



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Economía

**La calidad del empleo femenino
en el mercado laboral español:
Un análisis por ramas de
actividad**

Presentado por:

Ana Coloma García

Valladolid, de 20 de julio 2022

RESUMEN

El mercado laboral español es uno de los puntos débiles de la economía española. España, además de ser el país con la tasa de desempleo más alta de Europa, también tiene la menor calidad en el empleo.

Los salarios, la estabilidad, cualificación, oportunidades de desarrollo profesional, horarios o duración de la jornada laboral, son aspectos en los que el mercado laboral español tiene condiciones más precarias.

Esta precariedad es, como se demuestra en el trabajo, mayor en el caso de las mujeres. Existe una gran brecha de género en el mercado laboral español.

Encontrar trabajo para las mujeres es mucho más difícil que para los hombres. Cuando una mujer trabaja, suele hacerlo en un puesto de baja categoría y en condiciones de vulnerabilidad.

En este trabajo, gracias a los datos proporcionados por el INE, se muestra cómo el empleo femenino, en las diferentes ramas de actividad, cuenta con condiciones de mayor precariedad que las de los hombres en los aspectos analizados del mercado laboral, como la duración del contrato, la duración de la jornada laboral, las horas extraordinarias no pagadas, el deseo de trabajar más horas y el nivel de formación.

PALABRAS CLAVE: Empleo femenino, Mercado laboral español, Sector de actividad.

CLASIFICACIÓN JEL: E24 – Empleo; Desempleo; J16 – Economía de género; No discriminación laboral; J21 – Mano de obra y empleo: dimensión y estructura.

ABSTRACT

The Spanish labour market is one of the weak points of the Spanish economy. In addition to being the country with the highest unemployment rate in Europe, Spain also has the lowest quality of employment.

Wages, stability, qualifications, professional development opportunities, working hours and working time are aspects in which the Spanish labour market has the most precarious conditions.

This precariousness is, as the work shows, greater for women. There is a big gender gap in the Spanish labour market.

Finding a job for women is much more difficult than for men. When a woman works, it is usually in a low-status job and in vulnerable conditions.

In this work, it can be observed in the different branches of activity, thanks to the data provided by the INE, that female employment has more precarious conditions in the labour market than men, in the areas that have been analysed such as the duration of the contract, the length of the working day, unpaid overtime, the desire to work more hours and the level of training.

KEYWORDS: Female employment; Spanish labour market; activity sector.

JEL CLASSIFICATION: E24 – Employment; Unemployment; J16 – Gender economy; Non-discrimination in employment; J21 - Labour and employment; dimension and structure.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. OBJETIVO Y MÉTODO	5
2. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA	6
3. EL EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO	8
4. EL EMPLEO POR SECTORES Y RAMAS DE LA ACTIVIDAD.....	13
5. CALIDAD DE LOS PUESTOS DE TRABAJO POR RAMAS DE LA ACTIVIDAD	22
5.1. Duración del contrato	23
5.2. Duración de la jornada laboral	27
5.3. Horas extraordinarias no pagadas	31
5.4. Deseo de trabajar más horas	34
5.5. Nivel de formación.....	37
6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	41
7. BIBLIOGRAFÍA.....	44

1. INTRODUCCIÓN. OBJETIVO Y MÉTODO.

El trabajo que se presenta pretende describir la situación actual del empleo femenino en el mercado laboral español, y aportar un análisis de su calidad por ramas de la actividad.

Para ello, se realiza un análisis de los datos aportados por instituciones oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE). La validez científica de la información que aporta el INE se basa en la recogida de datos a partir de muestras representativas de sus poblaciones de estudio, gracias a la colaboración de los ciudadanos, las empresas, la administración y los demás organismos (INE, 2022).

Se recurre, igualmente, a otras fuentes que proporcionan información relevante sobre el empleo femenino, como el Instituto de las Mujeres (IMs), un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad.

Además, para obtener datos de referencia a nivel europeo, se acude a la fuente de la Oficina Europea de Estadística, Eurostat, la oficina estadística de la Comisión Europea, que recoge y “produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los Estados que la componen” (Eurostat, 2022).

El trabajo comienza con un apartado en el que se realiza un análisis breve de las características del mercado laboral español. Donde se muestra, de forma general, las principales características de los contratos españoles.

Seguidamente, en el tercer apartado, se muestra el empleo en el sector público y privado y la relación que esto puede tener con el objetivo del trabajo. Es decir, con la calidad de los puestos de trabajo, tanto de hombres como de mujeres, dependiendo de si se trata de puestos de trabajo en el sector público o privado.

El cuarto apartado se dedica al análisis de la calidad de los puestos de trabajo según las diferentes ramas de actividad. Se observa la diferencia en los puestos de trabajo por sexos y la evolución en los últimos diez años, con los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE). También se muestra cómo las mujeres tienen condiciones más precarias que los hombres en diversos ámbitos.

Finalmente, el TFG termina con un apartado donde se resume el estudio y se sintetizan las conclusiones más relevantes.

2. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

El mercado laboral es aquel en el que interactúan la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo u oferta del mercado laboral está constituida por el conjunto de personas mayores de 16 años que pueden y quieren trabajar, y buscan trabajo de forma activa. Son lo que se conoce como población activa, entendida como la suma de la población ocupada más la población en situación de paro laboral.

La población desempleada, o en situación de paro laboral, está formada por las personas que, dentro de la población activa, se encuentran sin trabajo, lo buscan activamente y están disponibles para trabajar.

La población ocupada, por su parte, está constituida por el conjunto de personas que, dentro de la población activa, realizan una actividad económica remunerada. Al tratarse de los individuos que han sido contratados por empresas, por cuenta propia o ajena, se puede entender que constituyen la cantidad demandada de trabajo.

El estudio del mercado de trabajo requiere tomar en consideración, tanto la actitud y las características de los individuos, como la normativa laboral y las instituciones sociales que interactúan en él. El mercado laboral tiene una gran importancia para la sociedad, ya que su mal funcionamiento puede afectar negativamente al crecimiento económico y al empleo, con las repercusiones que ello puede tener en la calidad de vida y el bienestar de las personas. (García Brosa y Sanromá, 2021).

Entre los principales rasgos diferenciales del mercado de trabajo español en comparación con otros países europeos, encontramos, por un lado, la elevada tasa de paro como principal característica del mercado laboral español. La crisis en España se traduce con un aumento del desempleo situando a España por encima de la media europea.

En España, en el primer trimestre de 2022, la tasa de desempleo se sitúa en el 13,64% (INE), mientras que, en la media de la Unión Europea, la tasa de paro en este mismo trimestre baja al mínimo histórico desde 1998, de 6,8% (Eurostat).

Por otro lado, la tasa de actividad, que mide la proporción de población potencialmente activa que decide participar de forma activa en el mercado de trabajo, se mantiene por encima de la media europea.

Otro de los rasgos del mercado de trabajo español es la elevada tasa de temporalidad, que se está corrigiendo paulatinamente con la nueva normativa laboral, y una menor presencia del empleo a tiempo parcial. La flexibilización del empleo a tiempo parcial, que se concretó en pasadas reformas laborales, ha impulsado este tipo de contratos, aunque en su mayoría se trata de empleo parcial de carácter involuntario.

La tasa de temporalidad en el sector público alcanzó el 32,5% en el primer trimestre de 2022, el máximo histórico desde que comenzara la serie hace dos décadas. Dicha tasa supera en más de diez puntos la tasa en el sector privado, donde la temporalidad es del 22,1% en el mismo periodo (Agencia EFE, 9 mayo 2022).

Otra característica del mercado laboral español es la estacionalidad del empleo. El trabajo estacional se produce en un periodo de tiempo corto o medio y, aunque puede tener carácter periódico, no tiene por qué necesariamente ser así.

La temporalidad en España llega al 26,3% del total, que contrasta con una media europea del 15% (La Vanguardia, 6-12-2021).

Los sectores más afectados por la estacionalidad en el empleo son los del turismo, la hostelería y restauración, la industria hortofrutícola, la alimentación, el arte y el ocio, los espectáculos y el entretenimiento, las ferias y los acontecimientos culturales, o la construcción.

3. EL EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO

Las condiciones del empleo en el mercado laboral español varían por el hecho de que los puestos de trabajo sean gestionados por administraciones de diferentes características.

Principalmente se distinguen dos tipos de empleo, el empleo público y el privado. El empleo público es aquel en el que quien contrata es algún organismo estatal, mientras que el empleo privado tiene como empleador a una empresa.

Se pueden observar en varios ámbitos del mercado laboral las diferencias entre el sector privado y el público.

Para determinar la calidad de los puestos de trabajo, se hace referencia a cuatro dimensiones. En primer lugar, el nivel de certeza sobre la continuidad del empleo; en segundo lugar, el nivel de supervisión en el proceso laboral; en tercer lugar, el nivel de protección reglamentaria; y, por último, el nivel de ingresos.

Con estas cuatro dimensiones, podemos determinar si la calidad de los puestos de trabajo es mayor o menor en el sector público o en el privado, viendo así, también, la diferencia por sexos, ya que, como se verá más adelante, el sector público constituye un sector feminizado, mientras que el sector privado se caracteriza por el predominio de la participación laboral masculina.

La precariedad en los puestos de trabajo viene vinculada fuertemente con la temporalidad de los contratos, es decir, lo que hemos citado anteriormente como el nivel de certeza sobre la continuidad del empleo. La temporalidad de los contratos es una característica propia del sector privado, ya que muchas empresas realizan contratos temporales, lo que resulta perjudicial para los empleados. El sector público, sin embargo, ofrece la expectativa de un trabajo estable e indefinido, con una plaza fija.

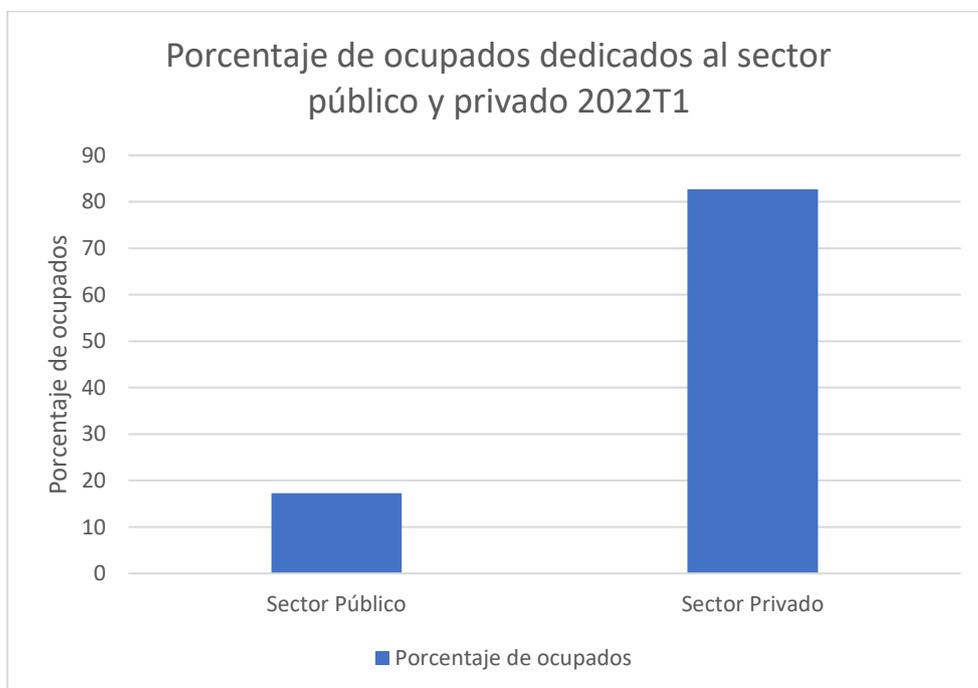
A continuación, en los Gráficos 3.1 y 3.2, se muestra la diferencia en la participación de los ocupados entre el sector público y el privado durante los últimos diez años, con datos recogidos del INE del primer trimestre de 2012 y el primer trimestre de 2022.

