



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado
Grado en Administración y Dirección
de Empresas
Género y mercado de trabajo**

Presentado por:

Alba Feliz del Río

Valladolid, 27 de junio de 2024

RESUMEN

La desigualdad en el mercado laboral es una realidad innegable. Una de las principales preocupaciones es entender por qué existen diferencias de género, y a través del análisis y la observación, obtener conclusiones reales. Como consecuencia de la discriminación, las mujeres se encuentran en una posición débil reflejado en todos los niveles (social, familiar, laboral, económico).

Palabras clave: Desigualdad, género, mercado laboral, discriminación

Clasificación JEL: D63, J16, J01, J16

ABSTRACT

Inequality in the labour market is an undeniable reality. One of the main concerns is to understand why there are gender differences, and through analysis and observation, to draw real conclusions. As a result of discrimination, women are in a weak position reflected at all levels (social, family, labour, economic).

Keywords: Inequality, gender, labour market, discrimination

JEL codes: D63, J16, J01, J16

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Justificación del tema	5
1.2. Objetivos	5
1.3. Estructura	6
1.4. Metodología	6
2. MODELOS TEÓRICOS QUE TRATAN DE EXPLICAR LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL	8
2.1. El modelo del gusto por la discriminación	8
2.2. El modelo de la concentración: la segregación ocupacional	9
2.3. Teoría de la discriminación estadística	9
2.4. La elección racional	10
3. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LAS DIFERENCIAS EN EL MERCADO DE TRABAJO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PERIODO 2008 – 2023	11
3.1. Tasas de actividad	11
3.2. Tasas de paro	14
3.3. Salarios	16
3.4. Tipos de contrato	19
3.5. Segregación ocupacional	23
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	27
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
5.1. Webs consultadas	28
5.2. Artículos, libros y revistas científicas	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1.1. Tasa de actividad nacional en hombres y en mujeres	12
Gráfico 3.2.1. Tasa de paro entre hombres y mujeres	14
Gráfico 3.3.1. Salarios anuales entre hombres y mujeres en contratos temporales e indefinidos en 2022	18
Gráfico 3.4.1. Hombres y mujeres con contrato indefinido (en porcentaje)	19
Gráfico 3.4.2. Hombres y mujeres con contrato temporal (en porcentaje)	20
Gráfico 3.4.3. Hombres y mujeres con contrato a tiempo parcial (en porcentaje). 21	
Gráfico 3.5.1. Las 4 actividades más feminizadas en el mundo en 2023 (% mujeres)	25

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1.1. Personas inactivas según razones de inactividad	13
Tabla 3.2.2. Tasa de desempleo en función del género por niveles de educación ..15	
Tabla 3.3.1. Salarios de los trabajadores por secciones de actividad	16
Tabla 3.4.1. Jornada completa y parcial por sexo y edad en 2020	22
Tabla 3.5.1. Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado (% mujeres)	23
Tabla 3.5.2. Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres)	24

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo “Género y mercado laboral”, tiene como propósito conocer las diferencias existentes entre ambos géneros en el ámbito laboral. En la introducción, se va a tratar en primer lugar la importancia de la materia a estudiar y el porqué de la elección como tema del Trabajo de Fin de Grado. Seguidamente, los objetivos que persigue, la estructura que va a poseer y la metodología que se empleó para su elaboración.

1.1. Justificación del tema

El motivo por el que elijo este tema es porque es necesario conocer las diferencias de género y qué medidas se deben tomar para poner fin a tal discriminación. Dado que la desigualdad en el trabajo es un problema que sufren a día de hoy las mujeres, es conveniente ponerle fin.

Pese a los avances logrados en el ámbito laboral, la desigualdad perdura de un modo u otro. Es por ello que, es un tema que nos concierne a todos los ciudadanos y no podemos mostrar indiferencia, por tal razón, combatir las situaciones de desigualdad es clave para erradicar la mencionada discriminación.

1.2. Objetivos

Después de justificar el tema escogido, los propósitos del presente trabajo son los siguientes:

En primer lugar, conocer qué lugar ocupa la mujer a día de hoy y en el periodo de tiempo comprendido entre 2008 – 2023. Para ello, voy a analizar las diferencias de género de los principales indicadores socioeconómicos entre 2008 y la actualidad.

