



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Administración y Dirección de  
Empresas**

**La participación laboral femenina en  
España y Castilla y León**

Presentado por:

**Sandra Oliveros Pellitero**

Valladolid, 9 de julio de 2023

## **RESUMEN**

La desigualdad entre hombres y mujeres es una realidad existente en la sociedad que, a pesar de la evolución que ha experimentado con el paso de los años, continúa presente. En este trabajo, realizaremos un estudio de la evolución histórica de las mujeres en el mercado laboral, así como de diferentes teorías que nos ayuden a entender, desde distintos puntos de vista, el porqué de esta desigualdad. Posteriormente, realizaremos un análisis con la ayuda de los datos obtenidos a partir del Instituto Nacional de Estadística sobre la situación de la mujer con respecto al hombre dentro del mercado laboral a través de la tasa de actividad, de ocupación y de paro. Finalmente, estudiaremos distintas desigualdades a las que se enfrenta a la mujer en el mercado laboral.

**Palabras clave:** Género, Mercado laboral, Estereotipos, Desigualdad

**Códigos JEL:** D13, H31 J16

## **ABSTRACT**

Inequality between men and women is a reality in society that, despite the evolution it has experienced over the years, it continues existing nowadays. In this dissertation, we will carry out the study of the historical evolution of women in the labor market, as well as the study of different theories that will help us to understand, from different points of view, the reason for this inequality. Subsequently, an analysis will be carry out, with the help of the data obtained from the National Institute of Statistics, on the situation of women in relation to men within the labor market, through the activity, employment and unemployment rate. Finally, we will study different inequalities faced by women in the labor market.

**Key words:** Gender, Labor market, Stereotype, Inequality

**JEL Codes:** D13, H31, J16

## ÍNDICE

RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	1
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS .....	3
1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. EL PAPEL DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL A LO LARGO DE LA HISTORIA.....	5
3. TEORÍAS DE LAS DESIGUALDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	12
3.1. Teoría Neoclásica del capital humano.....	12
3.2. Teoría de la segmentación de los mercados de trabajo.....	13
3.3. Teorías de la nueva economía de la familia.....	14
3.4. Teorías feministas o “socio sexuales”.....	15
4. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES.....	15
4.1. Tasa de actividad.....	16
4.1.1. Tasas de actividad en función del sexo en España y Castilla y León por años.....	16
4.1.2. Tasas de actividad en función del sexo y la edad en España y Castilla y León por años.....	18
4.1.3. Tasas de actividad en función del sexo y el nivel de estudios en España en el año 2022.....	20
4.1.4. Tasas de actividad en función del sexo y el estado civil en España por años.....	21
4.2. Tasa de ocupación.....	22
4.3. Tasa de paro.....	23
5. OTRAS DESIGUALDADES DE GÉNERO.....	25
5.1. Segregación laboral de género.....	25
5.2. Techo de cristal y suelo pegajoso.....	26
5.3. Brecha salarial de género.....	27

6. CONCLUSIONES .....	28
7. BIBLIOGRAFÍA.....	30

## ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadro 4.1. Tasas de actividad en función del sexo en España y Castilla y León por años .....	16
Cuadro 4.2. Tasas de actividad en función del sexo y la edad en España y Castilla y León .....	18
Cuadro 4.3. Tasas de actividad en función del sexo y la edad en España en el año 2022 .....	20
Cuadro 4.4. Tasas de actividad en función del sexo y el estado civil en España por años .....	21
Cuadro 4.5. Tasas de ocupación en función del sexo en España y Castilla y León en los años 2006-2022.....	22
Cuadro 4.6. Tasa de paro en función del sexo en España y Castilla y León por años .....	23
Gráfico 5.1. Ocupados según el género en términos porcentuales por tipo de ocupación en el año 2022 .....	26
Cuadro 5.2. Brecha salarial de género en salario por hora y edad en España en el año 2020.....	28

## **1. INTRODUCCIÓN**

La desigualdad entre hombres y mujeres es un hecho que ha acompañado a la sociedad a lo largo de toda la historia. En este trabajo, nos centraremos en el estudio y análisis de la desigualdad de género en el mercado de trabajo tanto en España como en Castilla y León. Si bien, es cierto, que, a pesar de la persistencia de esta desigualdad en la sociedad, con el paso del tiempo, la incorporación de la mujer al mercado laboral cada vez es mayor, gracias a los avances sociales a los que nos enfrentamos.

El objetivo fundamental de este trabajo es determinar la situación laboral de la mujer dentro del mercado de trabajo, tratando de comprender la evolución que ha sufrido a lo largo de los años y dando respuesta a los motivos que provocan esta desigualdad mediante diferentes teorías que aportan un análisis desde distintos puntos de vista. Por otro lado, nos centraremos en el estudio de una serie de datos que reflejan la evolución de la desigualdad de género tanto en España como en Castilla y León a través de una serie de indicadores socioeconómicos, y en función de distintas variables que competen al objeto de estudio. Finalmente, trataremos de dar nombre a las desigualdades a las que se enfrenta la mujer en el mercado de trabajo.

En resumen, en este trabajo vamos a intentar comprender la situación de la mujer dentro del mercado de trabajo, estudiando la desigualdad a la que se enfrenta en comparación con el género masculino.

El trabajo está estructurado en cuatro apartados. Los dos primeros comprenden un estudio teórico, mientras que los dos últimos ocupan el análisis empírico. En el primero de los apartados, se realiza un estudio sobre la evolución que ha sufrido la mujer en el mercado laboral a lo largo de la historia hasta llegar a su situación actual, estudiando los cambios en la estructura familiar y social a los que se han enfrentado. En el segundo de los apartados, estudiamos diferentes teorías que explican los motivos por los que persiste esta desigualdad en la sociedad desde distintas perspectivas. En el tercero de los apartados, se lleva a cabo un análisis de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística, referentes a la tasa de actividad, la tasa de ocupación y la tasa de empleo. En este apartado se analizan los datos tanto a nivel nacional como los correspondientes a Castilla y León, siempre que sea posible, realizando una

comparación entre ambas. En el último de los apartados, se explican diferentes desigualdades a las que se enfrenta la mujer dentro del mercado de trabajo actualmente.

Finalmente, el trabajo finaliza con la extracción de las conclusiones obtenidas mediante su realización.

## **2. EL PAPEL DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL A LO LARGO DE LA HISTORIA.**

Durante toda la historia se ha considerado que la actividad laboral de las mujeres estaba relacionada con el cuidado de la familia y el hogar. Por ello, en la Edad Media, el trabajo de las mujeres se reducía al mantenimiento de la familia, mientras que los hombres eran los obligados a aportar el sustento económico, recibiendo de este modo, por un lado la compensación de un salario por su actividad laboral remunerada, y, por otro lado, el mantenimiento de su hogar gracias a su esposa, tratándose de una actividad no remunerada. Cabe destacar que, la educación que recibían las hijas era el aprendizaje de las tareas domésticas que realizarían posteriormente en sus futuros hogares. Sin embargo, en aquellas familias en los que los recursos que aportaba el hombre no eran suficientes, la mujer desempeñaba labores en el ámbito rural o urbano, llevando a cabo actividades agrarias, artesanas o comerciales. Las más pobres, pertenecientes a clases inferiores, trabajaban como criadas. Algunas de ellas, también realizaban trabajos textiles, ya que era una de las tareas que realizaban dentro del hogar, pudiendo comercializar el excedente. Con la crisis del siglo XIV, se pretendió sacar a las mujeres de la esfera laboral, aunque, en la práctica, sus labores no se vieron afectadas. Sin embargo, durante los siglos XV y XVI, debido al incremento de la población, las labores desempeñadas por las mujeres fuera de sus casas fueron sustituidas por hombres, destinándolas de nuevo al cuidado del hogar. A esta reclusión de las mujeres en sus casas contribuyó también el peligro que suponía que las mujeres llegaran a conocer las nuevas ideas que comenzaban a cobrar cada vez más importancia. (Garrido, 1997).