Gráfico 3.1: Porcentaje de ocupados en el sector público y el privado en el primer trimestre de 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Gráfico 3.2: Porcentaje de ocupados en el sector público y el privado en el primer trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

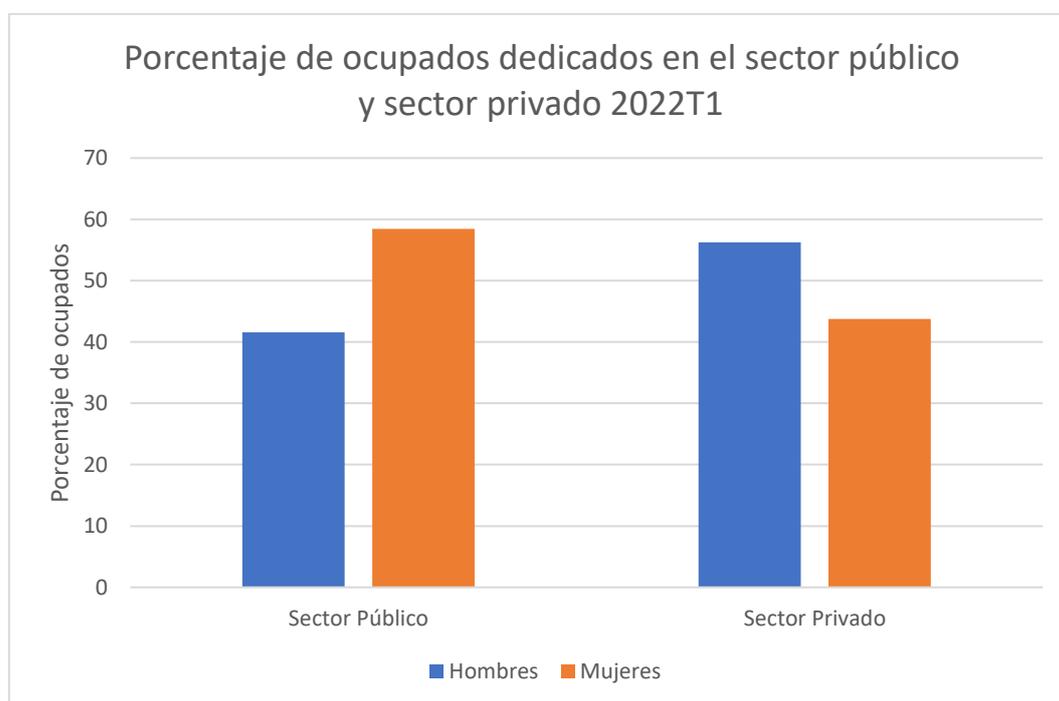
En el sector público hay un ligero descenso del 1% entre el año 2012 y 2022, siendo también la diferencia del 1% en el sector privado.

Como se puede observar, existe una gran diferencia de la ocupación en el sector público y en el sector privado, con un claro predominio de la ocupación en el sector privado, sin apenas diferencia en los últimos diez años.

En cuanto a la creación de nuevos puestos de trabajo, el empleo público ha aumentado cuatro veces más que el privado desde 2018. Los asalariados del Estado crecen un 11,4% frente al 2,7% de alza en las empresas, de modo que el sector privado sólo incorpora 1.500 puestos más que el Estado (elEconomista.es, 2022).

Seguidamente, en el Gráfico 3.3 se muestra la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación, en el sector privado y el público.

Gráfico 3.3: Porcentaje de ocupados en el sector público y el sector privado en el primer trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

De los ocupados que trabajan en el sector público, el 58,42% son mujeres, mientras que, el porcentaje de mujeres ocupadas que trabajan en el sector privado es del 43,74%.

Hay una brecha entre sexos en cuanto a la participación por sectores, donde el porcentaje de ocupados en el sector público son mayoritariamente puestos femeninos, mientras que en el sector privado predomina la presencia masculina.

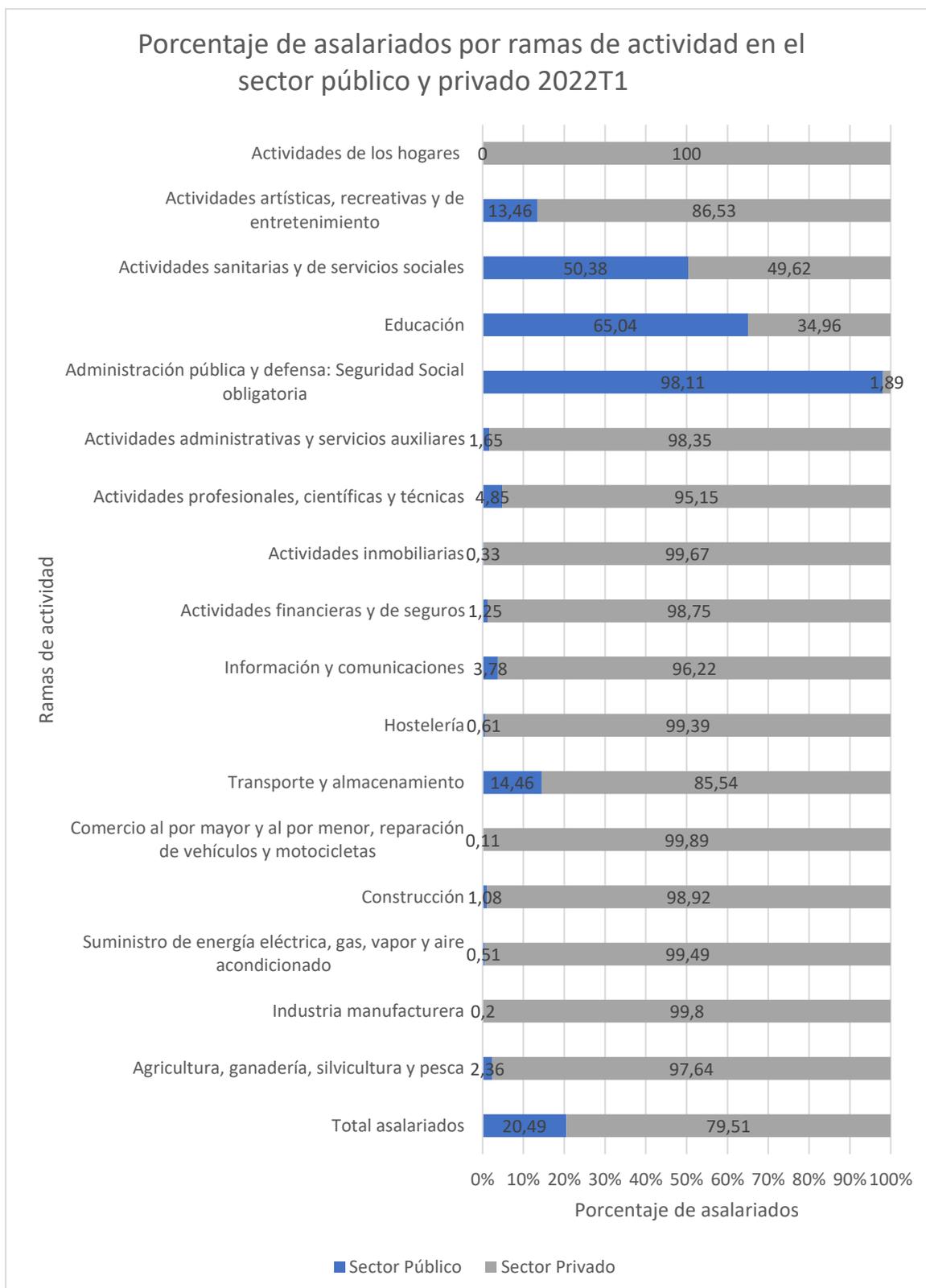
Esta diferencia se debe a que las ramas de actividad donde predomina la presencia femenina son áreas como la educación y la sanidad, cuyos puestos de trabajo se encuentran principalmente en el sector público.

El perfil de la mujer trabajadora también está cambiando como consecuencia de su situación profesional. La participación de las mujeres en el sector público se ha incrementado desde el 29,2% de 1982, hasta el 53,47% en 2013, mientras que las asalariadas en el sector privado pasaron en esos años, del 25,8% al 43,8%, según datos de la EPA, tercer trimestre de 2013. (Millán-Vázquez De La Torre et al., 2015, p. 207).

Gracias a los datos ofrecidos por el INE se puede observar la diferencia en la ocupación en el sector privado y el sector público en las diferentes ramas de la actividad.

En el Gráfico 3.4, se muestra el porcentaje de asalariados en cada rama de actividad en los sectores público y privado.

Gráfico 3.4: Porcentaje de asalariados por ramas de actividad en los sectores público y privado.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Se muestra claramente que el porcentaje de asalariados en el sector privado es muy superior al del sector público.

Dependiendo de la rama de actividad este porcentaje varía, ya que en actividades como Administración pública y defensa; Educación y Actividades sanitarias y de servicios sociales, predomina el número de asalariados en el sector público, ya que se trata de actividades públicas que en su mayoría pertenecen al Estado.

El porcentaje de mujeres dedicadas al sector público es superior al de hombres, las ramas donde destaca la presencia del sector público son ramas feminizadas, mientras que en las ramas más masculinizadas predomina el sector privado.

4. EL EMPLEO POR SECTORES Y RAMAS DE LA ACTIVIDAD

Los sectores de la economía se utilizan para establecer una clasificación de la actividad económica de una región, en función del tipo de proceso productivo que la caracteriza. La EPA (Encuesta de Población Activa) clasifica las actividades en tres sectores económicos, que, a su vez, se dividen en diferentes ramas de producción: sector primario, sector secundario y sector terciario.

Cada país apuesta por un sector u otro en función de los recursos propios con los que cuenta, de sus posibilidades de crecimiento y expansión, y de sus políticas estratégicas de desarrollo. En el caso de España, se caracteriza por desarrollar una economía donde el peso reside en el sector primario y el sector servicios o terciario.

A continuación, se realiza un análisis de los tres diferentes sectores en los que se divide la economía según la EPA:

I. Sector primario

El sector primario es el sector económico más básico, incluye todas las actividades económicas dedicadas a la explotación de recursos naturales, obteniendo a cambio materias primas. En este sector se encuentran diferentes actividades como la Agricultura, la Ganadería, la Pesca, la Explotación de los recursos forestales y la Minería.

II. Sector secundario

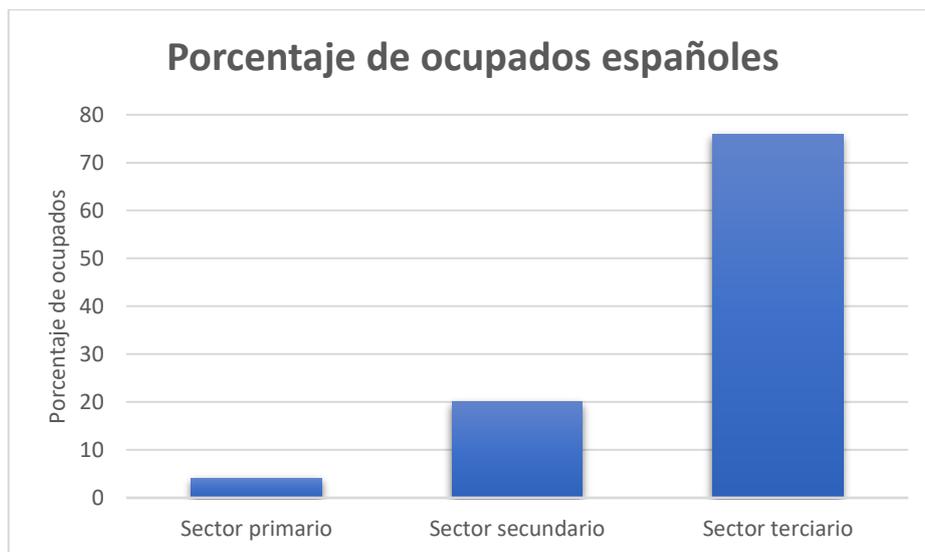
El sector secundario es el encargado de procesar las materias primas obtenidas como resultado de la actividad del sector primario. Al sector secundario también se lo conoce como sector industrial, ya que ejecuta procedimientos industriales para transformar los recursos. En este sector se encuentran diferentes actividades como la Industria, la Industria manufacturera, y la Construcción.

