Discriminación en el empleo. Surge cuando, manteniendo lo demás constante, la mujer soporta una carga de trabajo mayor.
- Discriminación ocupacional. Exclusión total o parcial de ciertas ocupaciones para las que tienen cualificación suficiente y concentración en trabajo para los que pueden estar sobre cualificadas.
- Discriminación en la adquisición de capital humano. Dificultad en el acceso a vías de formación o educación que incrementan su valor<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Este tipo de discriminación es prácticamente nula en los países europeos, resulta interesante su estudio en países en vías de desarrollo.

Se puede especificar que las tres primeras categorías suponen una discriminación directa (post-mercado), ya que aparecen cuando la persona ha entrado en el mercado laboral, y la última categoría se denomina indirecta (pre-mercado), se genera con antelación al inicio de la vida laboral. Los distintos tipos de discriminación pueden tener diferentes consecuencias; en España, destacan por su importancia la salarial y la ocupacional.

Siguiendo el manual sobre economía laboral de McDonnell, Brue y Macpherson, (2007) se establece la existencia de múltiples teorías que estudian esta problemática, no solo por la variedad de formas que puede adoptar sino también por la importancia creciente que tiene el asunto en nuestra sociedad. Las más relevantes son:

- Modelo del gusto por la discriminación.
- Discriminación estadística.
- El modelo de la concentración.
- Elección racional

### **3.1 Modelo del gusto por la discriminación.**

Empezando con la primera, el Modelo del gusto por la discriminación, fue desarrollada por Becker<sup>5</sup> en 1971, quien describe este tipo de comportamiento como una predilección por parte del discriminador, incluso generando una pérdida de eficiencia productiva (una disminución de los beneficios y/o productividad). Esta pérdida es lo que Becker denomina “precio” de la discriminación.

Estamos ante una teoría de carácter general ya que puede aplicarse a muchos ámbitos, pero el que resulta más importante para este estudio es la predilección de los empresarios por contratar hombres frente a contratar mujeres. Esta situación determina que se contratará antes a un varón que, a una mujer, aunque

---

<sup>5</sup> Gary Stanley Becker fue un economista estadounidense, galardonado en 1992 con el Premio del Banco de Suecia en Ciencias Económicas en memoria de Alfred Nobel por su contribución al análisis microeconómico del comportamiento humano y las relaciones entre humanos.

esto suponga un mayor coste; lo que se refleja en el coeficiente de discriminación (d), cuanto mayor sean los prejuicios mayores será este valor.

Se puede explicar de una forma simple: al no existir discriminación contra los hombres su salario es simplemente  $W$ , pero el salario necesario para que se contrate a una mujer es  $W$  menos el coeficiente de discriminación (d); cuanto mayor sea su predilección por los varones mayor será la diferencia. Por ejemplo:

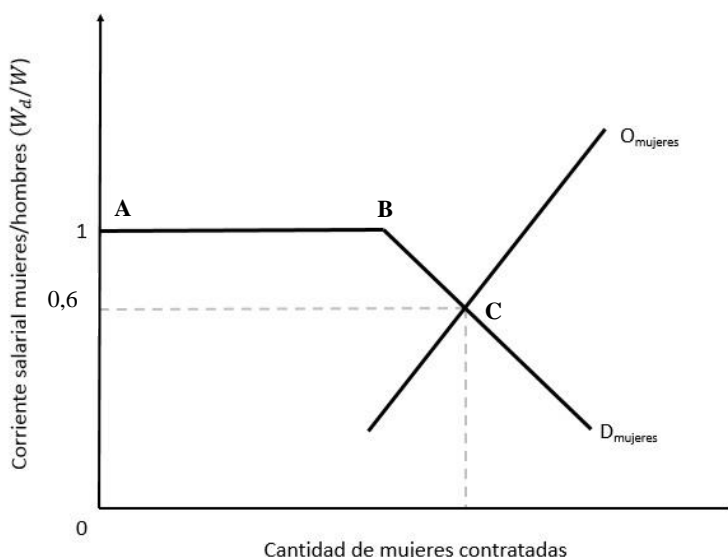
**TABLA 2.1: Ejemplificación modelo de Becker**  
( $W_H = 12 \text{ €}$ ;  $d = 4\text{€}$ )

Salario mujer	$W_M = 12 \text{ €}$	$W_M = 10 \text{ €}$	$W_M = 8 \text{ €}$	$W_M = 6 \text{ €}$
Contratación	Hombre	Hombre	Indiferencia	Mujer

Fuente: Elaboración propia a partir del libro Economía Laboral de Mc Connel.

El empresario únicamente contrataría a una mujer frente a un hombre si la prima salarial a pagar superase los 4€. Si extrapolamos esta teoría al mercado de trabajo, podemos hallar el grado de discriminación salarial. Se explica mejor de forma visual: En el eje de ordenadas se refleja el grado de discriminación salarial<sup>6</sup> del mercado, en nuestro ejemplo  $W_M / W_H = 8/12 = 0,6\hat{6}$ ; y en el eje de abscisas el número de mujeres contratadas.

**GRÁFICO 2.1: Ejemplificación modelo de Becker.**



Fuente: wikiwand.com

<sup>6</sup> Concretamente, en el eje de ordenadas se refleja el salario de las mujeres dividido entre el salario de los hombres.

Se ordena a los empresarios por su grado de discriminación, a la izquierda aquellos con un coeficiente de discriminación nulo AB y, según avanzamos a la derecha a lo largo de BD, este valor aumenta. El equilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado se encuentra en el punto C pero, cualquier cambio en la curva de demanda ya sea por modificaciones en la legislación, en los patrones sociales, ... puede provocar un desplazamiento de la recta cambio en la discriminación; del mismo modo que un cambio en la oferta de trabajo puede desencadenar variaciones en la discriminación salarial.

Según este modelo, las fuerzas del mercado trabajan en beneficio a la igualdad salarial. Si un empresario incurre en menores costes porque su coeficiente de discriminación es cero, le permitirá aumentar su cuota de mercado, obligando a los empresarios con preferencias por los hombres y mayores costes a disminuir dicho coeficiente. Teóricamente todo esto llevaría a una igualdad salarial, pero como se ha demostrado, en la realidad no ha sido así. De ahí el nacimiento de otras teorías.

### **3.2 Discriminación estadística.**

Se puede decir que esta existe cuando se juzga a una persona concreta por las características del grupo al que pertenece y no por las suyas propias; dichas características son correctas y acertadas si se refieren al grupo, pero son incorrectas si se aplican estrictamente a individuos independientes.

Para una empresa supone un mayor coste analizar las características individuales de cada candidato, por lo tanto, se recurren a criterios como la raza, sexo, edad o estado civil para clasificar los atributos. Por ejemplo, el sexo puede utilizarse como indicador de la fuerza física o el estado civil como indicador de una posible baja por maternidad.

Esta teoría establece que el empresario discriminador no resulta perjudicado, al contrario; al reducir costes en el proceso de selección aumenta sus beneficios y, la aplicación de características grupales a los demandantes de empleo es un método muy barato. En este caso, el empresario no discrimina con el objetivo de “perjudicar” a un grupo determinado, sino que toma las decisiones más

racionales y correctas para su negocio. Es cierto que, al aplicar este método, puede cometer errores y esto supone un coste para la empresa. Por lo tanto, los empresarios que cometan menos errores reducirán los costes y aumentarán su cuota de mercado.