Durante los siglos anteriores a la Revolución industrial, las labores realizadas por las mujeres, se centraban en ayudar en el gremio familiar, de modo que el centro

de toda su actividad seguía siendo la familia. También realizaban labores agrarias o desempeñaban servicios del sector terciario. Comenzaron a elaborar alguna tarea nueva relacionada con el ámbito artesanal, referente especialmente a la moda. Pero, en términos generales, el hombre seguía teniendo el papel fundamental en el mundo laboral y la mujer se limitaba a ayudar en el oficio familiar.

Durante la protoindustrialización, algunas mujeres se dedicaban al sector textil, pero debido a que consideraban que las mujeres eran biológicamente más débiles que los hombres, el salario que percibían era inferior y ocupaban los puestos más bajos, llevando a cabo labores de hilanderas. Aun así, se consideraba que los salarios de las mujeres eran importantísimos para sus familias (Gullickson, 1995:194), debido a que fortalecían la estructura familiar.

A medida que la industria iba cogiendo fuerza a lo largo del siglo XIX, las mujeres continuaban trabajando en la industria textil, integrándose en las fábricas, tanto que, en la industria algodonera las mujeres ocupaban la mitad de los puestos de trabajo (Palmade, 1978:137). Otra actividad que incorporaba un alto porcentaje de mano de obra femenina era la fabricación del tabaco. Pero, la diferencia de salario seguía siendo notable, provocando una mayor dependencia de la mujer con respecto del hombre y el impedimento de llevar una vida en solitario, por ello, muchas mujeres viudas o solteras se encontraban en estado de pobreza, provocando una gran dimensión en el desempeño de la prostitución.

A pesar de la creencia de que las mujeres eran más débiles que los hombres, los empresarios preferían contratar tanto a mujeres como a niños debido a su ahorro en costes. En consecuencia, los hombres preferían mantener a sus mujeres y aquellas que trabajaban, comenzaron a considerarse una amenaza contra la estructura familiar. Sin embargo, en 1900 se aprueba la Ley del trabajo de mujeres y niños, con la que se prohibía trabajar a los menores de diez años y cuyo principal objetivo era la obligatoriedad de la escolarización hasta los doce años. Con ello, se frenó la incorporación de las mujeres al trabajo en edades tempranas.

Por ello, podemos concluir, que, durante la Industrialización, la mujer tenía un papel fundamental en el sector textil, pero la idea de que la mujer debía estar en

el hogar, considerándose la familia como el centro de todo, dio lugar a controversias en cuanto al papel de la mujer en las fábricas.

Con la llegada de la Primera Guerra Mundial, (1914-1918), se produce el auge de las exportaciones de productos a aquellos países integrantes del conflicto, provocando el aumento de la mano de obra. Esto provocó el acceso de las mujeres a los nuevos factores productivos en un corto espacio de tiempo aunque, finalmente, su presencia en la fabricación de los productos disminuyó de manera muy significativa. Además, la idea de que la mujer debía encargarse del mantenimiento doméstico seguía predominando en la sociedad, provocando que las mujeres solteras o viudas fueran las que recurrieran al trabajo.

Con la llegada de la Segunda República (1931-1936) se establecieron grandes avances en igualdad jurídica, civil y política, pero en lo que respecta a la normativa laboral, a pesar de que se instauraron medidas, estas no fueron suficientes. Continuando con la idea de que la mujer debía ocuparse de las tareas domésticas, en un país en el que la mayoría de las familias (entre un 75 % y 85 %) pertenece a un estrato social medio bajo, el trabajo doméstico constituye la tarea fundamental, tanto de las mujeres solteras como de las casadas (Garrido 1997). Apoyando esta idea, existían una serie de normas que impedían la evolución de la participación laboral de la mujer, entre ellas, las mujeres casadas debían ser autorizadas por sus maridos para poder trabajar (Ley de contrato de trabajo de 1931), no disponían de su salario libremente, el marido podía recibir la remuneración que ella obtenía (Código de trabajo de 23 de agosto de 1926).

Por otro lado, también se incorporaron leyes que favorecían a la mujer trabajadora, como la abolición de las cláusulas de los contratos de trabajo que suponían la finalización del contrato por contraer matrimonio o el seguro de maternidad. Se empezó a reconocer que la existencia de las mujeres en las fábricas era una realidad, aunque se consideraba que su trabajo era algo secundario y complementario a la actividad masculina, y solo tenía justificación cuando se trataba de mujeres solteras o viudas.

Se permitió a las mujeres el acceso a determinados cargos públicos, gracias a las asociaciones feministas, particularmente a la Asociación Nacional de Mujeres



Españolas, que reivindicaba el derecho de las mujeres a acceder a nuevas ocupaciones, como la policía o los cargos públicos.

Durante la Guerra Civil (1936-1939), las mujeres tuvieron que hacer frente a situaciones nuevas, encargándose así del aprovisionamiento de las familias, la enseñanza o incluso de los hospitales. Además, con la incorporación de los hombres al frente, las mujeres ocuparon nuevos puestos de trabajo, destacando entre ellos los referentes al sector de la confección.

Todos estos avances, conseguidos principalmente durante la Segunda República, se estancaron con la llegada del franquismo en 1939, tras su victoria en la Guerra Civil.

Se retoma la idea de que la mujer ha de permanecer en el ámbito doméstico, fundamentado en el Fuero de Trabajo de 1938, con el que se prohibía trabajar a la mujer casada. Esto conllevó que las mujeres desarrollaran el trabajo sumergido, quedando de este modo totalmente desprotegidas en el ámbito laboral. A pesar de ello, su trabajo resultaba fundamental para el sustento de sus familias, sobre todo, durante los años 40, debido al estado de escasez y hambre experimentado.

En la década de los 60, gracias al Plan de Estabilización de 1959, y a la Ley sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, del 22 de julio de 1961, se derogaron algunas restricciones laborales hacia la mujer, como el fin de la prohibición de trabajar a la mujer casada. Ahora las mujeres que contraían matrimonio podían elegir entre seguir trabajando, obtener una excedencia temporal de entre 1 y 5 años o una excedencia permanente por la que recibían una remuneración. Esta ley también prohibía cualquier forma de discriminación laboral en función del sexo y expresamente la salarial (Ortiz Heras, 2006). A pesar de los avances que supuso esta ley, hubo otra serie de circunstancias que no fueron reguladas, como la necesidad de una autorización por parte del marido o el acceso a determinadas carreras o Cuerpos del Estado. Esta última restricción, será abolida en 1966 gracias a una ley que permitió a las mujeres estudiar la carrera magistral, judicial y fiscal.

Por otro lado, dentro de la industria, los hombres seguían ocupando los puestos superiores y con mejores salarios, mientras que las mujeres se dedicaban a

aquellos sin posibilidad de ascenso, ya que no se consideraba algo necesario para el mantenimiento de la familia.

En 1965, se crea el Movimiento Democrático de mujeres, que incentivaba a estas a luchar por la igualdad laboral y legal, centrándose principalmente en concienciar a la sociedad de la discriminación que sufrían las amas de casa, tanto en la educación como en el trabajo. Lograron que las condiciones de las mujeres mejoraran, pero los sueldos de las trabajadoras continuaron siendo menores y la necesidad de una autorización del marido para trabajar, seguía siendo necesaria. Pero, esta necesidad de autorización terminará en 1975 gracias a la reforma del Código Civil y de Comercio.

La Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo provocó grandes mejoras en la seguridad social de las mujeres, dando grandes facilidades a la maternidad. Por ejemplo, se redujo la excedencia por contraer matrimonio a un máximo de 3 años y a la excedencia voluntaria por maternidad se le añadió la posibilidad de reincorporación.