III. Sector terciario

El sector terciario, también conocido como sector servicios, es aquel formado por todas aquellas actividades que no producen una mercancía, pero abastecen el mercado de servicios y bienes. Se trata del sector que más ha crecido con diferencia, llegando a conformar hasta el 70% del producto interior bruto de algunos países desarrollados. Dentro de este sector se encuentran diferentes actividades como: Servicios; Comercio, Transporte y hostelería; Actividades financieras y de seguros, y Actividades inmobiliarias.

Seguidamente, en el Gráfico 4.1, se ofrecen algunos datos del primer trimestre de 2022 sobre la diferencia en la participación de los trabajadores españoles en los distintos sectores de la economía.

Gráfico 4.1: Porcentaje de ocupados españoles.

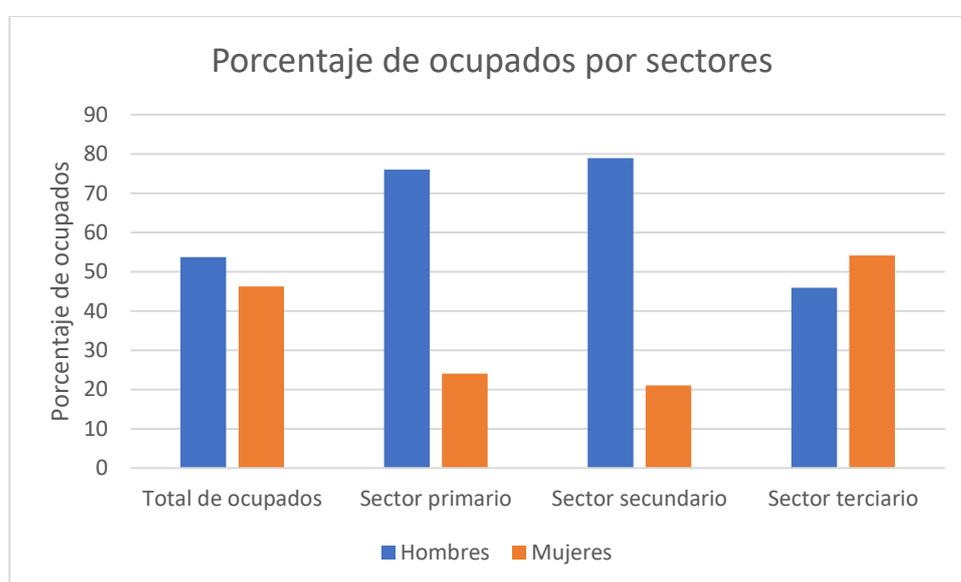


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Se puede observar que la diferencia de participación de los españoles en los diferentes sectores es muy significativa. Cabe destacar la abundante participación en el sector servicios, que recoge el 76% de trabajadores españoles, un porcentaje muy superior respecto al 4,12% del sector primario, y el 19,88% del sector secundario.

A continuación, en el Gráfico 4.2, se observa la diferencia de hombres y mujeres que participan en los diferentes sectores, con los datos recogidos del INE, correspondientes al primer trimestre de 2022.

Gráfico 4.2: Porcentaje de hombres y mujeres ocupados por sectores.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En los sectores primario y secundario se observa un claro predominio de presencia masculina respecto de la femenina, mientras que, en el sector servicios, la situación se invierte y es mayor el porcentaje de mujeres que el de hombres dedicados a este sector.

En el sector terciario o de servicios, se puede observar cómo, por primera vez, la línea que representa el número de trabajadoras mujeres es superior al número de trabajadores hombres.

En 2019, España alcanza el 76% de personas dedicadas al sector servicios, de los cuales el 53% son mujeres.

Considerando el empleo como la actividad que realiza una persona con el objetivo de ser remunerada por sus acciones, se puede clasificar el empleo por ramas de actividad.

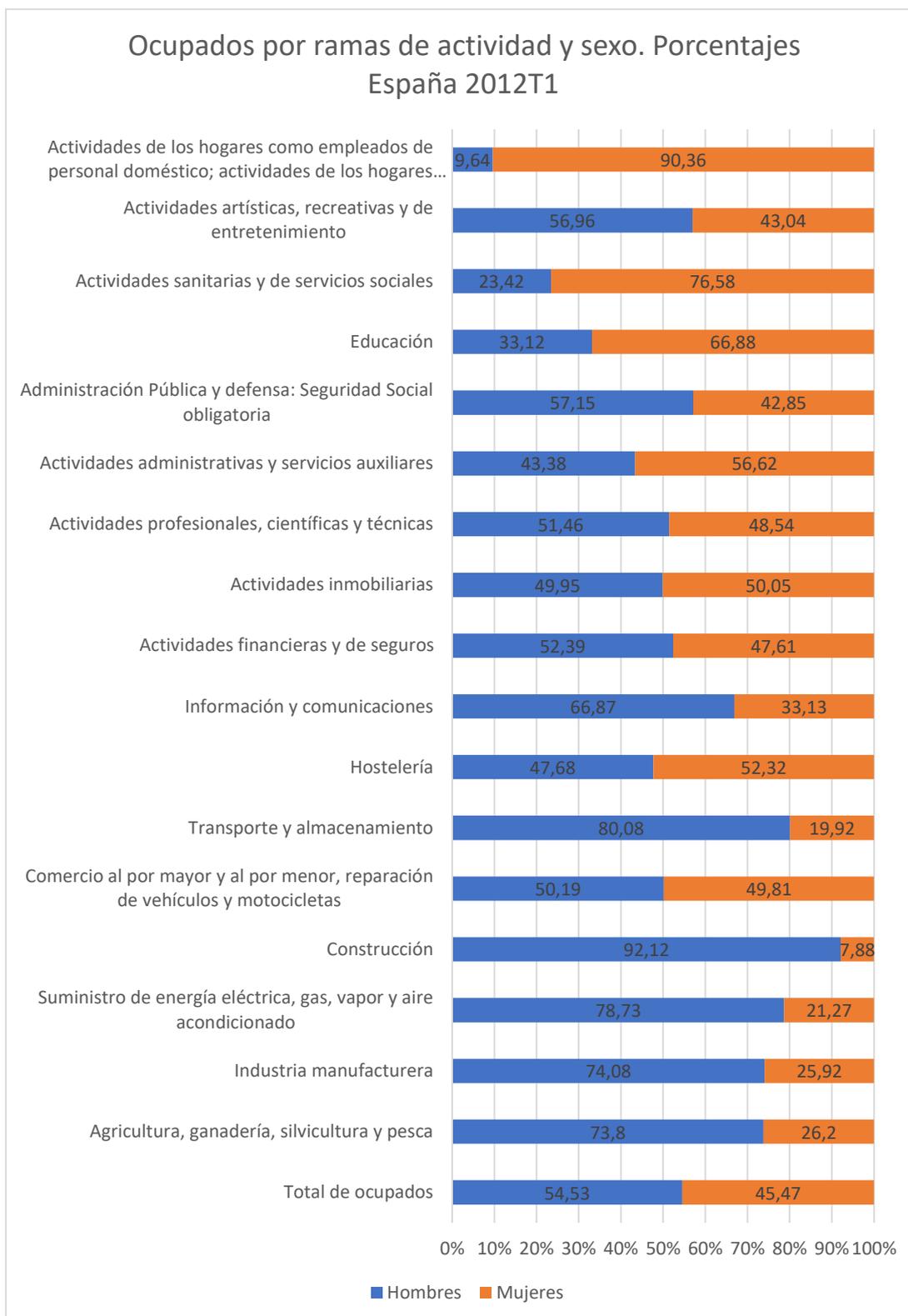
Las ramas de actividad según el INE son: Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca; Industria Manufacturera; Suministro de energía Eléctrica, Gas, Vapor y Aire acondicionado; Construcción; Comercio; Transporte y almacenamiento; Hostelería; Información y Comunicaciones; Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades administrativas y servicios auxiliares; Administración pública y defensa; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales; Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, y Actividades de los hogares.

Se analiza la ocupación en España por ramas de actividad, con datos del primer trimestre de 2022, y se lleva a cabo una comparación con los datos de hace diez años, del primer trimestre de 2012, para ver la evolución.

Con los datos ofrecidos por la EPA, correspondientes a los primeros trimestres de 2012 y 2022, se procede a analizar los datos de las diferentes ramas de actividad, primero de manera conjunta, y después de modo disgregado, para comprobar la diferencia en la participación de hombres y mujeres, así como su evolución en los últimos diez años.

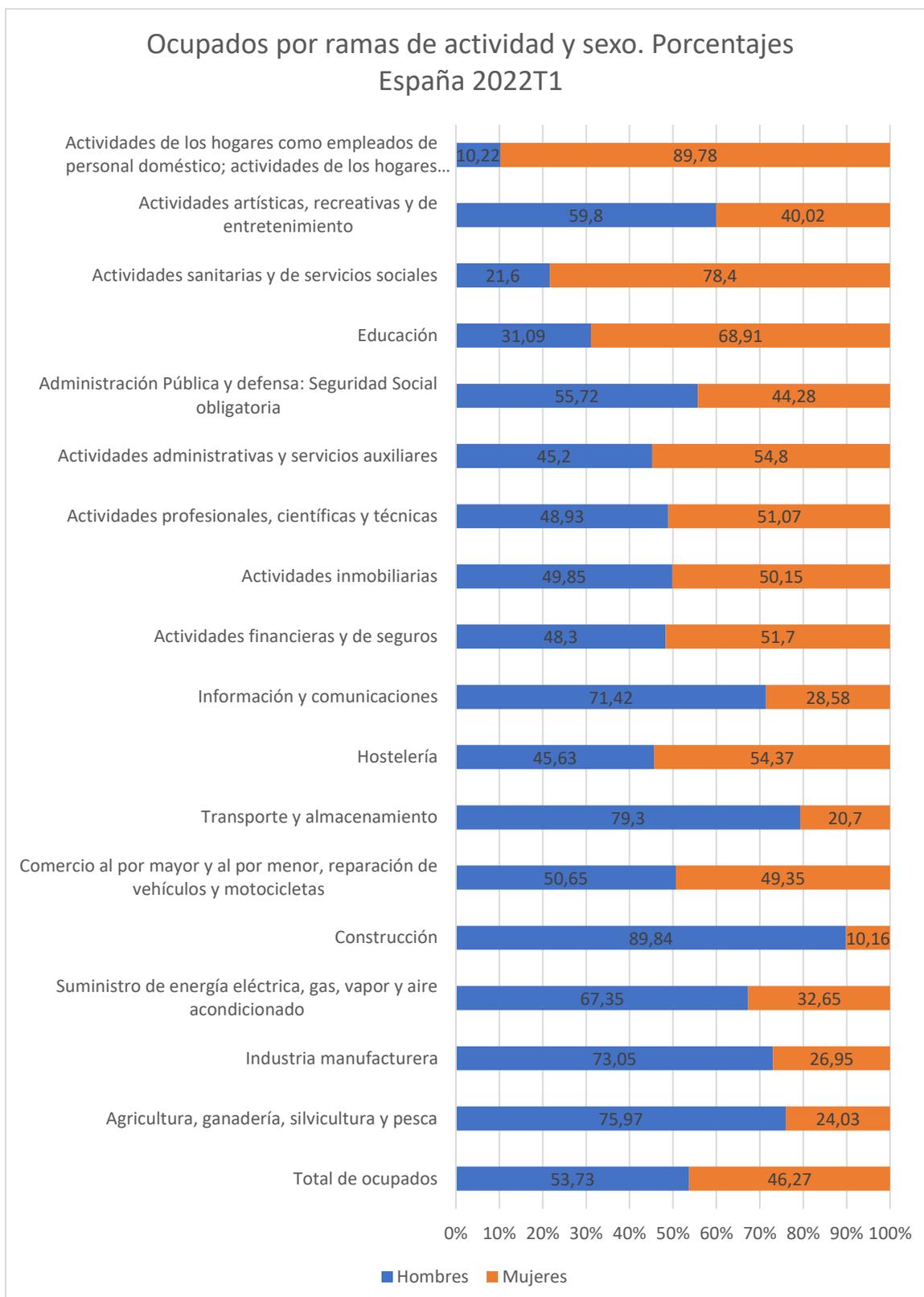
A continuación, en los Gráficos 4.3 y 4.4, se observa claramente la diferencia por sexos en las diferentes ramas de la actividad. El primero presenta los datos ofrecidos por el INE en el primer trimestre de 2012, y el segundo recoge los datos del primer trimestre de 2022. A partir de ellos, se podría apreciar la evolución en los últimos diez años.