Del mismo modo, al igual que en el anterior modelo las fuerzas del mercado promovían la igualdad, en esta teoría no existe ninguna razón para pensar que, con el paso del tiempo, la discriminación vaya a disminuir. Sería necesaria la convergencia de las características medias y el encarecimiento de este método.

### **3.3 Modelo de la concentración.**

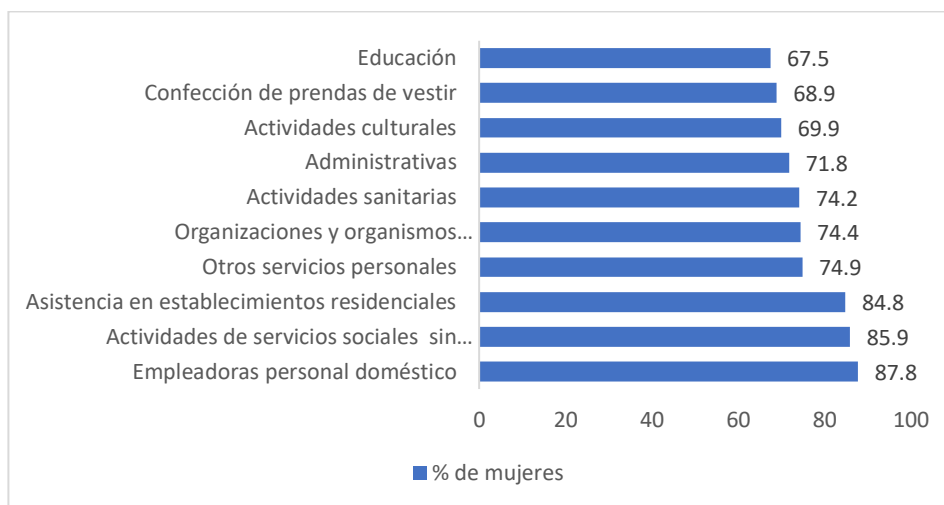
El último es el modelo de la concentración, también denominado segregación<sup>7</sup> ocupacional. Esta teoría estudia la concentración de hombres y mujeres en ocupaciones muy diferentes. Uno de los elementos clave de este modelo es la importancia de la productividad en equipo, si las relaciones sociales son perjudiciales esta disminuye. Algunos varones tienen ideas preconcebidas sobre las capacidades femeninas y pueden sentirse descontentos ante la idea de trabajar con mujeres. Ante esto, los empresarios deciden dividir en ocupaciones distintas.

Como explican Mc Connel, Brue y Macpherson (2007), tras una simplificación del problema, las mujeres no obtienen un salario menor por el hecho de ser mujeres, sino como consecuencia de la concentración en un número menor de ocupaciones. Al existir una oferta mayor en relación con la demanda, para alcanzar el equilibrio del mercado, el precio es menor. Del mismo modo, se llega a la conclusión de que no sólo afecta a la equidad salarial, la eliminación de la segregación ocupacional beneficiaría en términos de eficiencia.

---

<sup>7</sup> Como segregación denominamos la marginación, exclusión o discriminación de la que puede ser víctima una persona o un grupo de personas por motivos raciales, sociales, políticos, religiosos o culturales.

## GRÁFICO 2.2: Ejemplificación de segregación ocupacional, las 10 actividades más feminizadas.



Fuente: Encuesta de población Activa (EPA), IV trimestre 2017, EL PAÍS

Como se puede observar en el gráfico, el porcentaje de mujeres en actividades como el cuidado doméstico, cuidado de personas, actividades culturales...es muy elevado en comparación con el masculino, cuyo porcentaje resulta más elevado en actividades como la metalurgia, la ingeniería o la construcción.

### 3.4 La elección racional.

Algunos autores defienden la idea de que la posición económica de inferioridad, en términos salariales, es la consecuencia de elecciones libres y racionales. Como se ha tratado en el punto 2.1 Modelos familiares, el papel tradicional de la mujer se basa en la crianza y protección de los hijos, lo cual provoca discontinuidad en su carrera profesional, lo que conlleva:

- Menor número de horas laborales a lo largo de su carrera.
- Una menor tasa de rendimiento en la inversión en capital humano (estudios).
- La probabilidad de que, tras una parada, sus conocimientos queden obsoletos.

Dando lugar a la decisión de tomar ocupaciones con mayor flexibilidad horaria, seguridad... Todo esto justificaría parte de las diferencias salariales existentes en el mercado por razón de género. Los hombres soportan una jornada laboral

de mayor duración, trabajos con mayor riesgo y obtienen un rendimiento mayor en su inversión en formación.

Por el contrario, existen economistas que justifican que dichas elecciones vienen motivadas por el bajo coste de oportunidad que tiene la inactividad femenina debido a los bajos salarios. Además, las limitadas oportunidades de crecimiento laboral de que disponen reducen la necesidad de invertir en educación.

Ambas posiciones tienen validez, las diferencias en el empleo dependiendo del género puede ser efecto de las discriminaciones existentes y, del mismo modo, la diferencias en ganancias y condiciones laborales pueden ser la consecuencia de una elección racional por parte de las mujeres (Mc Connel, Brue y Macpherson (2007)).

#### **4. ANÁLISIS EMPÍRICO DEL MERCADO LABORAL (2008-2020).**

En este punto del trabajo se va a desarrollar un análisis de los principales indicadores socioeconómicos, basados en datos reales desde 2008 hasta la actualidad. Pero, antes de empezar, resulta de interés definir una serie de conceptos que van a ser relevantes a lo largo del estudio.

##### **4.1 Conceptos básicos.**

- Tasa de actividad, se entiende como el índice que mide la oferta de trabajo de un país. Se calcula con el cociente de población activa entre la población en edad de trabajar.
  - La población activa está compuesta por las personas en edad de trabajar que obtienen una remuneración por sus actividades o que buscan empleo.
  - La población en edad de trabajar incluye a toda la población mayor de dieciséis años que pueda desarrollar un trabajo, es decir, aquellos ocupados, desempleados y población inactiva<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> La población inactiva está compuesta por aquellos que, teniendo más de 16 años, ni trabajan ni mantienen una búsqueda activa de empleo. Por ejemplo, estudiantes, jubilados, personas que se ocupan del hogar, incapacitados, etc.



La Tasa de actividad se calcula como:

$$T. \text{ actividad} = \frac{\text{Población Activa (ocupados + desempleados)}}{\text{Población en edad de trabajar (+16 años)}} \times 100$$

El instituto Nacional de Estadística (INE) es el encargado de publicar estos datos y, es necesario destacar que, este cociente es un indicador muy importante del crecimiento económico a largo plazo.

- Tasa de paro o desempleo, es el cociente entre la cantidad de personas en edad, condiciones y disposición para trabajar que no tienen puesto de trabajo y la población activa.

$$T. \text{ de paro} = \frac{\text{Población desempleada}}{\text{Población activa}} \times 100$$

Existen diferentes tipos de desempleo, que analizaremos más adelante durante el análisis de los datos.