En 1975, con la muerte de Franco, se crea el escenario idóneo para llevar a cabo una transformación en la sociedad. 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 subordinan a la mujer ante el hombre, ... a ello se sumarían los derechos políticos, los derechos en el ámbito laboral y en el ámbito educativo (Garrido, 1997). Este año, fue declarado por la ONU como el Año Internacional de la Mujer lo que derivó en el aumento de los movimientos en búsqueda de la libertades y derechos de las mujeres. Un hecho a destacar, fueron las Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer que tuvieron lugar pocos días después de la muerte del dictador, de las que resultaron diferentes grupos feministas segmentados en función de sus objetivos y creencias.

Pero, será con la firma de la Constitución Española, en 1978, cuando se reconozca la igualdad entre hombres y mujeres. En ella, se establece que, todo español es igual ante la ley, sin ningún tipo de discriminación por cualquier circunstancia personal o social, entre ellas, el sexo (artículo 14), que tanto hombres como mujeres podrán contraer matrimonio con igualdad jurídica

(artículo 32) y se otorga a todo español el deber y el derecho a trabajar y a la libre elección de su profesión (artículo 35).

La Constitución dio lugar a la reforma del Código Civil en 1981 en el que se reconoce la igualdad de las mujeres casadas y se regula la nulidad, el divorcio y la separación. En el Estatuto de los Trabajadores se establece el derecho básico a la no discriminación por género o estado civil.

En los últimos años en España, ha surgido una nueva generación de mujeres que han accedido al mercado de trabajo con niveles educativos similares a los de los hombres. Además, cabe destacar que se ha producido la mayor cantidad de mujeres dedicándose a actividades laborales fuera del ámbito doméstico, provocando que desde 1982 las mujeres han pasado de representar un 30% de la población activa a representar un 36,50% en 1992 (Garrido, 1997).

Actualmente, es un hecho que la igualdad laboral entre hombres y mujeres ha experimentado un gran avance, pero las mujeres siguen encontrándose dificultades en lo que al ámbito laboral se refiere. Esta posición desventajada refleja la mayor tasa de desempleo femenino, su ocupación de categorías profesionales inferiores, salarios más bajos, la tasa de abandono de empleo y la proporción de excedencia para asumir responsabilidades del hogar (Gómez, 2008).

Para combatir estas dificultades, se aprueba en 1999 la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, que trata de regular los permisos por maternidad y paternidad sin que afecte a las mujeres en el acceso al empleo y a sus condiciones laborales. En 2007, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que aboga por la no discriminación de las mujeres independientemente de la circunstancia en todos los ámbitos, entre ellos, el ámbito laboral y económico. En el artículo 17 de esta Ley, se establece al Gobierno la obligatoriedad de creación de manera periódica de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

El primer Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres hace referencia a los años comprendidos entre 2008 y 2011, en el que se establece la creación de un nuevo modelo de igualdad entre hombres y mujeres en el que se tenga en cuenta tanto el empleo como las condiciones

vitales, en el que se incluya a las mujeres tanto en espacios públicos como privados.

El segundo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, comprende los años entre 2014 y 2016, en el que se introducen una serie de cambios estructurales con el objetivo de conseguir una mayor participación laboral femenina en todos los espacios, así como la erradicación de la discriminación por género.

El tercer Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, comprende los años entre 2022 y 2025, y se recogen los distintos planes y medidas a llevar a cabo para la consecución de unos objetivos comunes entre los distintos departamentos ministeriales con el objetivo de alcanzar derechos efectivos para las mujeres.

Si bien, es cierto, que esta ley no consiguió cumplir con su objetivo, tratando de garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por ello, se aprueba el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con el que exige a las empresas de más de 50 trabajadores la creación de unos planes de igualdad, que deberán ser inscritos en el registro.

En el año 2020, se aprueba el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en el que se aplican una serie de medidas con el objetivo de llevar a la práctica el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre hombres y mujeres en términos retributivos.

Una de las medidas más recientes, ha tenido lugar en el año 2022 con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, con el objetivo de reducir los empleos temporales y conseguir a su vez la disminución de la discriminación de los colectivos en situación de inferioridad, entre ellos, las mujeres.

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

Como sabemos, la desigualdad de género en el mercado de trabajo es algo persistente en la sociedad. Esta desigualdad surge por diversas razones a las que intentaremos dar respuesta mediante el análisis de las siguientes teorías:

#### **3.1. Teoría Neoclásica del capital humano.**

Esta teoría que surge en los años 60 de la mano de G. Becker y T. Schultz, parte de la idea de que los seres humanos son racionales y el mercado es eficiente. Es por ello, que los trabajadores buscan las condiciones laborales más favorables en función de sus capacidades, mientras que, los empresarios, persiguen la maximización de su beneficio con el mínimo coste posible. Para analizar cómo afecta esto a las relaciones laborales entre hombres y mujeres, vamos a estudiarlo desde el punto de vista de la oferta y de la demanda de trabajo.

Desde el punto de vista de la oferta, como hemos observado en el apartado anterior, mientras que la mayor parte de las mujeres son las encargadas de la manutención del hogar y de los hijos, los hombres desempeñan la aportación económica. Esto provoca un menor capital humano de la mujer con respecto al hombre. Además, siguiendo el hilo de esta idea, las mujeres dedican menos tiempo y recursos a su formación, ya que sus expectativas con respecto al mercado laboral son menos duraderas que las de los hombres, y por consiguiente su experiencia será menor. Es por ello que las mujeres buscarán empleos que requieran un capital humano menor y que les permita compaginar su vida laboral con el trabajo doméstico, mientras que los hombres accederán a puestos de trabajo más altos y con salarios más elevados.

Desde el punto de vista de la demanda de trabajo, los factores explicados del lado de la oferta condicionan a los empresarios a la hora de contratar personal. Éstos escogerán a hombres para aquellos puestos de trabajo que requieran una mayor formación y experiencia, y consecuentemente, un mayor salario. También se considera que la contratación de las mujeres supone mayores costes indirectos, ya que, debido al cuidado de la familia y el hogar, tienen menos flexibilidad horaria que los hombres y un mayor nivel de ausentismo.

Según Becker (1971), con su teoría sobre la “preferencia por la discriminación”, considera que para los empresarios supone un mayor coste contratar a personas que se encuentren dentro de un grupo social discriminado, ya sea por cuestiones de sexo o cualquier otra circunstancia derivada de los estereotipos arraigados en la sociedad. Es por ello, que, basándonos en el punto de partida de que los seres humanos son racionales, los empleadores prefieren contratar a personas no pertenecientes a ningún grupo discriminado, en nuestro caso, los hombres, apartando de este modo a las mujeres del ámbito laboral. Es decir, para todo empresario con prejuicios, el coste de contratar a un hombre va a ser igual al de la mujer sumándole el coste de discriminación, por lo que solo contratará a una mujer cuando su salario sea lo suficientemente inferior para compensar ese coste de discriminación.

Según la teoría de las diferencias compensatorias, las mujeres prefieren determinados puestos de trabajo que requieran condiciones menos peligrosas y consecuentemente, serán los hombres los que ocupen este tipo de trabajos. Esto podría explicar por qué no hay personas femeninas en determinados ámbitos laborales. Por otro lado, las mujeres van a preferir otro tipo de prestaciones no salariales que faciliten y mejoren el cuidado de los hijos y el hogar, como podría ser un seguro médico, lo que explicaría una disminución del salario económico.

Como hemos podido analizar, esta teoría está fundamentada en la idea de que la mujer ha de encargarse de las labores domésticas y por tanto poseen un menor capital humano. Es cierto que, en los últimos años, esta idea ha ido adquiriendo menor peso en la sociedad y, en consecuencia, la discriminación laboral hacia las mujeres ha disminuido, si bien, sigue presente en el día a día.