Gráfico 4.3: Porcentaje de ocupados por ramas de actividad y sexo en el primer trimestre de 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Gráfico 4.4: Porcentaje de ocupados por ramas de la actividad y sexo en el primer trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Como se puede observar en los gráficos anteriores la diferencia en la participación de hombres y mujeres es muy evidente en las diferentes ramas de actividad.

Esta diferencia entre sexos sobresale principalmente en el sector de la construcción, transporte y almacenamiento, actividades sanitarias y de servicios sociales, y actividades de los hogares.

El sector de la Construcción es uno de los más dinámicos de la economía, ya que sus actividades involucran a otras industrias relacionadas, por lo que muchas veces se asocia el crecimiento de este sector con el desarrollo de la economía de un país. El sector de la Construcción destaca por su masculinización. Si bien es cierto que en estos diez años la participación masculina ha bajado dos puntos porcentuales, hoy el 90% de los ocupados dedicados a la construcción siguen siendo hombres. Apenas hay presencia de mujeres. Y lo mismo ocurre con la rama del transporte y almacenamiento.

Esta masculinización de la construcción y de la rama de transportes y almacenamiento es debida, en el sentido más tradicional, a que se trata de actividades relacionadas con la fuerza física.

A diferencia del sector de la Construcción, las actividades sanitarias y de servicios sociales, y las actividades de los hogares, destacan también por la gran diferencia entre sexos, pero, en este caso, con una mayoritaria participación femenina.

Las actividades sanitarias y de servicios sociales constituyen una de las ramas de la economía, en la que la participación de las mujeres sobrepasa el 75%, con un ligero incremento en los últimos diez años.

Por otro lado, como se ha citado anteriormente, otra de las ramas que destaca por su gran presencia de mujeres es la rama de Actividades de los hogares, en la cual la presencia masculina es prácticamente nula.

Esta concentración de un sexo en un sector, y la ausencia o escasa presencia del otro sexo, se conoce como segregación ocupacional del mercado de trabajo por sexos.

Esta segregación ocupacional ha influido en la forma de concebir el mercado laboral, y ha provocado un acceso restringido, tanto para los hombres, como para las mujeres, a ciertas ocupaciones. Consecuencia de ello es que, por un lado, se encuentren algunos sectores fuertemente masculinizados, y otros, en cambio, muy feminizados.

Esta diferenciación por sexos, también se aprecia en otras ramas de actividad, si bien las distancias porcentuales entre mujeres y hombres no son tan significativas como en el caso de las anteriormente citadas.

Así, se comprueba cómo en las ramas de la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca, la Industria manufacturera, y en la de información y comunicaciones, cerca del 75% de los ocupados son hombres.

Por el contrario, otras ramas, como la de educación, destacan por una abundante participación femenina frente a la masculina.

Sin embargo, y en contraste con estas ramas marcadas por la segregación ocupacional y la gran brecha entre sexos en las diferentes actividades, se encuentran otras en las cuales la diferencia entre hombres y mujeres es prácticamente nula. Es el caso de las actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades inmobiliarias y comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos y motocicletas.

Estas ramas de actividad se caracterizan por una presencia igualitaria de hombres y mujeres, que se ha mantenido durante los últimos diez años.

En resumen, se comprueba la existencia de algunas ramas caracterizadas por una gran diferencia en la ratio de hombres y mujeres. De modo que se puede llegar a diferenciar entre ramas masculinas y ramas femeninas. Se identifican como femeninas aquellas ramas en las que el porcentaje de mujeres es mayor del 46,27%, del total de personas ocupadas; y se consideran ramas masculinas aquellas en las que el porcentaje de hombres ocupados supera el 53,73%, del total de personas ocupadas.

Las ramas tradicionalmente masculinas son las de: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; industria manufacturera; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; construcción: transporte y almacenamiento;

información y comunicaciones; administración pública y defensa: seguridad social obligatoria y actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento. Mientras que las ramas femeninas son las de: comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos y motocicletas; hostelería; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales y actividades de los hogares.

Está claro, que las mujeres se encuentran concentradas en determinadas áreas de actividad económica. Es lo que se conoce como segregación horizontal. Pero, esta diferenciación horizontal suele llevar aparejados determinados problemas, como la brecha salarial, que afecta normalmente a las mujeres; la dificultad de acceder a un sector copado por el género opuesto; o el del fenómeno denominado “techo de cristal”, la imposibilidad de que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

Algunas teorías explican las causas por las que se produce la segregación horizontal. Entre ellas destacan, por un lado, la Teoría del capital humano, que señala que el valor económico de una persona se calcula teniendo en cuenta los beneficios que puede aportar un trabajador con el desempeño de la actividad que realiza. Por otro lado, la Teoría de la discriminación, se basa en que los responsables de las empresas discriminan a un determinado género para que no pueda acceder a sus puestos de trabajo. Se hace hincapié en el sector femenino, ya que muchos responsables no contratan a mujeres porque les supone un riesgo, ya sea por la repercusión empresarial de su potencial maternidad o, simplemente, por considerar que el valor que pueden proporcionar a la compañía no es equivalente al de sus compañeros varones (Peiró 2021).

5. CALIDAD DE LOS PUESTOS DE TRABAJO POR RAMAS DE LA ACTIVIDAD

En las últimas décadas, se ha producido un importante incremento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, pero también se han incrementado las diferencias en las condiciones de trabajo por razón de género. En este sentido, aunque la diferencia en el nivel de educación entre hombres y mujeres se ha visto reducido considerablemente, existe una clara desigualdad entre los niveles de estudio de las mujeres y los puestos de trabajo que alcanzan.

Como se ha demostrado anteriormente, las mujeres representan el 76% de la fuerza laboral del sector servicios, en actividades como sanidad, educación o comercio, mientras que los puestos en la construcción y la agricultura son ocupados fundamentalmente por hombres.

En este tiempo tenemos que señalar, además, que esta situación se ha visto afectada gravemente por las circunstancias sobrevenidas de la pandemia de la Covid-19, que han marcado las determinaciones en la vida social, política y económica, nacional e internacional. La pandemia ha provocado cambios drásticos en la economía y en el mercado laboral en los casi tres años de su evolución, especialmente en el año 2020, el más afectado.

2019 ya supuso un hito al alcanzarse el número 9 millones de mujeres trabajadoras en España, lo que supuso que nuestro país liderara la creación de empleo femenino en la Eurozona ese año. Sin embargo, como consecuencia de la pandemia, el empleo femenino ha descendido a 8.722.800.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral provocó uno de los cambios con mayor trascendencia, no solo en la estructura del propio mercado, sino en la organización social. A pesar de los esfuerzos invertidos en ello, y de los muchos avances conseguidos, no se ha logrado todavía la plena igualdad entre mujeres y hombres. Aunque, el progreso hacia una mayor igualdad en el mercado laboral siga su avance.

Uno de los objetivos del trabajo que se presenta, es conocer la calidad de los puestos de trabajo, determinar las condiciones de los trabajadores, y comprobar si difieren en relación con el sexo del trabajador. Por ello, se hace necesario analizar las características de los empleos.

Son múltiples los atributos que se pueden tener en cuenta a la hora de determinar la calidad de los empleos, pero en este trabajo se van a considerar los más significativos en relación con el objeto de estudio: la duración del contrato, la duración de la jornada laboral, las horas extraordinarias no pagadas, el deseo de trabajar más horas, y el nivel de formación.

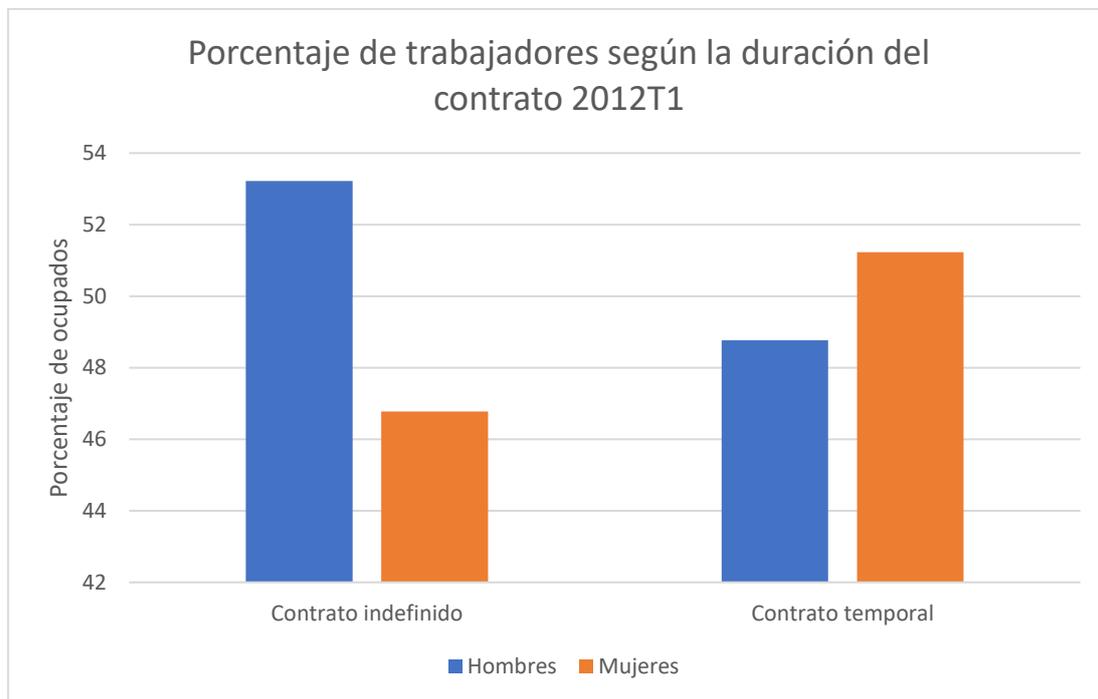
5.1. Duración del contrato

El elevado coste de despido ha sido históricamente uno de los problemas más evidentes que dificultaba la contratación de nuevos empleados en momentos de expansión. En la reforma laboral de 1984 se pretendía flexibilizar la entrada y salida del empleo, introduciendo nuevas formas de contratación de una duración determinada. Surgieron así, el contrato temporal de fomento de empleo, el contrato de prácticas, y el contrato para la formación. Esto tuvo como consecuencia la creación de nuevos puestos de trabajo durante los momentos expansivos del ciclo, provocando una elevada rotación de los trabajadores y creando una dualidad en el mercado de trabajo entre trabajadores fijos y temporales.

La excesiva temporalidad penaliza a los trabajadores, porque afecta a sus salarios, repercute en la limitación de la experiencia acumulada y provoca el deterioro de su capital humano, por la frecuencia del paro.