- Tasa de ocupación o de empleo, es el cociente entre la población que recibe una remuneración por su trabajo y la edad en edad de trabajar.

$$T. \text{ ocupación} = \frac{\text{Población con empleo}}{\text{Población en edad de trabajar}} \times 100$$

Este porcentaje es muy útil a la hora de medir la situación de la mujer en el ámbito laboral.

- Salario, dinero que recibe una persona de una empresa o entidad en concepto de pago, generalmente de carácter periódico.
- Equidad laboral, promueve la igualdad más allá del género, la raza o la cultura a la que se pertenece. Aplicado al ámbito del trabajo, igualdad entre las aportaciones del empleado a la empresa (esfuerzo, compromiso, tiempo, ...) y las aportaciones de la empresa al empleado (salario, beneficios sociales, vacaciones...).

## **4.2 Análisis descriptivo de la desigualdad.**

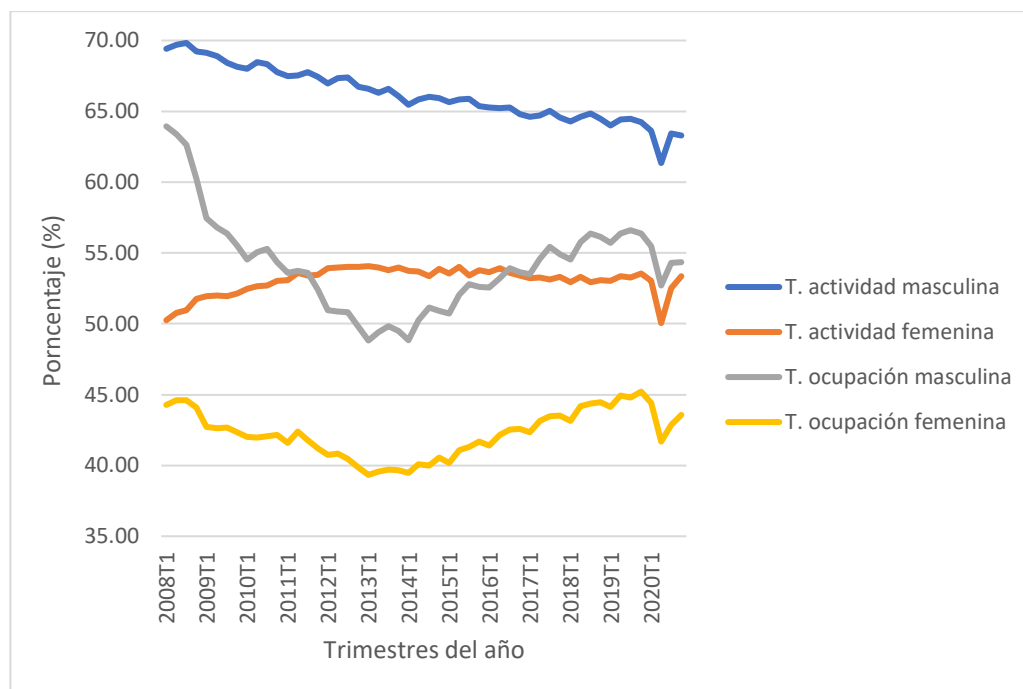
En las últimas décadas, la sociedad ha sufrido transformaciones, provocando cambios en el funcionamiento del mercado laboral. El modelo tradicional de organización social ha experimentado modificaciones importantes que favorecen la compatibilización del trabajo y el ámbito doméstico. La creciente incorporación de la mujer ha desencadenado un retraso en la creación de hogares, maternidad y bajada en el número de hijos en las familias (Cebrián y Moreno, 2018). El objetivo de este punto es describir y analizar los aspectos más importantes que caracterizan el empleo femenino en España, para un periodo comprendido entre 2008 y 2020.

### **4.2.1 Tasa de actividad y tasa de ocupación.**

La evolución de la situación económica española viene determinada por la crisis de 2008, recuperación económica y, actualmente, la crisis provocada por el Covid-19. Al inicio del periodo de análisis, la tasa de actividad era de un 59,67% para el total de la población, pero si segregamos por género, la tasa de actividad masculina era de un 69,42% y la femenina de entorno a un 50%; existiendo una diferencia de casi 20 puntos porcentuales. Actualmente, el porcentaje para el total de la población se encuentra en un 58,19%, un 63,44% para hombres y un 53,35% para mujeres; habiendo disminuido prácticamente 10 puntos la diferencia entre géneros.

En el gráfico 4.1, se puede observar la evolución de la tasa de actividad y la tasa de ocupación desde 2008 hasta el último trimestre de 2020.

**GRÁFICO 4.1: Evolución tasa de actividad y tasa de ocupación por género (2008-2020).**



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta de población activa (INE).

En términos generales, tanto la tasa de actividad como la de ocupación masculina permanecen por encima de la femenina, aunque se puede observar que la ocupación masculina experimenta una caída mucho mayor con la crisis económica, debido a que no todos los sectores se vieron afectados por igual<sup>9</sup>. Por otro lado, la tendencia en la tasa de actividad femenina se sitúa al alza, cosa que no sucede con la masculina. Como señalan Cebrián y Moreno, tras la crisis económica se recuperó con mayor rapidez el empleo femenino, hecho no habitual.

<sup>9</sup> El sector de la construcción, principal afectado por la crisis económica, está formado principalmente por hombres y, en concreto, hombres sin altos niveles educativos.

A continuación, voy a detenerme en los motivos por los cuales tanto hombres como mujeres no forman parte de la población activa:

**TABLA 4.1: Razones de la inactividad por sexo y grupo de edad (España, 2019)**

Rango de edades ( miles de personas)	25-29		30-34		35-39		40-44		45-59		50-54	
Género (Masculino/femenino)	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Causas de inactividad</b>												
Enfermedad o incapacidad propia	20,4	15,6	31,1	24,4	45,9	39,3	64,1	60,1	93,0	94,3	131,4	112,6
Cuidado de niños o de adultos enfermos	1,0	46,4	0,8	66,3	3,7	81,2	8,6	60,1	4,6	52,3	6,2	38,9
Otras obligaciones familiares o personales	6,9	32,5	5,0	42,7	10,6	56,6	4,6	91,9	9,4	130,1	9,2	162,9
Cursos de enseñanza o formación	94,0	89,3	28,0	32,5	11,5	19,4	5,7	11,7	4,5	9,4	0,9	5,0

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta de población activa (INE).

En la tabla 4.1 se reflejan las diferencias por sexo y edad en cuestiones de inactividad. Las cifras reflejadas en la tabla tienen como unidad de medida “miles de personas”. Se han tomado estas franjas de edad ya que, los menores de 25 años se presentan como inactivos debido a que se encuentran en su periodo de formación y los mayores de 60 años se encuentran, en su mayoría, jubilados. En el grupo de edad de 25 a 29 años el mayor número de personas inactivas, en ambos sexos, se encuentra en periodo de formación. Con el paso de los años las diferencias toman protagonismo, en el caso de los hombres, aparece como causa principal la enfermedad o incapacidad propia, pero en ningún caso el número de hombres inactivos por responsabilidades familiares es un dato relevante. En el caso de las mujeres, a partir de los 35 años es muy elevado el número de mujeres que se marchan del mundo laboral por cuidado de niños o mayores, este tipo de inactividad se mantiene presente en todos los periodos hasta edades próximas a la jubilación, donde también crece el número de personas jubiladas o inactivas por motivos de enfermedad.