1.3. Estructura

Tras haber enunciado el motivo de la elección de este tema y seguidamente los objetivos que busco conseguir en el mismo, voy a anunciar los pasos que he seguido para la completa elaboración del trabajo.

Para empezar, y como muestra el índice, en el epígrafe *“Modelos teóricos que tratan de explicar las diferencias de género en el mercado laboral”* se exponen diferentes modelos teóricos que tratan de dar respuesta a las diferencias existentes entre ambos géneros. En el apartado se plantean diversos enfoques y teorías que han surgido en el ámbito académico con el fin de comprender las disparidades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Seguidamente, en el epígrafe siguiente titulado *“Análisis empírico de las diferencias en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres”*, se estudian las diferencias en las tasas de actividad, en las tasas de paro, en los salarios y en los diversos contratos existentes.

En último lugar, los dos últimos epígrafes; *“Conclusiones y recomendaciones”* y *“Referencias bibliográficas”*. En el primero, incluyo las conclusiones adquiridas tras el trabajo efectuado y las recomendaciones propias que considero que ayudan a aminorar la discriminación y favorecen la igualdad. Y, en última instancia, añado las páginas webs, artículos y libros consultados para el desarrollo del presente trabajo.

1.4. Metodología

La metodología empleada para la elaboración del presente trabajo consta del análisis del mercado laboral y la figura de la mujer en los últimos 16 años (2008-2023), con la ayuda de libros y artículos webs detallados en la bibliografía.

Adicionalmente, he hecho una búsqueda en artículos de prensa de periódicos reconocidos en España, tales como, El País, 20 Minutos o El Mundo, entre otros.

Las conclusiones y recomendaciones expuestas al final del trabajo, han sido producto de los gráficos y tablas de elaboración propia, que muestran de forma visual y numérica la brecha de género en España, además de la información extraída a lo largo del trabajo.

Las tablas y los gráficos se han diseñado con la ayuda de la Encuesta de Población Activa y de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE), para facilitar la comprensión e interpretación de los datos de manera gráfica.

2. MODELOS TEÓRICOS QUE TRATAN DE EXPLICAR LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

Los autores McConnell, Brue y McPherson en su libro Economía Laboral, especialmente el capítulo 13 denominado “La discriminación en el mercado de trabajo”, tratan de dar explicación a la discriminación existente en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres. He tratado de recoger la información más relevante facilitada por dichos autores.

2.1. El modelo del gusto por la discriminación

Es un modelo teórico elaborado por Gary Becker en 1957. Este modelo analiza cómo se desarrolla el gusto o preferencia por la discriminación, y estudia sus efectos en diferentes contextos, además de aportar una mayor comprensión sobre la discriminación.

La discriminación se cuantifica mediante un coeficiente “d”, el cual, plasma la repercusión de los costes discriminatorios en términos monetarios.

El coeficiente es interpretado del siguiente modo: El empresario que discrimina, al contratar hombres tiene un coste que es el salario del mercado “ W_h ”, es decir, no tiene prejuicios a la hora de contratar hombres. En cambio, en mujeres su coste sería el salario del mercado “ W_m ”, sumándole el valor monetario del coeficiente de discriminación. Aquel empresario con prejuicios, solo le merecerá la pena contratar mujeres, siempre y cuando su salario sea inferior al de los hombres. Esto es, el salario de las mujeres ha de ser menor en la cuantía del coeficiente de discriminación si lo comparásemos con el de los varones. En ese caso, le sería indiferente contratar hombres que mujeres.

En definitiva, cuanto mayor sea el grado de discriminación del empresario, mayor será la diferencia salarial entre ambos géneros ($W_m = W_h - d$). Mientras que si el grado de discriminación es 0 ($d=0$), sus salarios son idénticos y la contratación de hombres y mujeres será por igual.

En cambio, el empresario se negaría a la contratación de mujeres, independientemente de que su salario en comparación con el de los varones fuese muy bajo, cuando el coeficiente de discriminación fuese infinito.