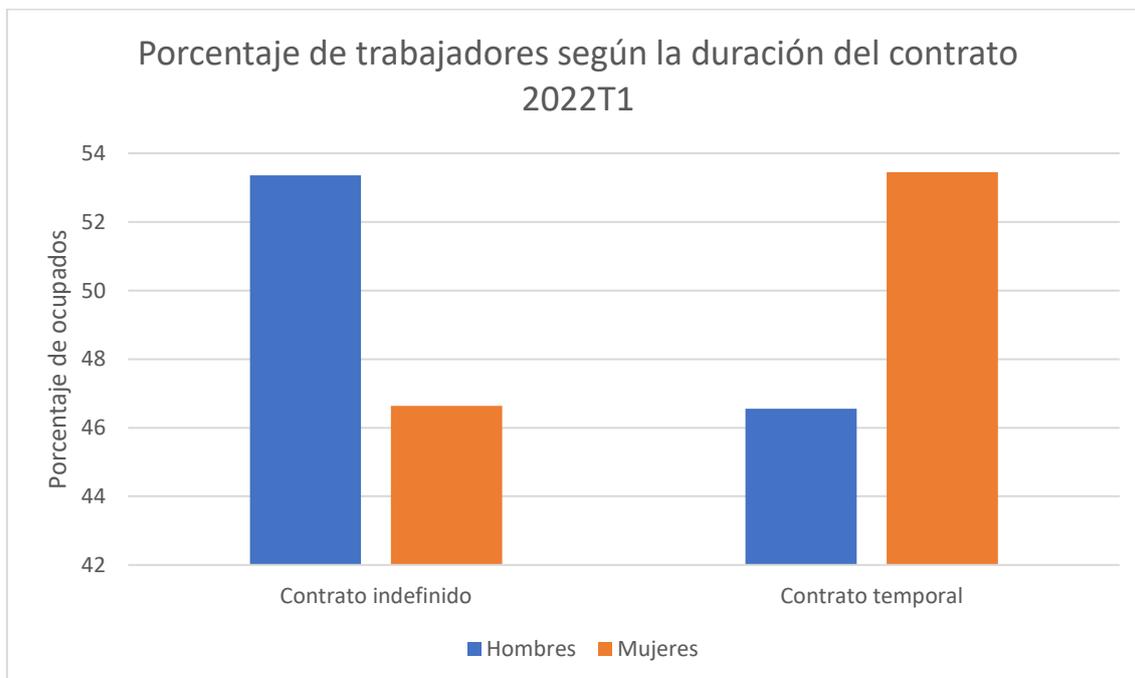
A continuación, se muestran en los Gráficos 5.1.1 y 5.1.2, los datos recogidos en el INE correspondientes al primer trimestre de 2012 y 2022, que muestran la diferencia en la duración del contrato, indefinido y temporal, entre hombres y mujeres, en el mercado laboral español.

Gráfico 5.1.1: Porcentaje de trabajadores según la duración del contrato en el primer trimestre de 2012



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Gráfico 5.1.2: Porcentaje de trabajadores según la duración del contrato en el primer trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Como se puede observar, los hombres destacan por tener contratos indefinidos, mientras que las mujeres destacan por tener contratos temporales. Y esta tendencia se acentúa en el caso de los contratos en 2022, respecto de 2012.

Como se ha citado anteriormente, la temporalidad es uno de los grandes problemas del mercado laboral español, suponiendo salarios más bajos, experiencia limitada y deterioro del capital humano por la frecuencia del paro. Este tipo de contratos son protagonizados por mujeres, con lo que se puede afirmar que las mujeres cuentan con desventajas salariales y afrontan la incertidumbre ante la falta de garantías de renovación.

A continuación, en la Tabla 5.1.1, se analiza el porcentaje de mujeres y hombres con contrato temporal en cada una de las ramas de actividad, en el primer trimestre de 2022, de acuerdo con los datos del INE.

Tabla 5.1.1: Porcentaje de hombres y mujeres con contrato temporal en cada una de las ramas de actividad.

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES %	MUJERES %
Ramas Femeninas		
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos y motocicletas	14,87	18,71
Hostelería	26,62	33,83
Actividades financieras y de seguros	5,47	7,82
Actividades inmobiliarias	7,81	13,59
Actividades profesionales, científicas y técnicas	17,61	16,57
Actividades administrativas y servicios auxiliares	22,96	21,99
Educación	90,88	91,94
Actividades sanitarias y de servicios sociales	61,55	72,84
Actividades de los hogares	19,82	29,21

Ramas Masculinas		
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	50,29	58,1
Industria manufacturera	15,07	18,82
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	12,19	14,94
Construcción	33,93	15,82
Transporte y almacenamiento	24,89	26,52
Información y comunicaciones	9,14	14,36
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	35,18	39,3
TOTAL	46,55	53,45

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA

Tal y como se puede observar en la tabla, en todas las ramas se encuentran trabajadores con contratos temporales, tanto hombres, como mujeres. Pero cabe destacar que, en todos los sectores, excepto en tres, el porcentaje de mujeres con contrato temporal es mucho mayor al de hombres.

Por ejemplo, en la rama de actividades sanitarias y de servicios sociales, una rama femenina, el 72,84% de las mujeres que se dedican a esta actividad tiene contrato temporal. Mientras, que el porcentaje de hombres con contrato temporal en esta rama es once puntos porcentuales inferior, con un 61,55%. También se observa esta diferencia en las ramas masculinas, como es el caso de la rama de Información y comunicaciones, donde el 9,14% de los hombres que se dedican a esta actividad, tienen contratos temporales, un porcentaje muy inferior al 14,36% de las mujeres que trabajan en este sector con este tipo de contrato.

En los sectores feminizados, las mujeres tienen peores condiciones de trabajo que sus compañeros varones. En estos sectores, muchos de los hombres cuentan con contratos indefinidos, y, sin embargo, las mujeres suelen tener contratos temporales.

5.2. Duración de la jornada laboral

El tiempo que las mujeres dedican a trabajos sin remuneración es casi el doble que el de los hombres. El trabajo sin remuneración corresponde al tiempo empleado en cuidar hijos o familiares, tareas domésticas, cursos y colaboraciones voluntarias, sin sueldo, en ONGs. En este tipo de actividad laboral se observa cierta proximidad entre ambos géneros, si se hace referencia a las horas de trabajo no remuneradas, cuando la persona no tiene ni pareja, ni hijos. A partir de ahí, con hijos o pareja, son las mujeres las que asumen mayor parte del trabajo no remunerado, según el INE. Este hecho suele llevar a las mujeres a reducir su jornada de trabajo remunerado y optar por la dedicación a tiempo parcial, y puestos de menor responsabilidad.

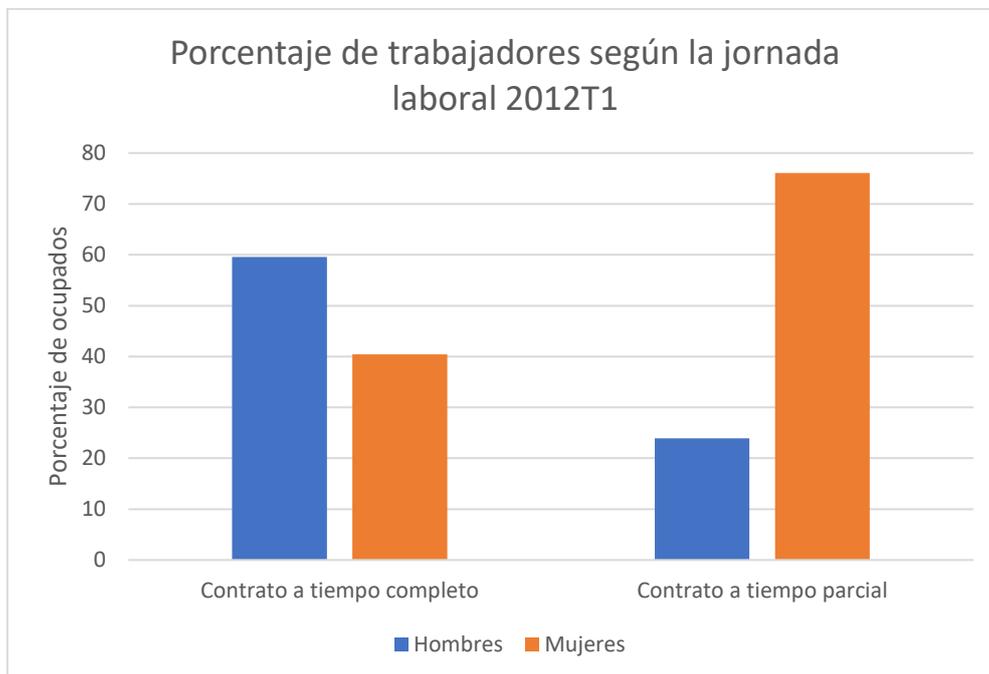
Toda esta situación se invierte, aunque la brecha en horas sea mucho menos, cuando se habla de empleo remunerado. Entonces son los hombres los que trabajan más horas tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

La duración de la jornada laboral de cada trabajador queda estipulada en el contrato de trabajo. Esta duración debe respetar el límite establecido en el Convenio Colectivo y, en todo caso, el límite máximo de 40 horas semanales en cómputo anual.

Las mujeres acaparan el 75% de los contratos a tiempo parcial que hay actualmente en España. Aunque la evolución reciente del empleo a tiempo parcial ha cambiado sus rasgos fundamentales. Si antes de la crisis del 2008, el tiempo parcial estaba protagonizado por mujeres, ahora, a pesar de seguir siendo un tipo de empleo básicamente femenino, el empleo parcial ha crecido entre los hombres en los últimos diez años.

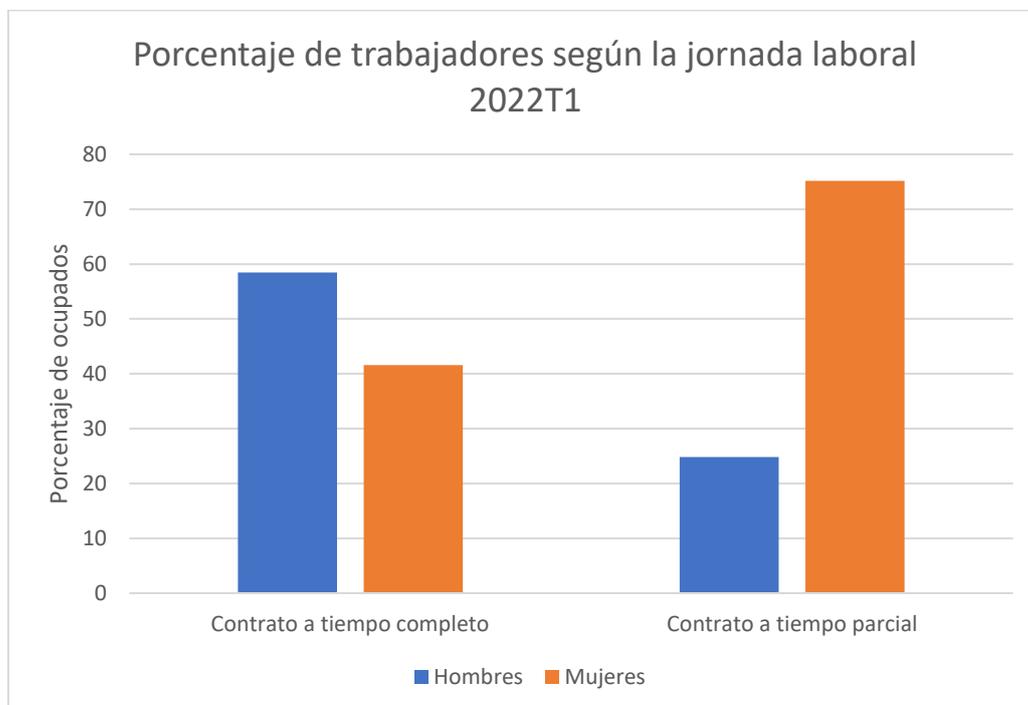
Así, lo podemos observar en los Gráficos 5.2.1 y 5.2.2.

Gráfico 5.2.1: Porcentaje de trabajadores según la jornada laboral en el primer trimestre de 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Gráfico 5.2.2: Porcentaje de trabajadores según la jornada laboral en el primer trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Antes de la crisis, el motivo principal por el que las mujeres aducían trabajar a tiempo parcial era el cuidado de los niños y mayores y otras obligaciones familiares, quedando como segundo motivo el no haber encontrado un trabajo a tiempo completo. Ahora ha cambiado, el principal motivo por el que las mujeres trabajan a tiempo parcial es por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo.

En el caso de los hombres el principal motivo es no haber encontrado un trabajo a tiempo completo y, en segundo lugar, por cursar estudios o formación.