### **3.2. Teoría de la segmentación de los mercados de trabajo.**

Esta teoría se apoya en la teoría neoclásica, y parte de la idea de que las grandes empresas son las que toman todas las decisiones sobre su plantilla, tanto en la elección de la misma, como en sus salarios. Se basan en la creencia de que el mercado se encuentra segmentado y resulta complicado para los trabajadores cambiar de un segmento a otro.

La teoría principal es la del mercado de trabajo dual, que divide el mercado de trabajo en dos grupos, el sector primario y el sector secundario. Consideran que los mercados primarios serán aquellos que disfruten de unas condiciones satisfactorias, mientras que, en los secundarios, ocurre todo lo contrario. Estos sectores serán totalmente independientes, ya que el sector primario, debido a su alto potencial, no tiene apenas competencia, mientras que dentro del sector secundario será donde se encuentre toda la competencia. Sin embargo, con el paso de los años, las diferencias entre ambos sectores han ido disminuyendo hasta ser prácticamente nulas.

Si bien, llevando esta teoría al ámbito que nos compete, vamos a dividir el mercado de trabajo en función del sexo, masculino y femenino. Las mujeres solo pueden acceder a un número reducido de ocupaciones, lo que conlleva que la competencia entre ellas sea mayor y consecuentemente reciban menores salarios con peores condiciones de trabajo. Por otro lado, los hombres, tienen acceso a un número mucho mayor de puestos de trabajo, por lo que apenas van a sufrir esa competencia y por ello recibirán remuneraciones mayores.

Siguiendo el hilo de esta teoría, suponemos que el sector primario requiere una mayor experiencia y fidelidad, por lo que la mayor parte de él estará ocupada por hombres, ya que, como explicábamos en la teoría neoclásica, las mujeres suelen ausentarse más en el trabajo debido a su dedicación a las tareas domésticas. Por otro lado, debido a que en el sector primario los salarios son más elevados, serán aquellas personas con una mayor cualificación las que se dediquen a este sector, teniendo normalmente los varones una mejor formación que las mujeres.

### **3.3. Teorías de la nueva economía de la familia.**

Becker (1981), en su libro denominado “Tratado sobre la familia” hace un análisis de la división del trabajo en los hogares y las familias. Considera que la familia es una unidad de consumo y producción que debe tratar las actividades domésticas y laborales conjuntamente para conseguir ser lo más eficiente posible. Para ello, cada uno deberá dedicarse a aquello en lo que sea más productivo. Por tanto, como venimos estudiando, se considera que el hombre tiene una ventaja comparativa respecto de la mujer en lo que al ámbito laboral

se refiere, mientras que la especialidad de la mujer es el cuidado del hogar. Por ello, considera que las familias serán más productivas siempre que el hombre se ocupe de la aportación económica y la mujer del tratado del hogar.

Este autor también aborda la diferencia de salarios entre hombres y mujeres explicando que esta discrepancia se fundamenta en el hecho de que las mujeres invierten menos capital humano en el trabajo que los hombres, ya que la mayor parte de su capital humano lo dedican al hogar. De este modo, el hombre se especializa mucho más en su trabajo dando lugar a una mayor experiencia, y con ello, un mayor salario, dejando de esta manera a la mujer fuera del mercado laboral, o en el mejor de los casos, como mero apoyo al salario del hombre.

### **3.4. Teorías feministas o “socio sexuales”.**

Estas teorías consideran que la desventaja competitiva de las mujeres no se encuentra en el mercado de trabajo, sino que es generada por la sociedad patriarcal, principal motivo por el que se le asignan a las mujeres las tareas domésticas. También hace referencia a los estereotipos socialmente aceptados que afectan a la elección y tiempo dedicado a los estudios en función del sexo.

Se considera que las mujeres estudiarán para hacer frente a aquellos puestos de trabajos como la enfermería o la medicina, en las que el cuidado de las personas es el principal objetivo, y, sin embargo, serán los hombres los dedicados a aquellos trabajos en los que la fuerza sea un requisito. Todos los estereotipos que se encuentran arraigados en la sociedad fomentan la relación de poder entre los hombres y las mujeres, considerando que la mujer ha de encontrarse siempre a la sombra de los varones, convirtiéndola en una persona totalmente dependiente de su marido.

## **4. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES.**

En este epígrafe vamos a estudiar la evolución de la participación laboral femenina entre los años 2006 y 2022, tanto a nivel nacional como en Castilla y León, siempre que sea posible, a través de la tasa de actividad, la tasa de ocupación y la tasa de paro.



El estudio se realizará en este periodo de tiempo para visualizar la evolución de la participación femenina en los últimos años, ya que son los datos que se encuentran disponibles en la página oficial del Instituto Nacional de Estadística (INE), de donde extraeremos toda la información.

#### **4.1. Tasa de actividad.**

Para abordar este tema, primero necesitamos conocer el significado de tasa de actividad. Se trata de un índice encargado de medir la actividad de un país calculado mediante el cociente entre la población activa y la población que se encuentra en edad de trabajar, es decir, el cociente entre aquellos individuos que se encuentran ocupados y parados y todo individuo mayor de 16 años.

El análisis de la tasa de actividad se va a realizar en función de distintas variables socioeconómicas que veremos en los diferentes epígrafes.

##### **4.1.1. Tasas de actividad en función del sexo en España y Castilla y León por años.**

Con los datos que extraemos del Cuadro 4.1., observamos una tendencia decreciente en las tasas de actividad de los varones con el paso de los años, tanto en España como en Castilla y León, sin embargo, en el caso de las mujeres ocurre justamente lo contrario. A pesar de esta tendencia contraria, la participación de los hombres en el mercado laboral sigue siendo mayor. Si comparamos los datos obtenidos en el ámbito nacional con el de la comunidad autónoma objeto de estudio, cabe destacar que el incremento en la tasa de actividad de las mujeres en Castilla y León es bastante más pronunciado que en España.

Cuadro 4.1. Tasas de actividad en función del sexo en España y Castilla y León por años.

AÑO	ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2022	63,74	53,84	59,43	50,7
2021	63,57	53,73	59,52	49,08
2020	62,93	52,24	59,31	48,42
2019	64,28	53,3	60,76	49,08
2018	64,55	53,06	60,59	48,68
2017	64,73	53,24	60,67	49,03
2016	65,13	53,64	61,38	49
2015	65,69	53,7	61,17	48,62
2014	65,83	53,67	61,42	48,78
2013	66,39	53,94	61,35	48,79
2012	67,1	53,98	63,01	48,06
2011	67,56	53,39	62,82	47,94
2010	68,15	52,7	63,25	47,21
2009	68,64	52,01	63,17	46,02
2008	69,54	50,93	64,07	45,29
2007	69,4	49,51	63,96	43,75
2006	69,22	48,45	63,81	42,88

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos del INE.

Con el paso del tiempo, y debido a la tendencia creciente de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, frente al descenso de la participación masculina, la diferencia entre ambos sexos se ha reducido, si bien, continúa estando presente, siendo prácticamente igual tanto en el territorio nacional como en Castilla y León. En este sentido, observamos como entre los años 2006 y 2022 la tasa de actividad femenina en España ha aumentado en más de 5 puntos porcentuales, mientras que la tasa de actividad masculina ha disminuido prácticamente en los mismos puntos porcentuales. En el caso de Castilla y León, el aumento de la tasa de actividad de las mujeres ha sido de casi 8 puntos porcentuales mientras que la disminución porcentual en el caso de los varones ha sido de más de 4 puntos. Por lo que podemos afirmar que en Castilla y León el aumento de la participación laboral de las mujeres en términos de tasa de actividad en comparación con los datos de los varones ha sido mayor que en el ámbito nacional, mientras que la disminución en cuanto al género masculino ha sido mayor en España.