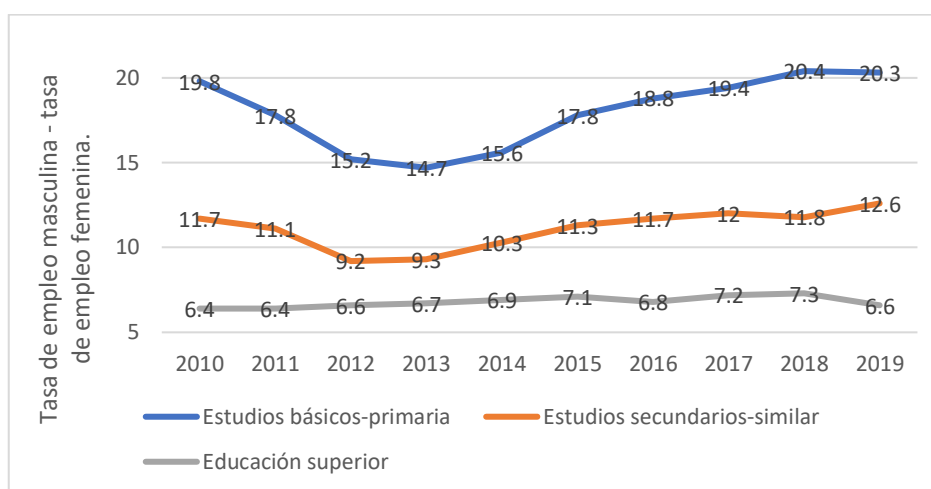
Si, además, se incluyese el nivel educativo, como hacen en su estudio Cebrián y Moreno (2018), cabe destacar que el porcentaje de inactividad es mayor a medida que el nivel educativo es más bajo. Como ya se ha explicado en puntos anteriores, el modelo de sociedad está experimentando cambios, como una prolongación en el periodo educativo<sup>10</sup>. El incremento en capital humano por

<sup>10</sup> Durante el curso 2016-2017, más de la mitad de los matriculados en grados universitarios y másteres fueron mujeres.

parte de las mujeres provoca que, estas mismas, busquen mayores salarios y mejores posiciones laborales para rentabilizarlo.

Siguiendo esta línea, en el gráfico 4.2 se representa la evolución de la brecha de género en la tasa de empleo desde 2010 hasta 2019, diferenciando tres niveles de estudios: Nivel básico (analfabetos-primaria), secundario (escuela secundaria-similares) y superior (formación universitaria-grados profesionales).

**GRÁFICO 4.2: Brecha de género en el mercado laboral español, según el nivel educativo (2010-2019)**



Fuente: statista.com

Como se puede apreciar, la diferencia es mucho menor a medida que el nivel de formación aumenta y se exagera en los grados más básicos de educación. Cabe destacar la pronunciada disminución entre 2010 y 2013 dentro del grupo de personas con estudios primarios, como consecuencia de la crisis económica. Se podría decir que, desde el inicio de la crisis económica hasta hoy, la brecha de empleo se ha mantenido estable en términos de educación, alcanzando el punto más elevado, en 2019, con 20,3 puntos porcentuales en aquellas personas que han cursado el primer nivel de aprendizaje.

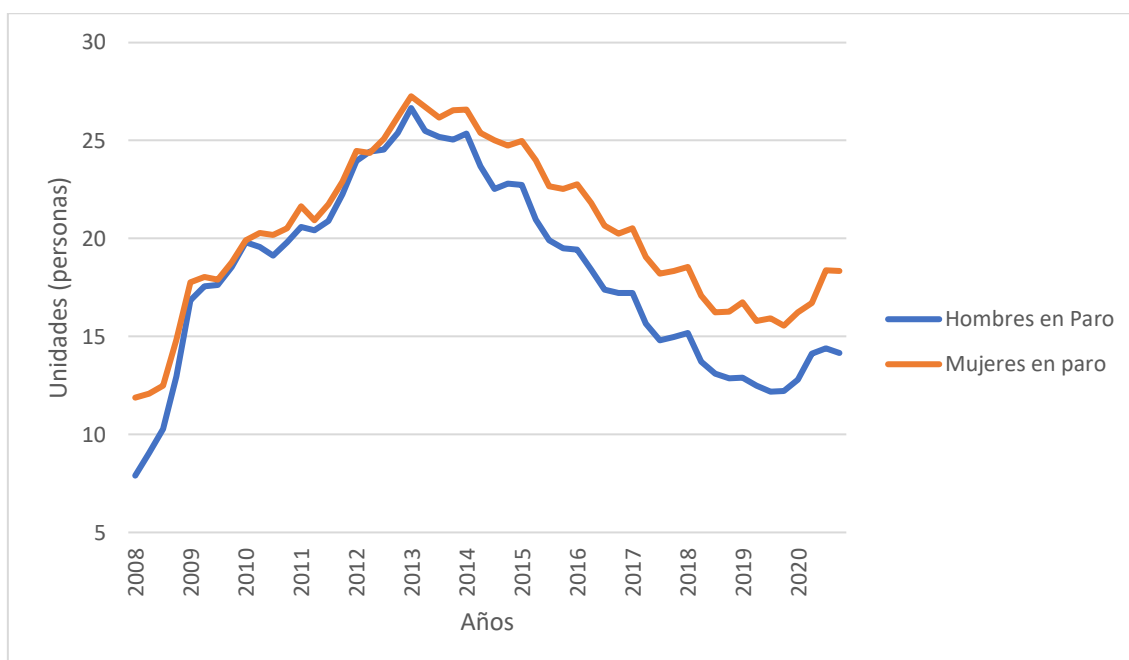
En resumen, el comportamiento laboral en las diferentes generaciones muestra un cambio en los modelos sociales, determinados también por la situación económica. Sin duda, el aumento del nivel educativo promueve una reducción en la brecha de la tasa de empleo, menor a mayor nivel de estudios.

#### 4.2.2 Tasa de paro.

La tasa de desempleo, como ya se ha explicado anteriormente, expresa el porcentaje de población que, careciendo de empleo, busca de forma activa un trabajo y tiene disposiciones para ello.

La tasa de desempleo en España el primer trimestre del 2021, según los datos del INE, se encuentra en el 15,98%. Mientras que, si lo dividimos por sexo, el desempleo femenino se encuentra en un 18,13%; unos 4 puntos por encima del paro masculino, cuyo valor se sitúa en el 14,06%.

**GRÁFICO 4.3: Evolución de la tasa de desempleo por género (2008-2020)**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de <https://www.epdata.es>

En el gráfico 4.3, se observa la evolución de la tasa de paro, diferenciando por sexos. Se puede apreciar que la tendencia en ambos casos es al alza y que el recorrido mantiene una forma similar, aunque el porcentaje de mujeres en paro es de forma constante superior al porcentaje de varones.