La tasa de empleo a tiempo parcial en España sigue unos niveles inferiores al resto de Europa. Sin embargo, si se analizan los empleos que se realizan a tiempo parcial de manera involuntaria, la situación es justo la contraria. En España, más de la mitad de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial lo hacen de forma involuntaria.

En la Tabla 5.2.1, queda recogido el porcentaje de hombres y mujeres en cada rama de actividad que tienen jornada laboral a tiempo parcial.

Tabla 5.2.1: Porcentaje de hombres y mujeres con contratos a tiempo parcial en las diferentes ramas de actividad.

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES %	MUJERES %
Ramas Femeninas		
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos y motocicletas	8,9	29,53
Hostelería	23,51	42,19
Actividades financieras y de seguros	2,5	7,81
Actividades inmobiliarias	20,05	38,45
Actividades profesionales, científicas y técnicas	9,77	18,93
Actividades administrativas y servicios auxiliares	10,01	43,83
Educación	54,82	63,75
Actividades sanitarias y de servicios sociales	17,12	34,03
Actividades de los hogares	19,45	59,39

Ramas Masculinas		
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,75	21,25
Industria manufacturera	2,45	13,96
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1,9	14,28
Construcción	3,74	19,05
Transporte y almacenamiento	7,96	24,47
Información y comunicaciones	4,84	12,73
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	33,19	61,66
TOTAL	24,82	75,18

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA

Se puede observar que el porcentaje de las mujeres trabajadoras a tiempo parcial en cada rama es siempre mayor. Hay una abundante presencia femenina en los contratos a tiempo parcial.

Cabe destacar, especialmente en algunas ramas de la actividad, como la educación, en la cual el porcentaje de hombres y mujeres ocupados con contratos a tiempo parcial presenta diferencias sustanciales. De todos los hombres empleados en dicha rama de actividad, el 54,82% tienen un contrato a tiempo parcial, sin embargo, entre las mujeres, ese porcentaje se eleva hasta el 63,75%.

En las ramas donde hay más probabilidad de empleo para las mujeres, también hay una probabilidad mayor de tener un contrato a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial involuntarios, suponen desventajas frente a los contratos a tiempo completo, como en la cotización a las diferentes prestaciones de la Seguridad Social, que es menor que la que realizaría un trabajador con jornada completa.

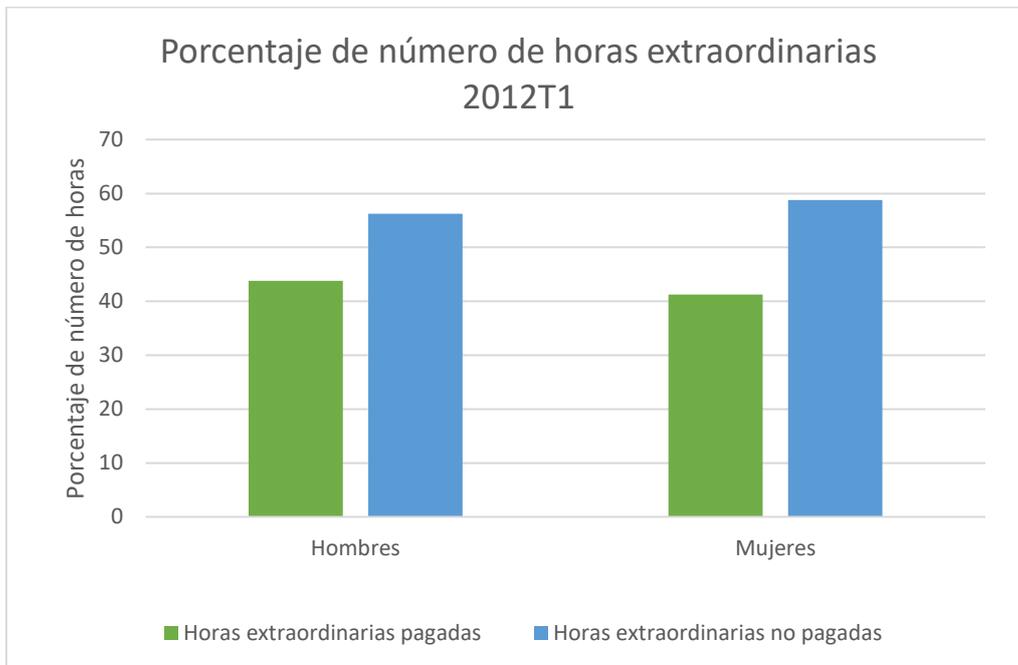
Como se ha comentado anteriormente, la mayor parte de los trabajadores con contratos a tiempo parcial son mujeres, pudiendo afirmar que estas cuentan con condiciones más precarias que los hombres en el mercado laboral.

5.3. Horas extraordinarias no pagadas

Las horas extraordinarias son aquellas horas de trabajo que se llevan a cabo sobre la realización de la jornada ordinaria de trabajo. Este número de horas extraordinarias no puede ser superior a 80 horas al año, salvo en el caso de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

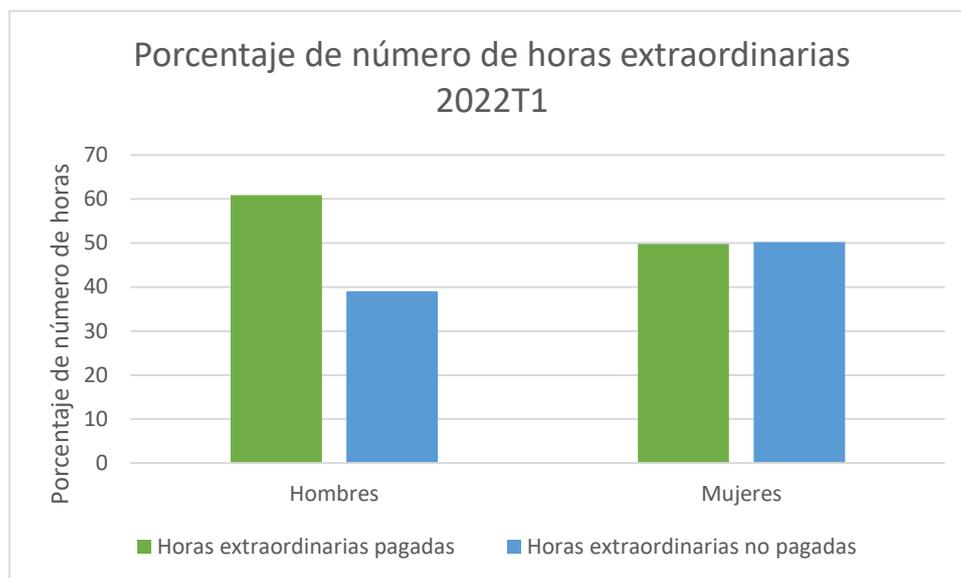
En los Gráficos 5.3.1 y 5.3.2, se observa la diferencia, entre hombres y mujeres, de las horas extraordinarias pagadas y no pagadas, y la diferencia en los últimos diez años, con los datos recogidos del INE, correspondientes a los primeros trimestres de 2012 y 2022.

Gráfico 5.3.1: Porcentaje de horas extraordinarias pagadas y no pagadas en el primer trimestre de 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Gráfico 5.3.2: Porcentaje de horas extraordinarias pagadas y no pagadas en el primer trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Este gráfico muestra claramente que la mayoría de horas extraordinarias no pagadas son realizadas por mujeres. Prácticamente el 50% de las horas extraordinarias realizadas por mujeres actualmente no son remuneradas.

Pese a todo, si se hace la comparación en los últimos diez años, la situación ha mejorado, ya que, en 2012, del total de las horas extraordinarias, más del 50%, tanto en hombres como en mujeres, no estaban remuneradas. Sin embargo, actualmente en el caso de los hombres este porcentaje ha disminuido hasta un 39,7%.

En el mercado laboral español, lamentablemente, es muy habitual que los trabajadores realicen horas extraordinarias y no se les retribuya por ello.

La mayoría de los trabajadores que realizan estas horas, no las reclaman por miedo a las posibles represalias del empresario.

La destrucción del empleo y el aumento del paro han ido acompañados de fenómenos estructurales, como es la temporalidad descausalizada en la contratación, auge del empleo a tiempo parcial involuntario, aumento de horas efectivas trabajadas y un incremento del peso de las horas extraordinarias no pagadas (UGT, 15-7-2022).

A continuación, en la Tabla 5.3.1, se analiza la diferencia del porcentaje, tanto de hombres como de mujeres, que realizan horas extraordinarias y no son remuneradas en cada rama de actividad.

Tabla 5.3.1: Porcentaje de hombres y mujeres que realizan horas extraordinarias no remuneradas en las diferentes ramas de actividad.

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES	MUJERES
Ramas Femeninas		
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos y motocicletas	45,37	29,15
Hostelería	26,75	28,9
Actividades financieras y de seguros	93,80	91,63
Actividades inmobiliarias	87,23	98,59
Actividades profesionales, científicas y técnicas	63,70	78,87
Actividades administrativas y servicios auxiliares	11,25	41,74
Educación	73,62	84,08
Actividades sanitarias y servicios sociales	6,57	11,83
Actividades del hogar	58,46	90,04
Ramas Masculinas		
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	30,4	75,62
Industria manufacturera	28,14	62,42
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	28,74	0,00
Construcción	16,02	76,56
Transporte y alimentación	53,65	33,19
Información y comunicaciones	84,25	85,79
Administración Pública y defensa: Seguridad Social obligatoria	40,37	71,5
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	53,28	7,86

Fuente: Elaboración propia a partir del EPA

Algunas empresas necesitan que sus trabajadores realicen horas extraordinarias, fuera de su jornada laboral, pero estas, en no pocas ocasiones no son remuneradas, lo que perjudica claramente al trabajador.

Tal y como se puede observar en la tabla anterior, tanto en las ramas femeninas como en las masculinas, el porcentaje de horas extraordinarias no pagadas en la mayoría es claramente superior en el caso de mujeres que en el de los hombres.

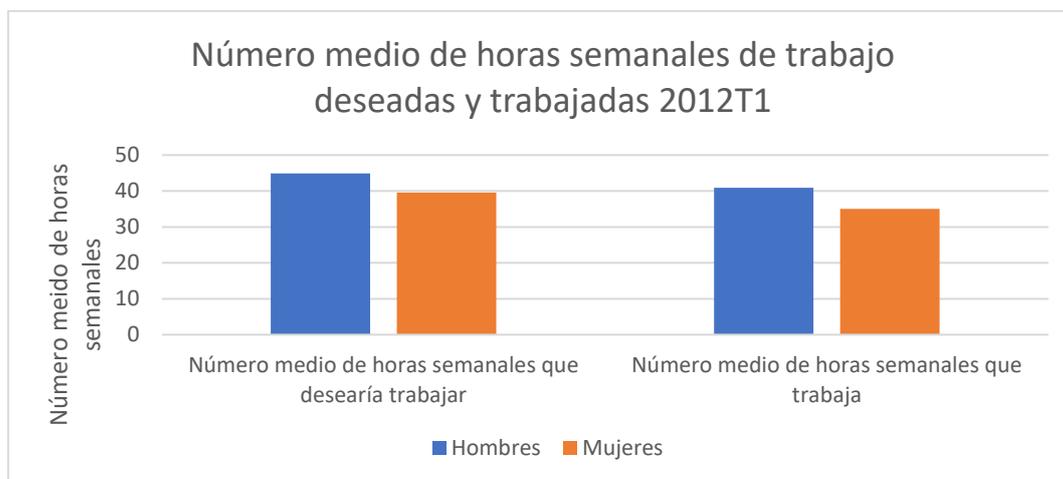
5.4. Deseo de trabajar más horas

Muchos de los trabajadores no están satisfechos con el número de horas de trabajo, ni con el salario que perciben, por eso muchos de ellos desean trabajar más horas con el fin de ser mejor remunerados.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en España es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, pero no todos los trabajadores completan el número de horas trabajadas y desean trabajar más horas.