En resumidas cuentas, los hombres se ven beneficiados con la discriminación puesto que sus salarios son más elevados y están protegidos por el empresario. Por el contrario, las mujeres al percibir un salario menor salen perjudicadas. Además, aquellos empresarios discriminatorios es posible que se perjudiquen a sí mismos, debido a que, los costes totales medios serán mayores de los no discriminatorios.

2.2. El modelo de la concentración: la segregación ocupacional

La segregación ocupacional hace referencia a la división de trabajos en función del género, donde ciertos trabajos son considerados femeninos y otros masculinos.

Los estereotipos y prejuicios sobre las mujeres pueden contribuir a la segregación laboral, al influir en las decisiones de contratación y asignación de responsabilidades. Tiene gran relevancia en este modelo la productividad en grupo, la cual, se ve afectada negativamente si las relaciones sociales son nocivas. Al existir prejuicios sobre las mujeres, los hombres estarán descontentos al compartir puesto con mujeres, es por ello que los empresarios sitúan a los hombres y a las mujeres en puestos diferentes.

La menor remuneración que reciben las mujeres es a causa de que se concentran en un menor número de ocupaciones.

Los estereotipos perpetúan la idea de que ciertos trabajos son más adecuados o apropiados para hombres o mujeres, lo cual limita las opciones profesionales de las personas y contribuye a la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Lograr eliminar la segregación ocupacional conseguiría que los individuos se distribuyesen en diferentes profesiones de acuerdo a su nivel formativo y no en base a su género, además de alcanzar la equidad salarial entre ambos géneros.

2.3. Teoría de la discriminación estadística

La teoría de la discriminación estadística es un campo de estudio que se centra en las formas en que los datos estadísticos pueden ser utilizados para discriminar y predecir patrones de comportamiento en diferentes aspectos de la sociedad. Afirma que hay discriminación siempre y cuando se juzgue erróneamente a un individuo asignándole características promedio del grupo, que él no tiene por qué poseerlas necesariamente. Esto es así, ya que a la empresa le sale más costoso analizar a cada individuo por separado, por lo que, se extraen características generales acordes al sexo, edad o estado civil para catalogar los atributos.

A modo de ejemplo podríamos nombrar las bajas maternales, es decir, por el hecho de ser mujer y estar en edad fértil se le ofrece un salario menor sin conocer si desea o no ser madre. Por ende, se asocia que toda mujer se comporta como la mayoría de las mujeres de la sociedad, y serán discriminadas en su totalidad aquellas cuyas características sean similares.

A diferencia del modelo del gusto por la discriminación, el empresario sale beneficiado al minimizar los costes de contratación. Además, el comportamiento

del empresario no indica ser malévolo, sino que, al aplicar las características grupales cometerá errores involuntariamente. Aumentar la cuota de mercado solo se logrará reduciendo el número de errores, y a su vez, reduciendo los costes.

No hay evidencia que refleje que con el paso del tiempo la discriminación se atenúe. Sin embargo, si las características de ambos se modifican con el tiempo, la discriminación se rebajará.

2.4. La elección racional

No siempre la discriminación sufrida por las mujeres es a causa de los estereotipos, algunos autores sostienen que es fruto de elecciones propias y racionales.

A lo largo de la historia, la mujer ha tenido un papel dedicado al cuidado familiar y del hogar, ocasionando un menor número de horas laborales o una menor cualificación. Por ello, las mujeres suelen optar por ocupaciones a tiempo parcial con una mayor flexibilidad horaria.

En definitiva, las diferencias existentes pueden ser debido a las discriminaciones y estereotipos de la sociedad o producto de la elección racional por parte de las mujeres, tanto una posición como la otra son válidas.

3. ANALISIS EMPÍRICO DE LAS DIFERENCIAS EN EL MERCADO DE TRABAJO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PERIODO 2008 – 2023.

3.1. Tasa de actividad

Es un indicador utilizado en economía para calcular el porcentaje de población en edad de trabajar que se encuentra activa en el mercado laboral. Es un indicador importante para analizar la dinámica del mercado laboral y su relación con la economía de un país.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), la población activa está constituida por todas aquellas personas en edad de trabajar (16 años o más), que poseen un empleo remunerado o están activamente buscando empleo. Es decir, el total de ocupados y parados. No incluye a aquellos que no están en busca de empleo, tales como estudiantes a tiempo completo, las amas de casa o las personas jubiladas.