Ambos valores, durante el periodo 2008-2013, convergen hacia el mismo punto; debido al gran impacto que tuvo la crisis económica en empleos muy masculinizados como es la construcción, pero manteniéndose siempre la tasa de paro masculina por debajo de la femenina.

En los años posteriores, desde 2014, la tendencia es decreciente pero los valores aún son superiores a la situación previa a la crisis. En el gráfico puede apreciarse de forma simple como la <sup>11</sup>brecha de género vuelve a crecer, pasando de 1,68 puntos porcentuales en 2014 a unos 3,41 puntos en 2017; todo esto se ha exagerado como consecuencia del Covid-19 que ha agravado la diferencia por géneros, actualmente, la brecha de género se encuentra entorno a unos 4 puntos porcentuales.

**TABLA 4.2: Porcentaje de desempleo en función del género por grupos de edad. (España, 2019)**

Edades/género	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Tasas			
de 16 a 19 años	42,88	48,73	5,85
de 20 a 24 años	28,24	31,66	3,42
de 25 a 54 años	11,05	14,99	3,94
55 y más	11,23	13,45	2,22

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta de población activa (INE).

Si se analiza la tasa de desempleo segregando por grupos de edad, con los datos que el INE proporciona para 2019 como aparecen en la tabla 4.2, se aprecia que el rango de edad en el que existe menor diferencia es entre hombres y mujeres de 20 a 24 años y que, aunque la brecha pase de 5,85 puntos porcentuales a los 2,22 puntos porcentuales cuando aumentamos la edad, la posición desfavorable siempre está ocupada por el género femenino. Con esta información se refuerza la idea de que continúan existiendo desigualdades a la hora de realizar una contratación.

Por otro lado, para obtener un análisis más detallado sobre la situación, puede estudiarse la tasa de desempleo en función al nivel educativo alcanzado por hombres y mujeres, como se desglosa en la tabla 4.3.

<sup>11</sup> La brecha de género es una forma de representar la disparidad entre hombres y mujeres. Generalmente es la diferencia entre la tasa masculina y la tasa femenina en la categoría de una variable.

**TABLA 4.3: Porcentaje de desempleo en función del género por nivel educativo. (España, 2019)**

Rango de edades (Tasas)	De 20 a 24 años			De 25 a 29 años			De 30 a 44 años			De 45 a 54 años		
Género	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Niveles educativos												
Educación básica- primaria	43,6	56,57	12,97	34,42	42,66	8,24	21,97	34,25	12,28	23,60	30,81	7,21
Educación secundaria-similar	32,02	39,89	7,86	24,45	28,74	4,29	13,29	22,89	9,60	12,31	22,05	9,74
Educación superior	22,22	23,83	1,61	14,06	14,67	0,61	6,05	8,87	2,82	5,60	8,31	2,72

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta de población activa (INE).

De forma general, se aprecia que las tasas de desempleo, independientemente de la edad o el nivel educativo alcanzado, es mayor en las mujeres.

Las diferencias más significativas se encuentran en niveles de educación más bajos, por ejemplo, una disparidad de 12,97 puntos porcentuales entre hombres y mujeres de 20-24 años que tienen niveles educativos básicos. Por el contrario, las discrepancias disminuyen a medida que el nivel de estudios aumenta, solamente 0,61 puntos porcentuales entre aquellas personas de 25-29 años con educación superior. El nivel de estudios es un gran determinante, tanto en la elección del modelo de vida, como a la hora de seleccionar un trabajador por parte de la empresa.

Para finalizar este punto, se puede concluir con una idea clara y justificada de la existencia de desigualdad con motivos de género. Independientemente de la edad, situación económica o estudios, la tasa de desempleo femenina siempre se mantiene a niveles superiores que la masculina.

#### 4.2.3 Modalidad de contratación.

Tras la crisis económica, creció el número de contratos de carácter temporal<sup>12</sup>, concretamente el 90% de los empleos que se generan cada año son de este tipo, lo que promueve la precariedad de los empleos españoles. Siguiendo el estudio de Cebrián y Moreno (2018), la temporalidad es una característica clave del mercado laboral español que se acentúa con carácter estacional.

<sup>12</sup> Un contrato temporal es aquel que tiene por objeto una relación contractual empresario-trabajador durante un periodo de tiempo determinado, podrá celebrarse a jornada completa o parcial. Definición de ipyme.org



**TABLA 4.4: Porcentaje de contratación indefinida-temporal por género (España, 2008-2020)**

	2008	2014	2020
<b>Contrato Indefinido (%)</b>			
Hombre	72,62	76,47	77,40
Mujer	68,80	75,50	74,37
<b>Contrato Temporal (%)</b>			
Hombre	27,37	23,52	22,60
Mujer	31,20	24,50	25,62

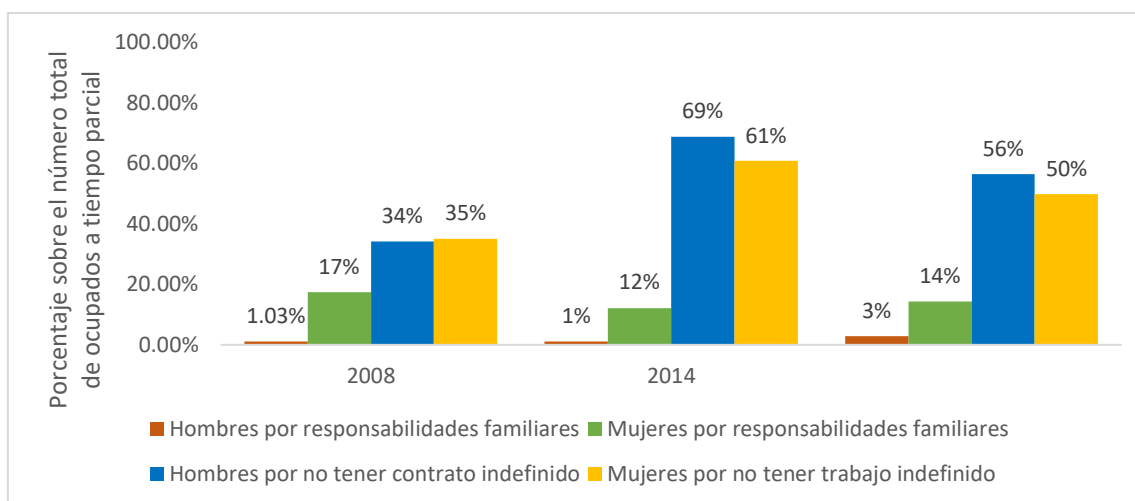
Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta de población activa (INE).

En la tabla 4.4 se ven reflejados los datos, en porcentajes, de 3 años 2008-2014-2020. En el ámbito de la contratación indefinida, el hombre presenta en todo el periodo un porcentaje mayor; mientras que, en el caso de la contratación temporal, se mantiene siempre con valores menores a los de la mujer. Durante los años más duros de la crisis los porcentajes tomaron valores similares en ambos sexos, en 2014 el porcentaje de hombres con contrato temporal era de 23,52% únicamente 1 punto porcentual por debajo de las mujeres. Pero, tras la recuperación económica, las diferencias volvieron a agravarse, en 2020 el porcentaje de mujeres temporales está 3 puntos porcentuales por encima que los varones. Es decir, con la mejora de la situación económica, se agrava la brecha en la contratación con carácter desfavorable para las mujeres.