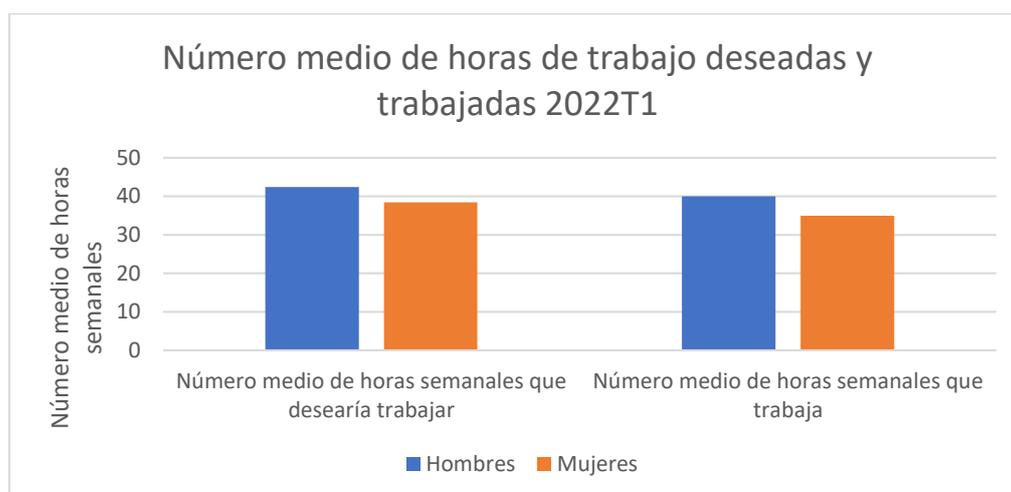
A continuación, se observa en los Gráficos 5.4.1 y 5.4.2, la diferencia, entre hombres y mujeres, del número medio de horas que desearía trabajar un trabajador y el número medio de horas que realmente trabaja, y su evolución en los últimos diez años, tomando datos recogidos del INE del primer trimestre de 2012 y 2022.

Gráfico 5.4.1: Número medio de horas de trabajo deseadas y trabajadas en el primer trimestre de 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Gráfico 5.4.2: Número medio de horas de trabajo deseadas y trabajadas en el primer trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

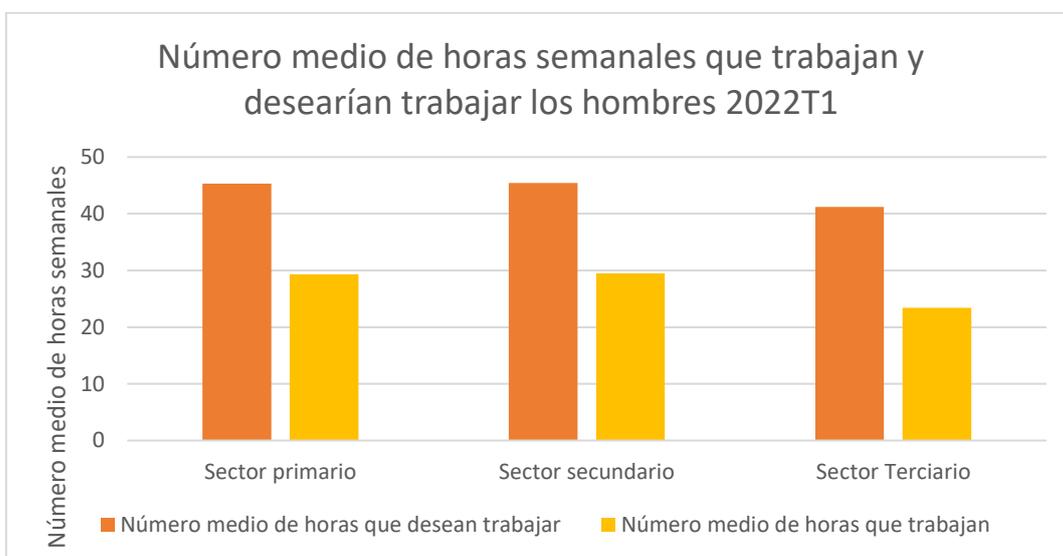
En los gráficos anteriores se observa existe una clara diferencia, tanto en hombres como en mujeres, en el número medio de horas que desearían trabajar y las que realmente trabajan, siendo esta diferencia mayor en las mujeres.

En los últimos diez años se ha visto ligeramente reducido en ambos sexos el número medio de horas que desean trabajar los trabajadores, así como el número medio de horas trabajadas.

Seguidamente, en los siguientes dos Gráficos, 5.4.3 y 5.4.4, se muestra, separado por sexos, la diferencia entre el número de horas trabajadas y deseadas en las diferentes actividades. El INE no proporciona datos para las diferentes ramas de actividad, por lo que se aproxima con los tres sectores.

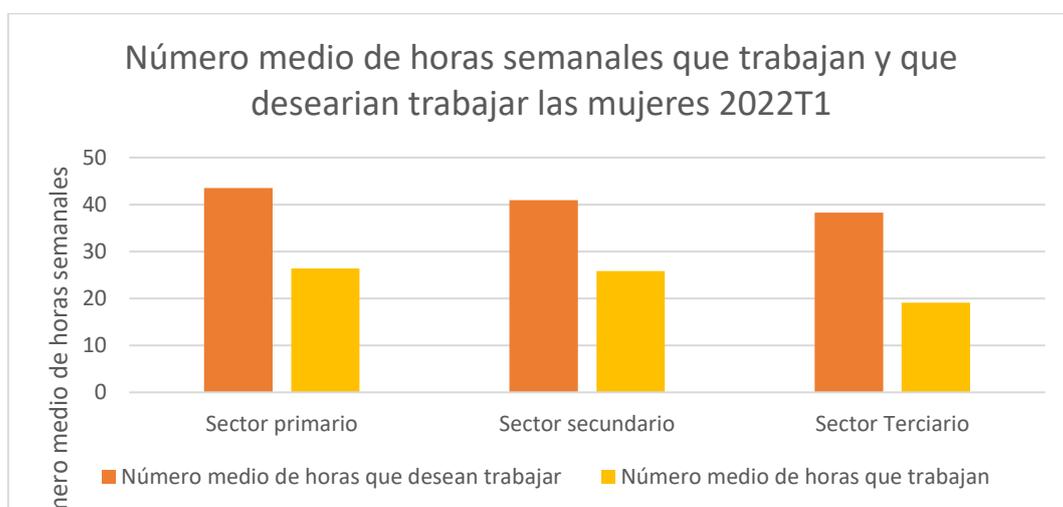
Como se ha mencionado anteriormente el sector terciario o sector servicios se trata de un sector feminizado, lo que permite extraer algunas conclusiones.

Gráfico 5.4.3: Número medio de horas semanales que trabajan y desearían trabajar los hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

5.4.4: Número medio de horas semanales que trabajan y que desearían trabajar las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

El número medio de horas semanales trabajadas en el sector primario y el sector secundario es muy superior a las del sector terciario, tanto en el caso de los hombres, como en el de las mujeres.

Muchos de los trabajadores españoles, se plantea hacer más horas de trabajo con el motivo principal de aumentar sus ingresos, pero en múltiples ocasiones no siempre se puede.

En ambos sexos se aprecia una clara diferencia entre las horas trabajadas y las que se desea trabajar. Sin embargo, al comparar ambos sexos, se comprueba que la diferencia resulta ligeramente superior en el caso de las mujeres.

Además, si se analiza por sectores, el sector servicios, siendo este un sector feminizado, la diferencia entre horas trabajadas y las que se desean trabajar es muy superior que en sectores más masculinizados, como el sector primario o el sector secundario.

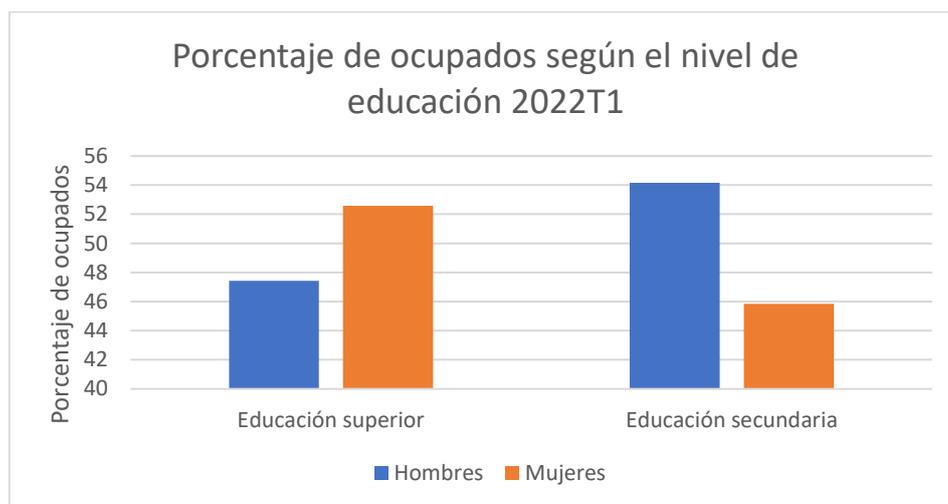
Se puede concluir, una vez más, que los sectores más feminizados tienen condiciones más precarias que los masculinos, ya que la diferencia entre las horas que se desea trabajar y las que realmente se trabaja es muy superior en ramas más feminizadas.

5.5. Nivel de formación

Otra de las características del mercado laboral español, es la diferencia entre hombres y mujeres en relación con el tipo de contrato según en nivel de formación del trabajador. El nivel de estudios de las trabajadoras en los sectores femeninos es mucho más elevado que el de los trabajadores en los sectores masculinos. La brecha de género en la tasa de empleo entre personas con niveles formativos más altos es más reducida.

A continuación, en el Gráfico 5.5.1, se observa con los datos recogidos por el INE del primer trimestre de 2022, la diferencia por sexos del número de empleados con un nivel de educación superior, frente a ocupados con un nivel de educación básico de secundaria.

Gráfico 5.5.1: Porcentaje de ocupados según el nivel de educación.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Del total de ocupados que tienen un nivel de educación superior, el 47,42% son hombres y el 52,58% son mujeres. Se trata de una diferencia de cinco puntos porcentuales superior en el caso de las mujeres.

Cuando se habla de niveles de formación inferiores, tan solo con educación secundaria, la brecha entre hombres y mujeres crece, con una diferencia de más de ocho puntos porcentuales por encima en el caso de los hombres.

Las mujeres tienen mayor dificultad a la hora de acceder a los puestos de responsabilidad y de progreso en el desarrollo de su carrera, aunque el nivel de formación de las mujeres sea igual, o incluso superior, al de los hombres en los puestos más altos.

Hay una gran brecha entre hombres y mujeres en este ámbito, ya que como se muestra a continuación, los puestos más elevados, que requieren un nivel de formación superior, están protagonizados por hombres, aunque sean las mujeres las que cuenten con mayor nivel de formación.

A continuación, en el Gráfico 5.5.2, se muestra la diferencia en el tipo de puestos de trabajo que ocupan los hombres y las mujeres. Se compara la ocupación de puestos más elevados, con mayor sueldo, de directivos y gerentes, frente a puestos de trabajo más básicos, de operaciones elementales, donde la formación que se necesita para llevarlos a cabo es menor.

Gráfico 5.5.2: Porcentaje de ocupados según el puesto de trabajo que ocupan.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Se puede observar, gracias a los datos recogidos por el INE, correspondientes al primer trimestre de 2022, que el 65% de las personas ocupadas con puestos de dirección y gerencia, son hombres, mientras que, el 58% de las personas ocupadas en puestos de trabajo elementales son mujeres.

Se corrobora el cumplimiento del “techo de cristal”, que se refiere al conjunto de normas no escritas, en el interior de las organizaciones, que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección.

El Instituto de las Mujeres promueve una iniciativa llamada “Más Mujeres, Mejores Empresas” con la cual, las entidades adheridas a esta iniciativa se comprometen a incrementar la presencia de mujeres, en un plazo de cuatro años, en los niveles en los que no exista una participación equilibrada, en sus puestos directivos, comités de dirección, consejos rectores y consejos de administración.