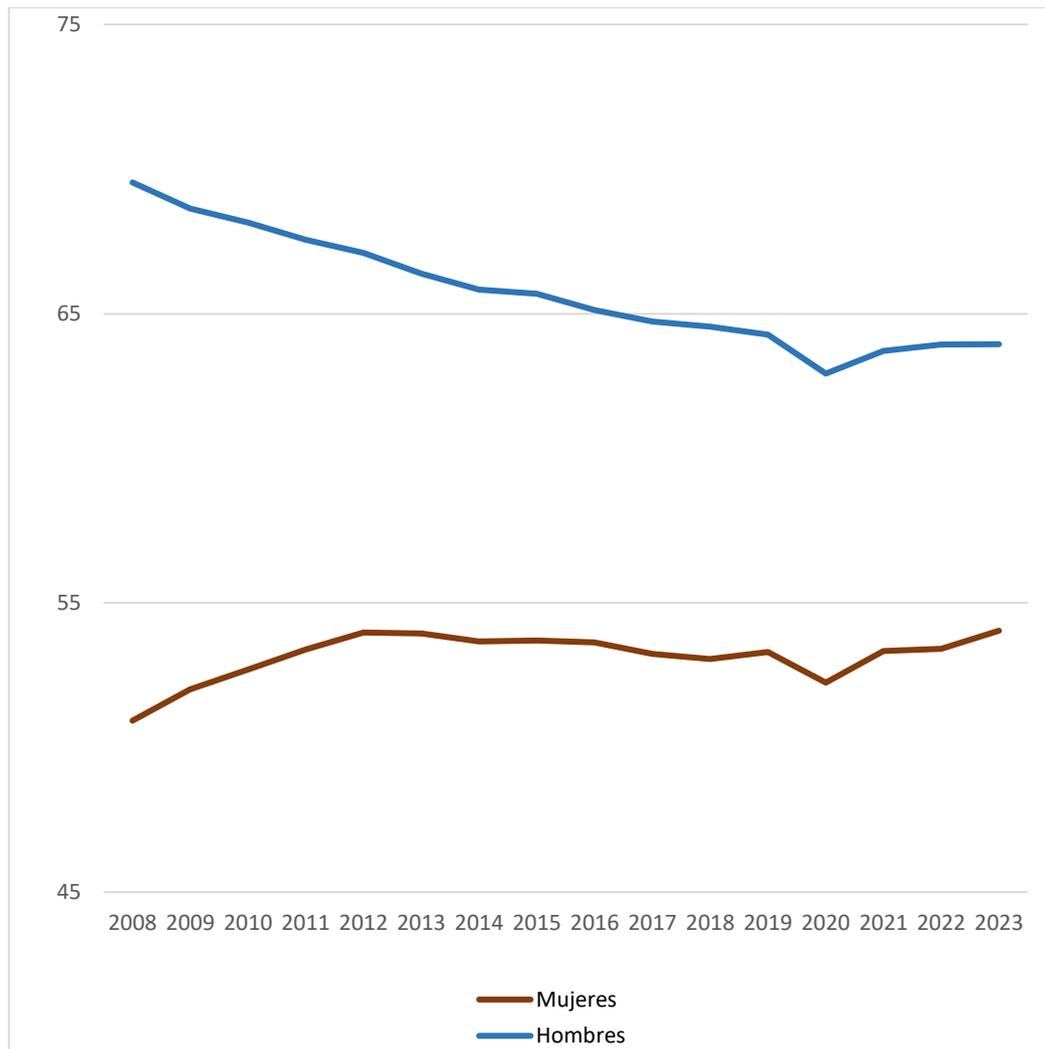
La tasa de actividad se calcula dividiendo el número de personas activas entre la población en edad de trabajar y multiplicando el resultado por 100. Puede verse influenciado por diversos factores, entre ellos, el nivel de desarrollo económico de un país, la disponibilidad de oportunidades laborales, los cambios en la estructura demográfica, las tasas de desempleo y los avances tecnológicos (DiaLaborable, 2023).