Algunos de los factores que han provocado este aumento de la tasa de actividad femenina con el paso de los años están relacionados con un incremento en el nivel educativo de las mujeres, así como un avance en términos del cuidado

doméstico, ya que, con el paso del tiempo, la idea de que las mujeres deben ocuparse del hogar cada vez tiene menos peso en la sociedad, provocando un aumento de las mujeres en el mercado laboral. También se ha incrementado la oferta de trabajo de sectores en los que las mujeres suelen estar más presentes, como el cuidado de personas ancianas.

Sin embargo, a pesar de estos datos favorables no podemos decir que se ha producido un avance en términos de igualdad debido a que en los períodos de crisis económicas los empleos que suelen desempeñar los hombres son de los que se suele prescindir en primer lugar. Si bien, a medida que avanza el tiempo, todos los empleos se verán afectados, tanto los que son característicos de los hombres, como de las mujeres. Esto podemos observarlo con la crisis provocada por el Covid-19 en los últimos años, en la que se produce una disminución de la brecha de trabajo.

#### 4.1.2. Tasas de actividad en función del sexo y la edad en España y Castilla y León por años.

Al analizar las tasas de actividad femeninas y masculinas en función de la edad (Cuadro 4.2.), observamos como en las edades más jóvenes, principalmente entre los 16 y 24 años, las tasas de actividad tanto de hombres como de mujeres, han disminuido considerablemente. Esto se debe principalmente al aumento del número de años destinados a la formación, en gran parte de manera exclusiva, es decir, dedicándose únicamente al estudio sin compaginarlo con ningún empleo. Esta disminución se produce tanto a nivel nacional como en Castilla y León, si bien, es más pronunciada en España.

Cuadro 4.2. Tasas de actividad en función del sexo y la edad en España y Castilla y León.

ESPAÑA								
AÑO	16-19 años		20-24 años		25-54 años		55 y más años	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2022	15,75	13,30	57,39	51,68	91,61	83,24	34,3	25,04
2021	14,32	12,05	55,61	50,72	91,28	82,98	33,66	24,5
2020	14,35	9,75	53,91	47,59	90,13	80,82	32,69	23,16
2019	16,28	12,90	58,28	51,49	91,69	82,25	32,05	22,3
2018	16,11	13,06	58,21	51,61	91,92	81,79	31,4	21,38
2017	16,62	12,42	57,62	53,10	91,99	82,01	30,85	20,7
2016	15,35	12,01	57,46	52,34	92,47	82,32	30,19	20,51
2015	16,63	13,04	58,88	54,50	92,60	82,04	29,69	19,44
2014	16,17	13,29	60,32	55,22	92,55	82,00	28,68	18,29
2013	18,58	14,50	62,13	57,34	92,45	81,78	28,4	17,74
2012	18,99	15,80	63,05	59,26	92,59	81,08	28,73	17,37
2011	21,38	17,08	64,90	61,37	92,50	79,72	28,58	16,5
2010	24,51	18,31	67,38	61,84	92,43	78,75	28,79	15,25
2009	28,86	20,28	69,77	63,10	92,17	77,20	29	14,74
2008	32,88	25,13	72,68	63,40	92,45	75,26	29,71	13,69
2007	34,93	24,54	72,21	62,56	92,52	73,30	28,88	12,86
2006	33,58	24,78	72,51	63,20	92,45	71,77	28,9	12,18
CASTILLA Y LEÓN								
AÑO	16-19 años		20-24 años		25-54 años		55 y más años	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2022	14,26	10,63	52,03	45,29	91,76	84,89	32,72	25,01
2021	10,31	7,31	52,09	44,65	91,82	83,05	32,4	22,76
2020	13,58	8,71	50,45	45,33	91,49	81,81	31,13	21,57
2019	17,18	11,70	54,49	43,51	92,43	82,52	31,64	21,36
2018	14,86	9,68	53,20	44,50	92,56	81,86	30,34	20,26
2017	14,08	8,11	52,31	45,18	92,12	82,46	30,18	19,67
2016	12,46	10,11	54,83	46,35	92,30	81,35	30,19	19,35
2015	14,07	10,16	51,01	45,36	92,59	80,40	28,1	18,39
2014	14,76	8,13	54,11	44,11	92,31	81,39	27,35	17,1
2013	15,12	9,31	58,06	46,97	91,09	81,46	26,84	15,62
2012	18,87	8,28	56,68	53,24	92,94	79,63	27,35	14,42
2011	20,54	14,36	61,59	55,64	92,25	78,13	25,95	14,41
2010	22,91	15,95	62,39	55,54	92,51	77,09	25,56	13,28
2009	24,32	16,30	65,89	56,12	91,56	75,43	25,35	11,97
2008	26,15	20,70	69,46	53,72	92,01	74,58	25,85	11,01
2007	27,23	16,07	69,37	52,23	92,41	72,69	24,86	10,31
2006	28,19	16,09	66,19	55,98	92,30	71,34	25,41	9,44

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos del INE.

En el resto de grupos de edad, se observa un aumento de las tasas de actividad femeninas, mientras que las tasas de actividad de los hombres se mantienen prácticamente igual. En estos tramos de edad, no se aprecian apenas diferencias entre España y Castilla y León. El aumento de la tasa de actividad femenina en este período, se debe al nuevo patrón social caracterizado por una mayor

formación de las mujeres que, posteriormente, se iniciarán en el mercado laboral sin tener que depender de sus maridos. Además, tampoco tendrán que dejar de trabajar al contraer matrimonio o dedicarse únicamente al cuidado doméstico.

Otro factor que probablemente haya afectado al incremento de la participación femenina se debe a la crisis económica que se produjo en el año 2007, donde las mujeres de mayor edad accedieron al mercado de trabajo en sustitución de la posible pérdida de empleo de sus maridos.

Con estos datos, podemos destacar que el patrón de vida de las mujeres cada vez se asemeja más al de los hombres, es decir, primero se dedicarán a obtener una formación y una vez que hayan finalizado ese proceso se adentrarán en el mercado laboral sin interrupciones a lo largo de su vida adulta. Sin embargo, cabe destacar que las diferencias en términos porcentuales entre hombres y mujeres siguen siendo notables en todos los rangos de edad.

#### 4.1.3. Tasas de actividad en función del sexo y el nivel de estudios en España en el año 2022.

A continuación, procedemos a analizar el efecto que el nivel de estudios puede producir en la actividad de las mujeres. En este caso solo lo realizaremos del ámbito nacional, ya que no disponemos de datos de Castilla y León.

Si observamos el Cuadro 4.3., nos damos cuenta de que a medida que el nivel de formación es mayor la brecha entre hombres y mujeres es menor, llegando a conseguir una tasa de actividad igualitaria para aquellas personas con estudios superiores. Además, en el caso de las mujeres, a medida que sus estudios son mayores, su tasa de actividad crece considerablemente, no siendo siempre así en el caso de los hombres.

Cuadro 4.3. Tasas de actividad en función del sexo y el nivel de estudios en España en el año 2022.

	ESPAÑA	
	HOMBRES	MUJERES
<i>Analfabetos</i>	28,76	9,06
<i>Estudios primarios incompletos</i>	19,66	7,74
<i>Educación primaria</i>	30,75	14,98
<i>Primera etapa de educación secundaria y similar</i>	62,44	45,92
<i>Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general</i>	61,07	52,88
<i>Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional</i>	78,76	68,49
<i>Educación superior</i>	78,48	78,65

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos del INE.

El alto porcentaje de mujeres con estudios superiores se debe principalmente a que las mujeres van a tratar de rentabilizar su formación. Es decir, para aquellas mujeres que se han dedicado a formarse, su principal alternativa es tener un empleo remunerado que rentabilice sus años de estudio.

#### 4.1.4. Tasas de actividad en función del sexo y el estado civil en España por años.

A la hora de analizar los efectos que ocasiona el estado civil de las mujeres, en este caso solo en España, ya que no disponemos de datos a nivel autonómico, nos damos cuenta de que, como hemos ido estudiando, se considera que la mujer es la encargada del cuidado doméstico mientras que el hombre es el encargado de realizar la aportación económica al hogar, de ahí que las tasas de actividad femeninas sean menores que las masculinas. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, la diferencia entre ambas disminuye gracias al avance producido en la sociedad y con él la pérdida de peso de esa premisa.