Otro aspecto relevante y significativo es la parcialidad<sup>13</sup>. Este tipo de contratos tiene una incidencia más elevada entre las mujeres, una de cada cuatro asalariadas tiene un contrato parcial, muy lejos del 7% de los hombres (Cebrián y Moreno (2018)). Al igual que la temporalidad, este tipo de contratos tienen un fuerte componente cíclico.

<sup>13</sup> Según el ministerio de trabajo y economía social, un contrato con carácter parcial es todo aquel en el que el número de horas diarias/semanales/mensuales trabajadas son menores a la jornada completa.

#### GRÁFICO 4.4: Contratación parcial por géneros (2008-2020)



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la encuesta de población activa (INE).

Es interesante analizar las razones por las que se elige un contrato a tiempo parcial. En el gráfico 4.4 se puede ver que el porcentaje de mujeres que tienen un contrato a tiempo parcial por no encontrar un trabajo a jornada completa es un dato similar al de los hombres; durante el periodo de crisis económica esta situación se agravó, tanto para hombres como para mujeres. Además, el número de hombres que deciden no trabajar a tiempo completo por responsabilidades familiares es mínimo comparándolo con el número de mujeres, si es cierto que el valor crece desde 2008; pero se mantiene lejos de alcanzar el dato femenino, entorno al 15% durante todo el periodo.

#### 4.3 Otras desigualdades de género.

En este último epígrafe del punto 4 se analizan las dificultades a las que se enfrentan las mujeres al incorporarse al mercado laboral español. Concretamente:

- Segregación horizontal y vertical.
- Techo de cristal y suelo pegajoso.
- No conciliación laboral, personal y familiar.
- Brecha salarial.

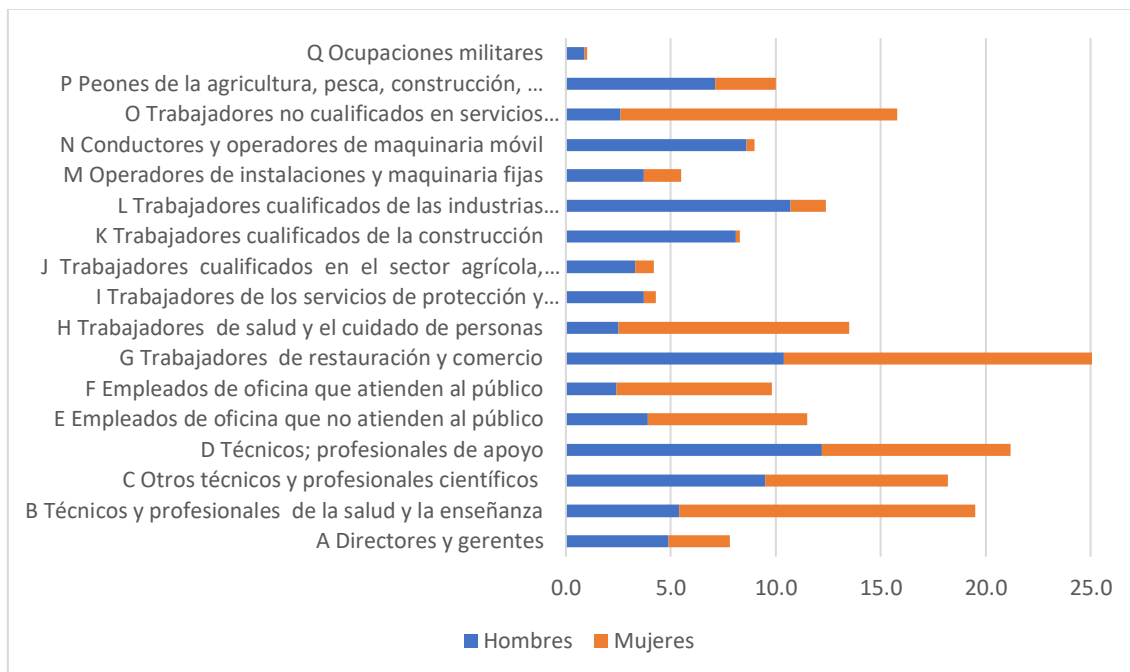
#### 4.3.1 Segregación laboral por razón de género.

Dentro de las posibles manifestaciones de desigualdad, la segregación laboral es de las más características. Se puede definir como la concentración dispar de hombres y mujeres en ciertas ocupaciones y sectores, entendidos como “masculinizados” o “feminizados”. Esta diferenciación supone una dificultad añadida a la hora de desarrollar profesionalmente una actividad entendida para el género contrario. Se puede hacer una diferenciación dentro de la segregación laboral:

Como explica Anker (1998), la segregación horizontal aparece cuando un grupo de individuos se concentra en una serie de ocupaciones estereotipado a un género concreto y provoca dificultades de acceso o desarrollo al género contrario. Por ejemplo, se habla de los impedimentos que puede experimentar una mujer al desarrollar un trabajo entendido como “masculino” como la construcción. Por otro lado, aparece segregación vertical cuando una mujer trabajadora se mantiene en categorías profesionales inferiores y se encuentran ante mayores dificultades a la hora de promocionarse y ascender en su carrera profesional, en comparación con los hombres. Como se indica en el Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016), las mujeres acceden en un porcentaje menor a puestos de responsabilidad, a pesar de que los niveles educativos son iguales o superiores a los de los hombres.

Si se centra el estudio en la distribución ocupacional en España, aunque el nivel educativo femenino se ha incrementado, las mujeres siguen estando concentradas en ocupaciones con menor retribución salarial.

**GRÁFICO 4.5: Ocupados por sexo. en porcentajes con respecto al total de cada sexo. (2019)**



Categoría laboral (%)	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
Hombre	4,9	5,4	9,5	12,2	3,9	2,4	10,4	2,5	3,7	3,3	8,1	10,7	3,7	8,6	2,6	7,1	0,9
Mujer	2,9	14,1	8,7	9,0	7,6	7,4	17,4	11,0	0,6	0,9	0,2	1,7	1,8	0,4	13,2	2,9	0,1

Fuente: Elaboración propia a través de los datos del informe de población activa del INE.

En el gráfico superior, se puede observar como el 17,4% de las mujeres se dedica a la restauración y comercio o como el 11% al cuidado de personas. Mientras que, en el caso de los hombres, el 12,2% son técnicos de apoyo o el 10,7% trabajadores de industria. Es decir, las ocupaciones más frecuentes por las mujeres, dejando de lado los servicios, son los cuidados personales, sector sanitario o enseñanza; en el caso de los hombres, destacan las ocupaciones como técnicos, profesionales, trabajadores de la industria, etc.