Una alta tasa de actividad indica una economía dinámica con gran crecimiento y una mayor capacidad para generar riqueza.

$$\text{Fórmula: Tasa de actividad} = \left(\frac{\text{Población activa}}{\text{Población en edad de trabajar}} \right) \times 100$$

Conforme al gráfico 3.1.1, el año 2008 es el que posee una mayor tasa de actividad en varones, mientras que ese mismo año la tasa de actividad femenina era 20 puntos porcentuales menor. En el año 2020, con la crisis sanitaria del Covid-19, cayó la tasa de actividad de hombres y mujeres en los dos primeros trimestres, pero en el tercero hubo una leve recuperación.

Gráfico 3.1.1: Tasa de actividad nacional en hombres y en mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

Al finalizar el pasado año la tasa de actividad de las mujeres ascendió hasta alcanzar un 54,55%, con una diferencia de menos de 10 puntos porcentuales con respecto a los hombres, dato muy alentador ya que pone de manifiesto la mayor presencia de la mujer en el mercado laboral, conforme al gráfico 3.1.1. El motivo principal del aumento en la tasa de participación femenina es el incremento de su cualificación, además de leyes que promulgan la igualdad laboral.

A continuación, voy a analizar las razones de inactividad en 2022, tanto de hombres como de mujeres.

Tabla 3.1.1. Personas inactivas según razones de la inactividad. (España, 2022) (en porcentaje)

	HOMBRE	MUJER
Causas de inactividad		
Estar afectado por una regulación de empleo	2	2
Enfermedad o incapacidad propia	21	17
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	5	20
Seguir cursos de enseñanza o formación	27	16
Piensa que no va encontrar trabajo	11	12
Otras razones	22	17

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

En el caso de los hombres, la causa principal que origina la inactividad es el seguimiento de cursos de enseñanza o formación, y en las mujeres por responsabilidades familiares (Tabla 3.1.1).

Si tuviésemos en cuenta el nivel educativo, existe una relación inversa, cuanto menor es el nivel educativo, mayor será el porcentaje de inactividad (Cebrián y Moreno, 2018).