En este sentido, si observamos el Cuadro 4.4., nos damos cuenta de que el porcentaje en términos de actividad de las mujeres casadas, es menor que el de aquellas que se encuentran solteras. Además, cabe destacar que, en el caso de las mujeres casadas, se produce un incremento en los primeros años objeto de estudio, provocados por la crisis económica, ya que como hemos explicado anteriormente, debido a esta situación muchos de los varones perdieron sus empleos por lo que las mujeres comenzaron a ser también el sustento económico de las familias. Si nos damos cuenta, esa diferencia no se observa en las mujeres

solteras, para las que su tasa de actividad es bastante estable con el paso del tiempo.

Cuadro 4.4. Tasas de actividad en función del sexo y el estado civil en España por años.

AÑO	SOLTERO/A		CASADO/A	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2022	69,24	65,00	61,84	54,63
2021	68,35	64,30	62,11	54,88
2020	67,10	62,55	62,23	53,77
2019	68,94	64,44	63,41	54,65
2018	69,06	64,09	63,81	54,48
2017	69,36	64,87	63,93	54,56
2016	69,57	65,25	64,50	54,97
2015	70,12	65,53	65,09	54,96
2014	70,44	65,81	65,02	54,72
2013	70,91	66,34	65,75	55,21
2012	71,07	66,57	66,69	55,07
2011	71,46	66,46	67,12	54,09
2010	72,18	66,26	67,82	53,12
2009	72,75	66,10	68,55	52,17
2008	73,76	66,11	69,45	50,30
2007	73,77	65,29	69,22	48,56
2006	73,30	65,34	69,14	47,01

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos del INE.

#### 4.2. Tasa de ocupación.

La tasa de ocupación, denominada también tasa de empleo, mide el cociente entre las personas ocupadas y la población total en edad de trabajar (16 años o más), considerando ocupados a toda persona con 16 años o más que ejercen un trabajo, ya sea por cuenta ajena o propia.

Con los datos obtenidos en el Cuadro 4.5., nos damos cuenta del efecto de la crisis económica española. En este sentido, observamos como las tasas de ocupación tanto para hombres como para mujeres presentan una tendencia decreciente hasta el año 2013, donde alcanzan su mínimo, para posteriormente comenzar una etapa de crecimiento. Este efecto se ve tanto en el ámbito nacional como en Castilla y León.

Si bien, es cierto que, a pesar de esa tendencia creciente a partir del año 2013, tanto en España como en Castilla y León, las tasas de ocupación pertenecientes

al género masculino no han conseguido recuperarse hasta llegar a alcanzar los valores anteriores a la crisis.

Cuadro 4.5. Tasas de ocupación en función del sexo en España y Castilla y León en los años 2006-2022.

AÑO	ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2022	56,56	45,89	54,46	44,96
2021	55,27	44,75	53,9	42,36
2020	54,2	43,14	53,02	41,74
2019	56,28	44,78	54,68	42,42
2018	55,7	44,03	54,31	41,76
2017	54,6	43,11	53,4	40,91
2016	53,33	42,17	52,71	40,23
2015	52,05	41,05	51,4	38,37
2014	50,3	40,03	49,63	37,71
2013	49,39	39,56	48,96	37,25
2012	50,61	40,47	51,65	37,46
2011	53,34	41,74	52,97	39,13
2010	54,82	42,04	54,25	38,78
2009	56,53	42,58	55,54	38,41
2008	62,55	44,39	59,64	39,24
2007	64,95	44,21	60,88	39,18
2006	64,83	42,96	60,46	37,62

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos del INE.

En contraposición, en el caso del género femenino, no solo han conseguido alcanzar los niveles anteriores a la crisis, si no que los han superado. Si tenemos en cuenta los datos femeninos nacionales, la diferencia entre los años 2006 y 2022 es de aproximadamente 3 puntos porcentuales, mientras que en Castilla y León es de aproximadamente 7 puntos porcentuales.

Con ello, nos damos cuenta de que actualmente se ha conseguido una disminución de la brecha de género, aunque la diferencia en términos porcentuales entre ambos sexos es aproximadamente de 10 puntos en el año 2022.

### 4.3. Tasa de paro.

La tasa de paro o tasa de desempleo, mide el nivel de desocupación en relación con la población activa, es decir, la parte de la población que se encuentra en edad de trabajar y está dispuesto a ello (población activa) y no encuentra empleo.



Con los datos reflejado en el Cuadro 4.6., observamos una tendencia totalmente contraria a la explicada para la tasa de empleo, consecuencia de la crisis económica a la que ha tenido que hacer frente el país.

Cuadro 4.6. Tasa de paro en función del sexo en España y Castilla y León por años.

AÑO	ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2022	11,27	14,76	8,37	11,33
2021	13,06	16,72	9,44	13,71
2020	13,87	17,42	10,61	13,79
2019	12,45	16,00	10,02	13,58
2018	13,72	17,03	10,36	14,21
2017	15,66	19,03	12,00	16,58
2016	18,12	21,38	14,13	17,90
2015	20,77	23,55	15,97	21,07
2014	23,60	25,43	19,20	22,69
2013	25,60	26,67	20,19	23,66
2012	24,58	25,04	18,04	22,06
2011	21,05	21,81	15,69	18,37
2010	19,57	20,22	14,23	17,86
2009	17,65	18,13	12,08	16,53
2008	10,05	12,82	6,92	13,36
2007	6,41	10,70	4,80	10,45
2006	6,35	11,35	5,25	12,28

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos del INE.

En este caso, tanto en España como en Castilla y León, para ambos géneros, observamos una tendencia creciente de la tasa de paro hasta el año 2013, año en el que alcanza su máximo, para posteriormente decrecer.

Si comparamos los datos obtenidos para ambos sexos, nos damos cuenta de que, en el caso de los hombres, la tasa de paro en el año 2022 en comparación con la obtenida en el año 2006, presenta una diferencia de aproximadamente 5 puntos porcentuales en el ámbito nacional y de más de 3 puntos porcentuales en el caso de Castilla y León, por lo que, a pesar de que la tasa de paro ha disminuido, aún sigue encontrándose muy por encima de los datos anteriores a la crisis económica. Sin embargo, para las mujeres, la diferencia entre los años 2006 y 2022 no son tan apreciables, llegando incluso en Castilla y León ha obtener una tasa de paro menor en el año 2022 con respecto al año 2006.

## **5. OTRAS DESIGUALDADES DE GÉNERO.**

En este apartado vamos a estudiar diferentes desigualdades de género a las que se enfrenta la mujer en el mercado laboral, ya sea a la hora de acceder, o encontrándose dentro del mismo.

### **5.1. Segregación laboral de género.**

La segregación laboral de género es una de las dificultades del mercado, en términos de igualdad, que experimentan las mujeres con mayor frecuencia. Se trata de la distribución de hombres y mujeres en el mercado en función del tipo de ocupación o sector. Estos sectores, en muchas ocasiones, se encuentran estereotipados, diferenciándose de esta forma entre sectores para hombres y para mujeres.

Dentro de la segregación laboral de género, encontramos dos tipos, la segregación horizontal y la segregación vertical. La segregación horizontal consiste en la concentración de un determinado género en una serie de ocupaciones consideradas socialmente como actividades para ese género concreto, dificultando de este modo el acceso al género contrario. Por otro lado, la segregación vertical se refiere a las desigualdades en la escala jerárquica, impidiendo a las mujeres el acceso a puestos superiores y a unas mejores condiciones laborales. Consecuencia de ello, las mujeres ocupan la mayor parte de las actividades con peores condiciones en lo que a salario y estabilidad se refiere.