Existen políticas activas de empleo para la mujer:

- Intermediación laboral: fórmulas para activar la oferta y dinamizar la demanda. En este ámbito son relevantes los itinerarios personalizados de inserción sociolaboral.
- Formación para el empleo, mejora del capital humano femenino, con el objetivo de mejorar sus competencias, habilidades y hábitos de trabajo.

- Fomento del empleo y diversas maneras de incentivarlo. Promoviendo y apoyando el autoempleo y el empresariado femenino.
- Aplicación de políticas de empleo para las mujeres desde una perspectiva integral. Incidiendo en la preparación de la persona para el empleo y en su conexión con el contexto laboral, aplicando distintos instrumentos tanto de intermediación laboral, como formación para el empleo o fomento del empleo.
- Introducción de cláusulas sociales o la gestión del conocimiento en este ámbito, en particular, la realización de estudios.

Instituto de las Mujeres (2011)

También se encuentra el Proyecto de desarrollo profesional y liderazgo promovido por el Instituto de las Mujeres y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Su objetivo es fomentar el acceso de las mujeres a puestos directivos, Comités de Dirección y los Consejos de Administración de las empresas.

La Secretaría de Estado de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, pone a disposición de estas empresas proyectos de desarrollo profesional y liderazgo femenino, talleres y jornadas de sensibilización, para eliminar los sesgos inconscientes de género e impulsar buenas prácticas que faciliten la identificación, gestión y retención del talento de las mujeres.

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El primer dato significativo del mercado laboral femenino en España es su crecimiento paulatino desde el siglo pasado. Se observa, que la tasa de actividad de las mujeres ha ido creciendo de forma significativa en las últimas cuatro décadas, aunque sigue siendo inferior a la de la mayoría de los países de la UE. Si en 1980 la tasa de actividad femenina en nuestro país era del 27%, y en 2001 alcanzaba el 39% (Artazcoz L, et al., p.25), hoy, como se ha indicado en el texto, el empleo femenino en España representa el 45,47% del mercado laboral. Pese a su crecimiento, se comprueba cómo la tasa de empleo femenino en España sigue estando por debajo de la media europea del 46,3% en 2021 (Banco Mundial, 2022).

No obstante, las precisiones de la tendencia europea se pueden entender aplicables también al mercado laboral español. En diciembre de 2021, el *European Jobs Monitor (2021)* mostraba los siguientes apuntes sobre el marco laboral femenino en la media europea.

- Dos de cada tres nuevos puestos de trabajo netos en la UE, en las últimas dos décadas, han sido ocupados por mujeres. Y este aumento ha sido más fuerte entre las mujeres de 30 a 39 años y las mujeres mayores de 50 años. Aunque el resultado ha sido una reducción de la diferencia de empleo entre hombres y mujeres, todavía persiste en casi todos los Estados miembros de la UE.
- El aumento del empleo de la mujer ha tenido el mayor impacto en la parte superior e inferior de la distribución salarial, lo que ha dado lugar a empleos mal remunerados, anteriormente dominados por los hombres. Los primeros impactos en el empleo, derivados de la pandemia por la COVID-19, en general, han sido más marcados en el caso de los trabajadores mal pagados, especialmente en el caso de las mujeres.
- El papel del Estado, como empleador, ha sido crucial para impulsar el empleo de las mujeres. Las mujeres se han beneficiado más que los hombres del crecimiento del empleo, en empleos bien remunerados, especialmente en tres sectores: La administración pública, la salud y la educación. Estos sectores representan el mayor crecimiento reciente en empleos bien remunerados entre las mujeres.

- El empleo de las mujeres tendrá que crecer a un ritmo al menos tres veces más rápido que el de los hombres, hasta el final de la década, para cumplir los objetivos de género y empleo, establecidos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Impulsar el empleo de las mujeres debe seguir siendo una prioridad para los responsables de la formulación de políticas, dado que la brecha de género en el empleo apenas ha cambiado desde 2014.
- La persistencia de la segregación en el empleo por motivos de género es una clara señal de que se necesitarán sistemas de educación y capacitación más dinámicos, así como otros incentivos, para alentar a los jóvenes de ambos sexos (15 a 29 años) a dedicarse a ocupaciones dominadas por el otro género (European Monitoring Centre on Change, 2021).

En cuanto al empleo femenino por ramas de actividad, objeto de este estudio, se comprueba cómo la situación actual en el mercado laboral español no ha evolucionado apenas desde hace casi una década.

Las mujeres trabajadoras españolas se concentran mayoritariamente en cinco sectores: funcionarias públicas, empleadas de empresas, empleadas de hogar, obreras industriales sin cualificación, maestras y profesionales relacionadas con la salud (enfermeras y médicos). Sin duda, por esta razón son muy pocas las mujeres españolas que desarrollan una carrera industrial o científica. Tampoco es frecuente que las mujeres tengan acceso a puestos de dirección o gerencia, o altos cargos en las empresas. En 2022 solamente el 22,2% de los puestos directivos de las empresas privadas en España está ocupado por mujeres (Europa Press, 2022).

Por sectores de actividad, la población ocupada no tiene una estructura similar según el sexo de la persona. Así, las mujeres superan a los hombres en ramas como la educación, donde el 33,12% de los ocupados en esta rama son hombres frente al 66,88% de mujeres; sector sanitario, donde el 76,58% son mujeres; o en la rama de servicios del hogar, donde son mujeres el 90,36% de las personas que trabajan en esta actividad. Por el contrario, hay otros sectores donde la presencia del varón es mayoritaria, como en la construcción, donde el 92,12%

de los ocupados en este sector son hombres, frente a un 7,88% de mujeres; o en la industria manufacturera donde el 74,08% son hombres. Todo esto indica que los empleos de determinados sectores están ocupados mayoritariamente por mujeres, y otros, en cambio, tienen un claro predominio masculino. Y esta situación refleja una fuerte segregación ocupacional (Torns y Recio, 2012) (Millán-Vázquez de la Torre et al., 2015, pp 106-107).

Además, se ha podido observar por ramas de actividad, gracias a los datos ofrecidos por el INE, que las mujeres tienen condiciones de trabajo más precarias que los hombres, analizando diversos ámbitos como la duración del contrato, la duración de la jornada laboral, las horas extraordinarias no pagadas, el deseo de trabajar más horas y el nivel de formación.

También se puede citar la influencia de la maternidad en la calidad de los puestos de trabajo españoles, ya que, aunque no haya datos en las diferentes ramas de actividad, la mujer se ve afectada negativamente a causa de que esta pueda ser madre.

El impacto de la maternidad en el empleo femenino actúa de manera negativa, aunque tiende a reducirse, ya que las mujeres inactivas o en empleos a tiempo parcial por responsabilidades familiares o personales, ha disminuido.

El peso del empleo a tiempo parcial se eleva progresivamente con la maternidad y con el número de hijos, contrariamente a lo que sucede con la temporalidad.

En el mundo empresarial sigue existiendo la creencia de que la maternidad de una mujer supone un perjuicio económico para la empresa. Esto desmotiva la contratación de las mujeres, especialmente en ciertos rangos de edad. Y es la causa de que no pocos empresarios prescindan de las mujeres en sus plantillas, al percibir la potencial maternidad como un posible riesgo para la empresa.

Como se ve, todavía queda camino por recorrer hacia la igualdad de oportunidades en el mundo laboral en nuestro país. Sin duda, se seguirá avanzando.

7. BIBLIOGRAFÍA

Agencia EFE (9-5-2022). La temporalidad en el empleo público alcanza un máximo histórico en el 32,5 %. *Agencia EFE*. <https://www.efe.com/efe/espana/economia/la-temporalidad-en-el-empleo-publico-alcanza-un-maximo-historico-32-5/10003-4801376>

Artazcoz, L.; Escribà-Agüir, V. y Cortès, I. (2004). Género, trabajos y salud en España. *Gaceta Sanitaria*, Nº 18(Supl 2), pp. 24-35

Banco Mundial (2022). *Población activa, mujeres (porcentaje de la población activa total) – European Union*. Consultado el 27 de junio de 2022. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=EU>

El Boletín (31-12-2021). ¿En qué ramas de actividad se ha creado más empleo en el último año? *El Boletín*. <https://www.elboletin.com/en-que-ramas-de-actividad-se-ha-creado-mas-empleo-en-el-ultimo-ano/>

European Commission (2016). *Políticas activas del mercado de trabajo*. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-active-labour-market-policies_es.pdf

European Monitoring Centre on Change (Diciembre 2021). *European Jobs Monitor*. Consultado el 1 de junio de 2022. <https://www.eurofound.europa.eu/es/observatories/emcc/european-jobs-monitor>

Eurostat. European Commission (2022). <https://ec.europa.eu/eurostat>

García Brosa, G. y Sanromà, E. (2021). Mercado de trabajo. En García Delgado, J.L. y Myro Sánchez, R. (Drs). *Lecciones de Economía Española* (pp. 271-297). 16 ed. Thomson Reuters-Civitas.

Federación Española de Municipios y Provincias (2011). *Manual de buenas prácticas de Políticas Activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local*. http://femp.femp.es/files/566-1148-archivo/Manual_BP_pac_empleo_mujer.pdf

Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades (2019). Protocolos generales de colaboración (Antes convenios) para fomentar una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos predirectivos, directivos y comités de dirección, consejos rectores y consejos de administración. *Ministerio de la*

Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/compromIgualdad/docs/2_PROTOCOLOS.pdf

INE (2012): *Encuesta de Población Activa*.
<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=985>

INE (2022): *Encuesta de Población Activa*.
<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=985>

Infante, M.; Román, M. y Traverso, J. (2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales. *Revista de la Construcción*, Vol. 11 N° 1, pp.32-43.

Kiziryan, M. (2015). Mercado Laboral. *Economipedia.com*
<https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>

Masdeu, J. (6-12-2021). Los contratos temporales no dependen de la estacionalidad. *La Vanguardia*.
<https://www.lavanguardia.com/economia/20211206/7911460/contratos-temporales-dependen-estacionalidad.html>

Millán-Vázquez de la Torre, M.G.; Santos-Pita, M.P. y Pérez-Naranjo, L.M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de POBLACIÓN* No. 84, pp. 197-225.

LEVANTE-EMV.COM (15-03-2012). *Mujeres a tiempo parcial. Mujeres en igualdad*.
<http://www.mujeresenigualdad.com/Mujeres-a-tiempo-parcial-es-1-1632.html>

Olarte Encabo, S. (2016). Calidad de los servicios públicos y estándares laborales especial referencia a seguridad y salud laboral y a conciliación familiar. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 135, pp. 151-181.

Organización internacional del Trabajo (marzo 2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?*
<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>

Peiró, R. (8-10-2021). Segregación horizontal. *Economipedia.com*.
<https://economipedia.com/definiciones/segregacion-horizonta.html>

Ramos, A. (3-2-2022). Calidad empleo en España. *Antena 3 noticias*.
https://www.antena3.com/noticias/economia/calidad-empleo-espana-10-inferior-media-principales-paises-europeos_2022020261fb62a86902180001cd4de2.html

Randstad (22-3-2022). Trabajo a jornada parcial o completa ¿Cuál prefieres? *Randstad.es*.
<https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-a-jornada-parcial-o-completa-cual-prefieres/>

Unión sindical obrera (USO) (24-1-2022) *Tipos de contrato. Así quedan tras la reforma laboral*.
<https://www.uso.es/tipos-de-contratos-laborales/>

UGT (*Unidad General de Trabajadores*) (2015). *Análisis de las horas de trabajo y la jornada laboral en España en el periodo 2008-2014*. Gabinete Técnico confederal. Secretaría de Acción Sindical.

Velarde, G. (12-2-2022). El empleo público aumenta cuatro veces más que el privado desde 2018. *elEconomista.es*.
<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11613995/02/22/El-empleo-publico-aumenta-cuatro-veces-mas-que-el-privado-desde-2018.html>

Zavala, V. (21-1-2016). Mujeres en el sector público: miremos más allá de listas y gabinetes.
<https://blogs.iadb.org/igualdad/es/mujeres-en-el-sector-publico-miremos-mas-alla-de-listas-y-gabinetes/>