Además, cabe destacar que, independientemente del sector, la ocupación femenina se encuentra mucho más concentrada, el 55,7% de las mujeres pertenece únicamente a cuatro ocupaciones. Esta concentración en sectores/actividades puede deberse a preferencias personales, falta de referentes o dificultades a la hora de entrar o crecer en determinados sectores. Una muestra significativa de la desigualdad es que, los puestos de dirección, técnicos profesionales, científicos, expertos... en resumen, aquellos puestos con mayor responsabilidad, en su mayoría están ocupados por hombres.

Por lo tanto, tanto la segregación vertical, dificultad en el crecimiento jerárquico empresarial, como la horizontal, agrupación en determinadas ocupaciones, son problemas persistentes en la sociedad actual y que tienen consecuencias a largo plazo, ya que los individuos toman sus decisiones basándose en la estructura de oportunidades.

#### 4.3.2 Techo de cristal y suelo pegajoso.

Continuando con este punto y, como sucesión de lo tratado en la segregación vertical, los datos de la EPA de 2019 indican que el 4,9% de los hombres ocupados tienen una posición de director/gerente, mientras que únicamente ocupan esta posición el 2,9% de las mujeres, 2 puntos porcentuales menos. Como indican Cebrián y Moreno (2018), las jornadas laborales más intensivas, la competitividad y la escasa flexibilidad que conllevan los puestos de más responsabilidad, dificulta la conciliación laboral y familiar, pudiendo ser motivos por los cuales exista escasez de mujeres directivas. Se puede hablar del Techo de cristal como la “barrera” invisible que dificulta el ascenso de las personas dentro de las organizaciones a cargos de mayor responsabilidad, rango o categoría, a pesar de tener las mismas características laborales. Es un fenómeno más común en las mujeres.

Algunas de las barreras que provocan estas limitaciones laborales a las mujeres pueden ser (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2014-2016):

- La maternidad genera un parón en el desarrollo profesional que, incluso igualando la baja maternal-paternal, afecta en mayor medida a las mujeres.
- La idea de una “menor ambición profesional” debido a los estereotipos o a las responsabilidades familiares dispares, generan la idea de que la mujer no quiere involucrarse en el ámbito laboral.
- El reparto desigual del cuidado familiar dificulta en gran medida la promoción dentro del trabajo, debido a la necesidad de flexibilizar la jornada o de reducirla.

El término de “Suelo pegajoso” es sólo otra forma de expresar esta idea, se entiende como la reticencia u obstáculo que suponen el trabajo doméstico, conyugal, maternal o el cuidado de familiares a la hora de desarrollar completamente una carrera profesional. Estas cargas soportadas por las mujeres, a mayores que los hombres, complican la conciliación laboral y familiar y generan conflictos a la hora de mostrar todo el potencial y crecer en una empresa.

#### 4.3.3 No conciliación laboral, personal y familiar.

La conciliación laboral, personal y familiar puede definirse, según la RAE, como la participación igualitaria entre hombres y mujeres tanto en la vida familiar como en el trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo. Además de variar los roles y estereotipos tradicionales de género.

Cuando se habla de este tema, es necesario hacer referencia al concepto de corresponsabilidad: equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Esta falta de corresponsabilidad es uno de los grandes factores que favorece el mantenimiento de desigualdades entre géneros. Los datos de la Encuesta del Tiempo reflejan este reparto desigual; la mujer dedica de media unas 4 horas diarias al cuidado del hogar y familia, mientras que el promedio que dedica el hombre es de 1 hora y 54 minutos (Instituto Nacional de Estadística, Encuesta del Empleo del Tiempo, (2010)). Además, como se indica en el Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016), prácticamente un 95% de las personas que interrumpen su carrera profesional pidiendo una excedencia, para el cuidado de familia, son mujeres.

Este problema ha de ser considerado un problema social debido a que, el incremento de la participación femenina en el mercado produce un descenso de la natalidad y, con ello, se reduce el crecimiento económico y se pone en riesgo la renovación demográfica y el Estado del Bienestar.

Actualmente, algunas de las medidas que se llevan a cabo se basan en la sensibilización de la sociedad, promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo, etc. Pero es necesario un cambio en los roles de género tradicionales y una reorganización social.

#### 4.3.4 Brecha salarial.

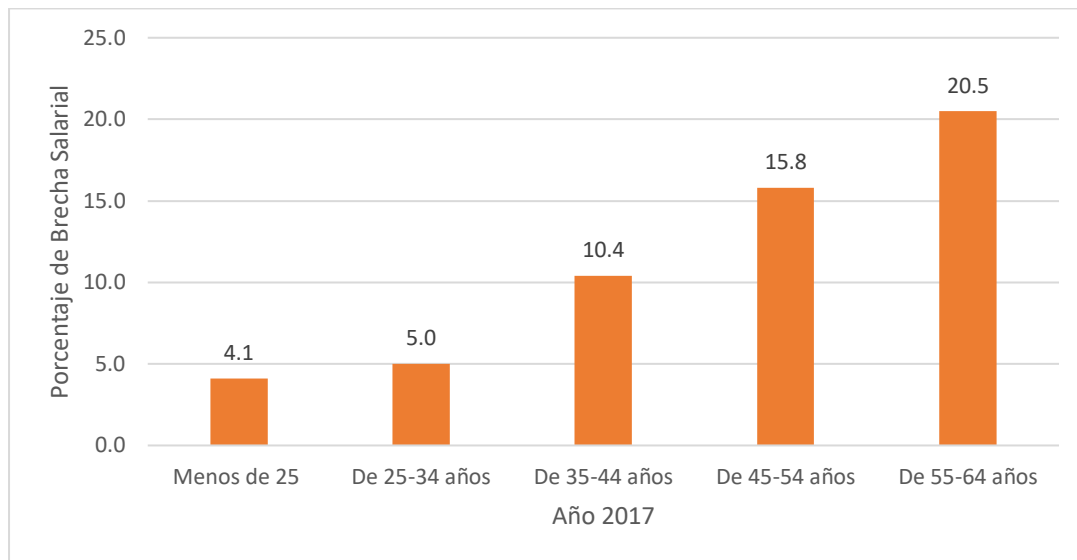
Por último, y como unión de los últimos subapartados de este epígrafe, la brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio<sup>14</sup> de hombres y mujeres, en base al salario medio de los hombres. Como se señala en el Consejo Económico y Social nº5 (2016), los datos de la encuesta de estructura salarial demuestran que, en términos de ganancia media, existen diferencias muy elevadas. Lo que destaca el carácter estructural de estas discrepancias. Según los datos del INE, en 2018, el salario anual más frecuente en las mujeres era de 15.484,4 euros mientras que en los hombres de 18.470,8 euros, casi 3.000 euros de diferencia. Además, en empleos a tiempo completo, el salario masculino de media era de 12,8 euros/hora y las mujeres únicamente alcanzaban el 93,3% de este valor, cobrando 11,9 euros/hora.

Esta diferencia está presente en todos los tramos de edad (Tabla 4.6), pero crece significativamente cuando ascendemos en el grupo de edad. Duplica su valor, de un 5% a un 10,4%, cuando pasamos de la franja de edad 25-34 años a 35-39 años y continúa creciendo exponencialmente, coincidiendo con el periodo de maternidad o cuidados posteriores a esta; sin embargo, la diferencia no se aplana una vez termina el periodo de maternidad.