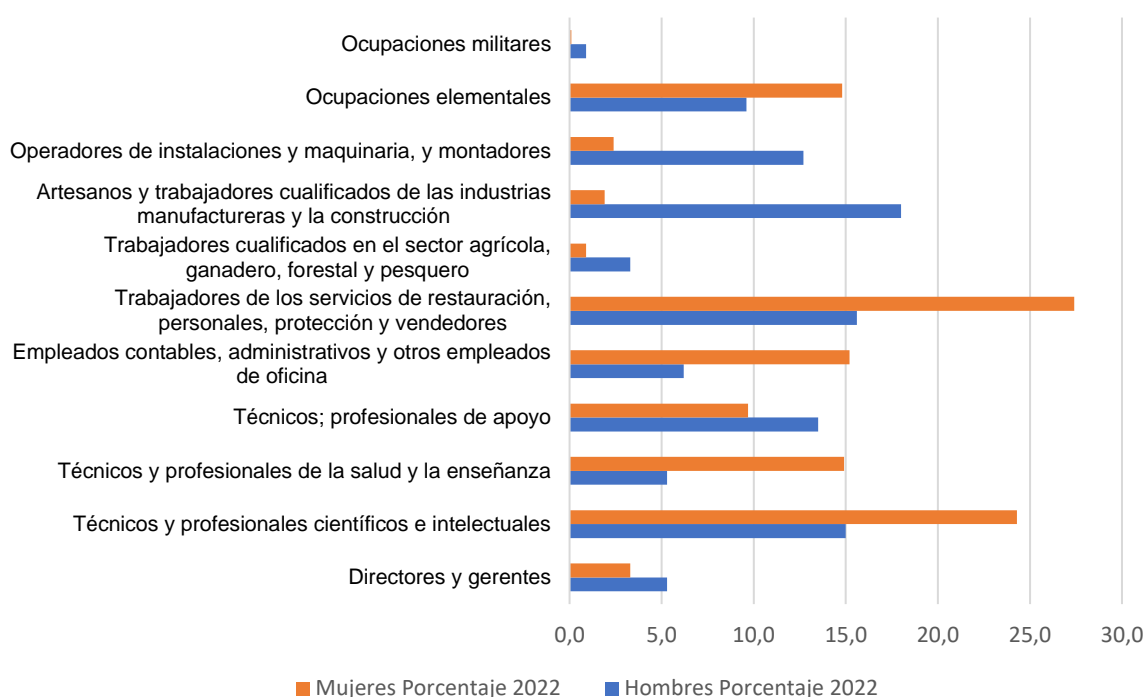
Si analizamos el Gráfico 5.1., observando los datos obtenidos en ocupaciones militares encontramos un claro ejemplo de segregación horizontal en el que la ocupación femenina es prácticamente inexistente debido a la masculinización de este tipo de actividad. Por otro lado, si nos centramos en los datos correspondientes a directores y gerentes, nos damos cuenta de la existencia de la segregación vertical, ya que el porcentaje de hombres es mucho mayor que el de las mujeres, debido al impedimento de éstas para acceder a puestos superiores.

Además, en función de los datos, las mujeres se dedican principalmente a la restauración, la sanidad y la enseñanza, mientras que, aquellos sectores

dedicados a la industria, se encuentran ocupados en su mayoría por hombres, siendo el porcentaje de participación femenino prácticamente inapreciable.

Cabe destacar el gran porcentaje que ocupan las mujeres como técnicas y profesionales científicos e intelectuales, seguramente motivado por el incremento de mujeres que se están formando actualmente.

Gráfico 5.1. Ocupados según el género en términos porcentuales por tipo de ocupación en el año 2022.



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos del INE.

Algo destacable, es la concentración de las mujeres en determinados sectores, ya que, en función de los datos obtenidos, como venimos explicando, un gran porcentaje de mujeres se sitúa en empleos dedicados a la restauración, la salud y la enseñanza y científicos. Sin embargo, en el caso de los hombres esta concentración no se produce de la misma manera, estando mucho más dispersos en los diferentes tipos de empleo.

## 5.2. Techo de cristal y suelo pegajoso.

El techo de cristal se define como la barrera invisible que impide a las mujeres acceder a altos cargos, a pesar de que su cualificación profesional sea adecuada

para ello. Este término surge en el año 1986 gracias a un artículo publicado en “The Wall Street Journal”. Si bien, tal y como hemos explicado en el apartado anterior en función de los datos obtenidos en el Gráfico 5.1., en el año 2022, un 5,3 % de hombres ocupan puestos de directores o gerentes, mientras que solo un 3,3 % de mujeres ocupan este tipo de puestos. Por lo que la diferencia en términos porcentuales entre ambos sexos es de 2 puntos.

La principal causa que obstaculiza el acceso de las mujeres a altos cargos está relacionada con las cargas familiares que se vienen adjudicando a las mujeres históricamente, siendo, de este modo, el embarazo y los hijos la principal causa de este suceso. Además, socialmente se ha puesto en duda la valía de las mujeres para desarrollar altos puestos debido a los estereotipos a los que nos enfrentamos.

Por otro lado, el suelo pegajoso, es otra forma de referirse al techo de cristal. Se define como las barreras a las que se enfrenta la mujer a la hora de desarrollar su carrera profesional y conseguir un empleo debido a su asociación con el cuidado y trabajo doméstico. Estas barreras a las que nos referimos, impiden la conciliación laboral y familiar, entiendo ésta como el reparto igualitario entre hombres y mujeres entre el empleo y el cuidado doméstico.

### **5.3. Brecha salarial de género.**

La brecha salarial de género se define como la diferencia que existe entre el salario medio de hombres y mujeres en función del salario medio de los hombres, entendiéndose por salario medio el salario bruto medio anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que han estado más de dos meses dados de alta en la Seguridad Social (INE).

Según los datos obtenidos en la última Encuesta anual de Estructura Salarial del INE realizada en base al año 2020, la ganancia media anual por trabajador fue de 22 467,48 € y 27 642,52 € para mujeres y hombres respectivamente. Como podemos observar hay una diferencia de más de 5000 € entre ambos sexos.

Si analizamos el Cuadro 5.2., nos damos cuenta de la tendencia creciente que experimenta la brecha salarial a medida que aumenta la edad de las personas.

Si bien, cabe destacar que en los menores de 25 años nos encontramos ante una cifra negativa, de manera que, en esta circunstancia, el salario medio que obtienen las mujeres es mayor que el de los hombres. Esto, es probablemente el reflejo de una sociedad en la que las mujeres cada vez renuncia menos a su desarrollo profesional como consecuencia del cuidado del hogar.

Cuadro 5.2. Brecha salarial de género en salario por hora y edad en España en el año 2020.

	2020
<i>Menos de 25 años</i>	-3,00
<i>De 25 a 34 años</i>	1,00
<i>De 35 a 44 años</i>	7,60
<i>De 45 a 54 años</i>	12,20
<i>De 55 a 64 años</i>	15,70
<i>65 y más años</i>	32,50

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos del INE.

Las principales causas de esta brecha salarial de género que se produce en la mayoría de los tramos de edad, es simplemente el reflejo de la situación de la mujer a lo largo de todo el trabajo. Como hemos explicado, a lo largo de la historia y actualmente, se ha considerado que la mujer ha de encargarse del cuidado doméstico, lo que ha provocado el abandono del desarrollo profesional de las mujeres o la obtención de empleos con peores condiciones laborales. Si bien, en las últimas décadas, la sociedad está avanzando dejando muy paulatinamente atrás esta idea, aumentando de este modo la cantidad de mujeres que no renuncian a su desarrollo profesional por dedicarse al cuidado del hogar. A pesar de ello, una vez dentro del mercado laboral, las mujeres encuentran barreras a la hora de acceder a altos cargos.