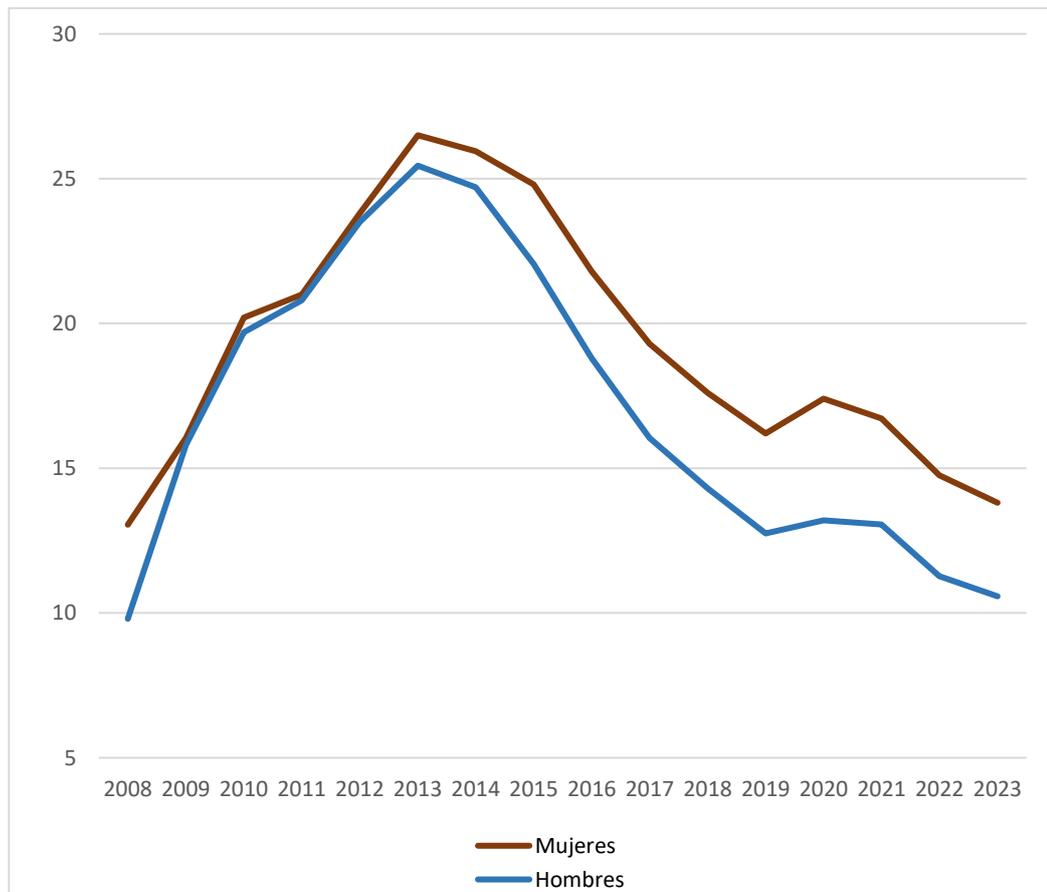
3.2. Tasa de paro

La tasa de paro, también conocida como tasa de desempleo, es el cociente entre la población parada y la población activa, y se expresa en porcentaje.

Una alta tasa de paro tiene consecuencias como la disminución del consumo o el aumento de la pobreza, entre otras. Sin embargo, si la tasa de paro es baja puede ser indicio de una alta demanda de empleo y que la economía se encuentra en buen estado.

$$\text{Fórmula: Tasa de paro} = \left(\frac{\text{Población desempleada}}{\text{Población activa}} \right) \times 100$$

Gráfico 3.2.1: Tasa de paro entre hombres y mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

En el gráfico 3.2.1 se observa como durante el periodo analizado 2008 – 2023, la tasa de desempleo de las mujeres es más elevada que la de los varones. Ambos sexos siguen una tendencia al alza, durante el periodo 2008-2013, y a partir de 2013, la tendencia es decreciente, a excepción de 2020 que vuelve a aumentar a causa de la pandemia de Covid-19.

En 2023, la tasa de paro en España es de un 11,76%, situándose dicha tasa en un 13,36% en mujeres y un 10,3% en varones.

Tabla 3.2.2: Tasa de desempleo en función del género por niveles de educación (España, 2022)

	HOMBRE	MUJER
Niveles educativos		
Prescolar y primaria	16,3	24
Secundaria	11,6	16,9
Educación superior (Bachillerato, Universidad o ciclos superiores)	6,3	8,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

En la tabla 3.2.2 se observa que independientemente del nivel de educación la tasa de paro es mayor en mujeres. Como era de esperar, existe una relación inversa entre el nivel de estudios y la tasa de desempleo, dado que cuanto menor es el nivel de estudios, mayor será el desempleo, siendo hasta 3 veces mayor en aquellos con estudios básicos en contraposición con los que poseen estudios

superiores. La diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de paro disminuye a medida que consideramos mayor nivel de estudios.

3.3. Salarios

El salario, regulado en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores (ET), es la retribución económica que percibe un trabajador de su jefe, de forma periódica, a cambio del trabajo que lleva a cabo. Estos pagos representan el ingreso principal de empleados y son fundamentales para satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

Tabla 3.3.1: Salarios de los trabajadores por secciones de actividad.

	MUJER	HOMBRE
Año	2021	
Todas las secciones	23.176,0	28.388,7
F Construcción	22.640,2	24.362,0
B Industrias extractivas	41.920,0	33.558,0
H Transporte y almacenamiento	24.286,3	25.939,1
P Educación	27.453,6	29.804,0
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	32.137,8	35.908,2
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	26.520,1	29.983,6
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	45.462,9	55.829,7
Hostelería	13.388,6	16.229,9
J Información y comunicaciones	33.225,6	38.514,2

C Industria manufacturera	24.456,8	30.102,3
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.753,6	19.600,5
K Actividades financieras y de seguros	40.990,2	52.714,9
L Actividades inmobiliarias	21.787,7	29.121,0
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	19.026,1	25.298,0
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	26.403,2	37.270,2
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	25.741,8	34.926,2
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	15.248,4	21.648,6
S Otros servicios	16.367,8	21.823,5