---

<sup>14</sup> El salario medio se refiere al salario bruto medio anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año (INE).

**GRÁFICO 4.6: Brecha salarial de género en salario por hora por edad (2017).**



Fuente: Elaboración propia a través de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Las posibles explicaciones de este desequilibrio en la remuneración son variadas y vienen ligadas a las desigualdades previamente explicadas:

- La alta concentración de mujeres en sectores con niveles retributivos inferiores o el mantenimiento de posiciones laborales inferiores, alejadas de los puestos de dirección.
- La precariedad laboral que acompaña al empleo femenino, contratación a tiempo parcial, de carácter temporal o ambas. Lo cual limita y disminuye el salario recibido y fomenta esta diferenciación.
- La interrupción en la carrera profesional con motivo de la maternidad y las cargas familiares desencadenadas por esta. Las mujeres eligen, la reducción de jornada para hacer frente a la vida familiar. Con todo esto se reducen los años de antigüedad, experiencia, ... dentro de la empresa e incrementa esta desigualdad.

Por lo tanto, la segregación horizontal, vertical, el techo de cristal y la no conciliación laboral y familiar tienen una repercusión importante sobre los salarios obtenidos por las mujeres, siendo inferiores en todas las edades a los salarios masculinos.



## **5. CONCLUSIONES.**

La participación laboral femenina ha desarrollado una trayectoria muy diferente a la masculina y, pese a la igualdad formal adquirida, sigue existiendo mucho camino por recorrer. Tras el estudio del mercado laboral se observa que son las mujeres quienes mantienen una tasa de temporalidad, parcialidad y paro superior, además de percibir rentas inferiores; es decir, se encuentran en una situación desfavorable.

Tanto la tasa de actividad como de ocupación femenina permanece en todo el periodo de estudio por debajo de la masculina, sin embargo, las brechas de género se han reducido. Un factor clave para estos cambios es el nivel de estudios, una mayor formación fomenta una reducción de la brecha de empleo entre hombres y mujeres. Además, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto una doble carga de trabajo para ellas, debido a los estereotipos tradicionales y a la falta de corresponsabilidad; por este motivo el porcentaje de mujeres inactivas por responsabilidades familiares es muy elevado y el número de hombres irrelevante. De la misma forma, la exigencia y poca flexibilidad de ciertos trabajos limitan la conciliación laboral y familiar, otro de los motivos por los cuales la contratación parcial o temporal es mayor que en los hombres.

La segunda parte fundamental del estudio ha consistido en analizar las diferencias persistentes hoy en día en el mercado laboral español. Poniéndose de manifiesto ciertas carencias aún por resolver.

Para empezar, actualmente se mantiene una segregación laboral en cuestiones de género. El porcentaje de mujeres se concentra en ocupaciones estereotipadas como “femeninas”, segregación horizontal, y se enfrenta a unas barreras invisibles que dificultan la promoción en el puesto de trabajo o el desarrollo profesional, también conocidas como “techo de cristal”.

El entendimiento de que las tareas domésticas, cuidado de hijos y mayores, ... son un papel de la mujer provoca dicha concentración laboral y limitan su valoración y participación en la vida profesional. El porcentaje de mujeres que ocupa cargos de relevancia en empresas es inferior al porcentaje de hombres, a pesar de que estas tienen niveles formativos superiores. Es decir, esta percepción provoca una desigualdad en las responsabilidades familiares que relega a la mujer al papel del cuidado del hogar, provocando con esto que de media la retribución salarial femenina sea inferior a la masculina.

Por último, y en relación con los datos y marcos teóricos analizados, el estudio del mercado laboral por razón de género resulta de mucha importancia. El carácter estructural de las diferencias viene ligado a los valores y estereotipos sociales, con los cuales las generaciones nuevas no se ven reflejados y se propicia la equiparación entre ambos géneros. Es evidente el avance logrado, pero también resaltan los objetivos aún por alcanzar para encontrar esa igualdad material o práctica.

Para finalizar, con este trabajo se busca poner de manifiesto los cambios que continúan siendo necesarios en la sociedad actual con el objetivo de llegar a una sociedad más igualitaria, con independencia de género.

## **6. BIBLIOGRAFÍA.**

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (ES). Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/](https://www.boe.es/diario_boe/)

Anker (1998): Gender and Jobs: Segregation of occupations in the world. International Labour Office, Geneva.

Cebrián y Moreno (2018) “Desigualdades de género en el mercado laboral” Panorama Social, nº 27.

Consejo económico y social de España (2016): Informe, la participación laboral de las mujeres en España.

Epdata (2021): “Paro en España hoy, según la EPA del INE”. Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/paro-espana-hoy-epa-ine/10/espana/106>  
[consulta: 30/05/2021].

Eurostat (2021). Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat> [consulta: 07/06/2021].

Fernández R. (2020): "Brecha de género en el empleo en España de 2010 a 2019, según nivel educativo". Disponible en:

<https://es.statista.com/estadisticas/1120511/brecha-de-genero-hombres-mujeres-nivel-educativo-en-espana/> [consulta: 10/05/2021].

Garrido E. (1997): Historia de las mujeres en España. Madrid. Letras universitarias.

González Fonseca, J. (2011): "La Mujer a través de la historia". Disponible en: <http://jesusgonzalezfonseca.blogspot.com/2011/04/la-mujer-traves-de-la-%20historia.html> [consulta: 08/12/2020].

Guerra, L. M. (2000). Igualdad, no discriminación y acción positiva en la constitución de 1978. Mujer y Constitución en España. Revista de estudios políticos, pp 19-42.

Instituto Nacional de Estadística (2021): Encuesta del Empleo del Tiempo. Madrid. Disponible: [https://www.ine.es/prensa/eet\\_prensa.htm](https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm) [consulta: 21/06/2021].

Instituto Nacional de Estadística (2021): Encuesta de población activa, ocupación y paro. Madrid. Disponible: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595) [consulta: 23/04/2021].

Instituto Nacional de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014- 2016): "Plan Estratégico de igualdad de oportunidades". Informe. Situación de la Igualdad en España. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.

McConnell, Brue y Macpherson (2007): Economía Laboral. (7ªed) Madrid. Mc Graw-Hill.

Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social (2019): Informe del mercado de trabajo estatal. Madrid. Servicio Público de Empleo Estatal.

Molinero, C. (1998). Mujer, franquismo, fascismo. La clausura forzada en un mundo pequeño. Historia Social, pp 97-117.

Moreno Mínguez, A. (2011): Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo. Ministerio de trabajo e inmigración, pp 1-165.

Servicio Público de Empleo Estatal (2019): Informe del Mercado de Trabajo Estatal.

Ortiz Heras, M. (2006): Mujer y dictadura franquista. Aposta, revista de ciencias sociales.

Pérez Horta, G. (2019): Evolución del mercado laboral español desde una perspectiva de género.

Rabbani, R. (2010): Maternidad y trabajo: conflictos por resolver. Barcelona. Icaria editorial S.A, pp 97-148.

Rodríguez y Fernández, C. (2010): Empleo y maternidad. El discurso femenino sobre dificultades para conciliar familia y trabajo. Universidad de Oviedo, pp 257-275.