## 6. CONCLUSIONES

La participación laboral femenina tanto en España como en Castilla y León ha evolucionado con el paso de los años, si bien, a pesar de los avances en términos de igualdad de género experimentados, aún queda un largo camino por recorrer. El principal factor que ha conseguido este aumento de participación femenina en el mercado laboral se fundamenta en el abandono de la idea de que la mujer ha

de encargarse únicamente del trabajo doméstico, así como los estereotipos arraigados en la sociedad.

En términos de actividad, la participación de la mujer con respecto al hombre en el mercado laboral presenta valores inferiores a los masculinos a lo largo de todo el período de estudio. A pesar de ello, gracias a los avances en el pensamiento de la sociedad respecto a la mujer, una gran mayoría de mujeres decide invertir en formación, provocando un aumento de la participación femenina tanto en mujeres de edades más tempranas en edad de trabajar, como en mujeres con niveles de estudios superiores. Esto se debe a que las personas de género femenino que deciden invertir en formación, renunciando de tal manera al cuidado exclusivo del hogar y la familia, posteriormente, no van a renunciar a su incorporación en el mercado laboral. Si bien, es cierto, que la incorporación de la mujer al mercado laboral, no la exime del peso que recae sobre ellas en términos de cuidado doméstico. Es por ello, por lo que en muchas ocasiones sus condiciones laborales son peores, o encuentran dificultades a la hora de acceder a altos cargos.

Cuando analizamos la tasa de actividad teniendo en cuenta la edad, observamos como el patrón de vida de las mujeres cada vez se asemeja más al de los hombres, lo que supone una menor tasa de actividad en las edades más tempranas en edad de trabajar, debido a su dedicación a la formación, y posteriormente aumentan con su inclusión en el mercado laboral. Consecuencia de ello, la tasa de actividad femenina para personas de mayor edad se ha incrementado con el paso del tiempo, mientras que, para las mujeres en edad más joven, ha disminuido.

En consecuencia, de esa mayor dedicación a la formación, cuando analizamos la tasa de actividad teniendo en cuenta el nivel de estudios, las diferencias entre hombres y mujeres disminuyen a medida que aumenta el nivel de estudios, así como aumenta su tasa de actividad.

En cuanto a la tasa de actividad teniendo en cuenta el estado civil de las personas, es destacable la poca evolución que sufre para las mujeres solteras, mientras que, si observamos el dato para mujeres casadas, se produce un incremento en términos porcentuales. Esto se debe a la necesidad de las

mujeres solteras de acceder al mercado laboral para sustentarse económicamente, mientras que el acceso de las mujeres casadas al mercado laboral ha ido evolucionando con el paso del tiempo, dejando atrás los prejuicios sociales.

En términos de ocupación del género femenino con respecto al masculino, encontramos una mayor ocupación masculina, tanto en el ámbito nacional como en Castilla y León. Además, debido a los estereotipos arraigados en la sociedad, el mercado se encuentra segmentado en actividades consideradas para hombres y sectores para mujeres. Consecuencia de ello, la ocupación de las mujeres se encuentra concentrada en una serie de ocupaciones dedicadas a la enseñanza y el cuidado de las personas, mientras que a los hombres se les atribuye aquellos sectores en los que se requiere fuerza. Del mismo modo, las mujeres presentan mayores niveles de desempleo, ya que continúan enfrentándose a barreras que impiden su acceso al mercado de trabajo. Cabe destacar que, en términos de diferencias salariales ente hombres y mujeres ocupando un mismo puesto de trabajo, se demuestra que la sociedad está cambiando, llegando incluso a ser nulas o prácticamente inapreciables en edades más tempranas.

Con los datos analizados, nos damos cuenta de que, a pesar de los avances experimentados, la desigualdad de las mujeres en su incorporación al mercado laboral sigue siendo un hecho. Esto se debe a que a pesar de dejar atrás la idea de que la mujer ha de dedicarse únicamente al cuidado del hogar, se le sigue atribuyendo este rol, provocando, entre otras cosas, unas condiciones laborales inferiores en comparación con el género masculino, o la dificultad de acceso a altos cargos.

## **7. BIBLIOGRAFÍA**

Medina-Vicent, M. (2014) "El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del Siglo XIX", Universitat Jaume I. Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/92992472.pdf>. [Consulta: 11/04/2023].

Baraibar M.G. (2021) "La relación de la mujer y el trabajo en el siglo XX. Concepción social y condiciones laborales femeninas", contracultura.cc.

Disponible en [La relación de la mujer y el trabajo en el siglo xx. Concepción social y condiciones laborales femeninas - Contracultura](#). [Consulta: 11/04/2023].

Garrido, E. (1997). Historia de las mujeres en España. Madrid: Síntesis

Gobierno de España (2022): “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022”. Disponible en [Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf \(mites.gob.es\)](#). [Consulta: 11/04/2023].

Boletín Oficial del Estado (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en [BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#). [Consulta: 11/04/2023].

Marie, S. (2019). Análisis de la mujer en el mercado laboral español. Comillas: Universidad Pontificia.

Astelarra, J. (2005). Veinte años de políticas de igualdad.

Boletín Oficial del Estado (2019). Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. \(boe.es\)](#). [Consulta: 25/05/2023].

Boletín Oficial del Estado (2020). Real Decreto 90/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Disponible en [BOE-A-2020-12215 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#). [Consulta: 20/06/2023].

Instituto de las mujeres (2023):” Plan Estratégico, Plan inicial y Plan anual” Disponible en [Instituto de las Mujeres - Plan estratégico, Plan inicial y Plan anual \(inmujeres.gob.es\)](#). [Consulta: 20/06/2023].

Boletín Oficial del Estado (2021). Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Disponible en [BOE-A-2021-21788 Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para](#)



[la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#). [Consulta: 20/06/2023].

Anker, R (1997): “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, Nº 3, Otoño, pp. 343-370. Disponible en [Anker 1997 La segregacion profesional en.pdf](#). [Consulta: 24/04/2023].

Becker, G. (1987). Tratado sobre la familia.

Instituto Nacional de Estadística (Varios años).

Montero, J.M. (2015). “La tasa de actividad en España: resistencia cíclica, determinantes y perspectivas de futuro”. Disponible en [Repositorio Institucional: La tasa de actividad en España : resistencia cíclica, determinantes y perspectivas futuras \(bde.es\)](#) [Consulta: 01/05/2023].

Boletín económico (2011). “El comportamiento de la tasa de actividad durante la última fase recesiva”. Disponible en [Boletín Económico. Abril 2011. El comportamiento de la tasa de actividad durante la última fase recesiva \(bde.es\)](#). [Consulta: 04/05/2023].

Vázquez, R (2015). “Tasa de ocupación o empleo. Economipedia”. Disponible en [Tasa de ocupación o empleo - Qué es, definición y concepto | 2023 | Economipedia](#). [Consulta: 09/05/2023].

Vázquez, R (2015). “Tasa de paro. Economipedia” Disponible en [Tasa de paro - Qué es, definición y concepto | 2023 | Economipedia](#). [Consulta: 09/05/2023].

Carazo, J (2018). “Brecha salarial”. Disponible en [Brecha salarial - Qué es, definición y concepto | 2023 | Economipedia](#). [Consulta: 22/05/2023].

Cebrián, I (2018). “Desigualdades de género en el mercado laboral. Panorama Social, nº 27”. Disponible en [027art05.pdf \(funcas.es\)](#). [Consulta: 29/05/2023].

Menéndez, N (2021). “Techo de Cristal: ¿qué es y cómo debe combatirse?” Disponible en [Techo de Cristal: ¿qué es y cómo debe combatirse? \(medicoplus.com\)](#). [Consulta: 04/06/2023].

Adriana, M (2019). "Causas y consecuencias del techo de cristal" Disponible en [Causas del techo de cristal: por qué se da y qué trae consigo \(infoempleo.com\)](https://www.infoempleo.com/que-son-los-techo-de-cristal/). [Consulta: 04/06/2023].