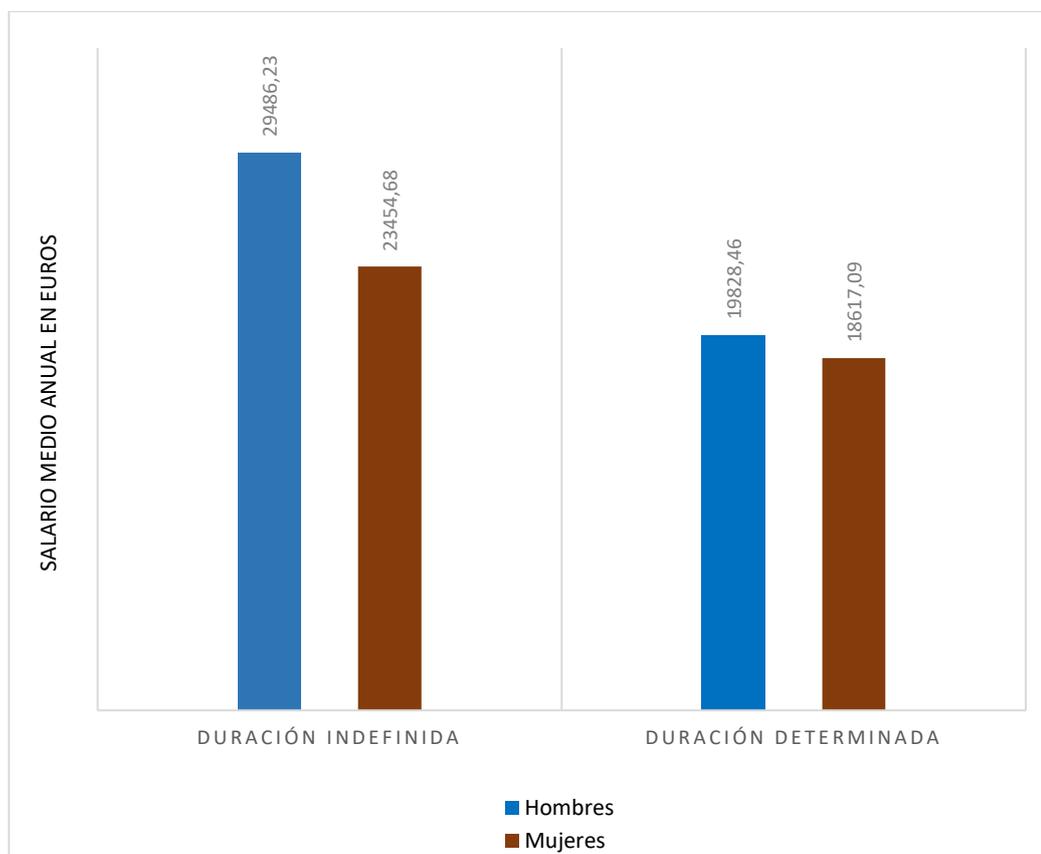
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (Instituto Nacional de Estadística).

La tabla 3.3.1 muestra como de las dieciocho secciones de actividad, solo en una de ellas el salario de la mujer es mayor que el de los varones. El sector extractivo a pesar de ser un sector dominado en su mayoría por hombres, el salario medio anual es más elevado en mujeres que en varones.

El sector de actividad cuya diferencia salarial entre ambos géneros es mayor es el de Actividad financieras y de seguros, de hasta 11.725 euros mayor en varones.

En función del tipo de contrato, las diferencias salariales entre hombres y mujeres varían.

Gráfico 3.3.1: Salarios anuales entre hombres y mujeres en contratos temporales e indefinidos en 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

Tanto en los contratos de duración indefinida como temporales, el salario es inferior en mujeres (Gráfico 3.3.1). Algunas de las razones de la brecha salarial son la conciliación de la vida laboral y familiar, la diferenciación de trabajos para hombres y mujeres o la mayor presencia de mujeres en empleos con contratación a tiempo parcial (UGT, 2024).

Al comienzo del periodo, la ganancia media anual masculina y femenina se encontraba en 21.883,42 euros y 18.910,62 euros, frente a los valores actuales que se encuentran en 28.388,69 euros y 23.175,95 euros.

Las mujeres, en su mayoría, se encargan del cuidado de la casa e hijos, por ende, suelen llevar a cabo empleos de media jornada o excedencias y, como consecuencia tienen una remuneración inferior.

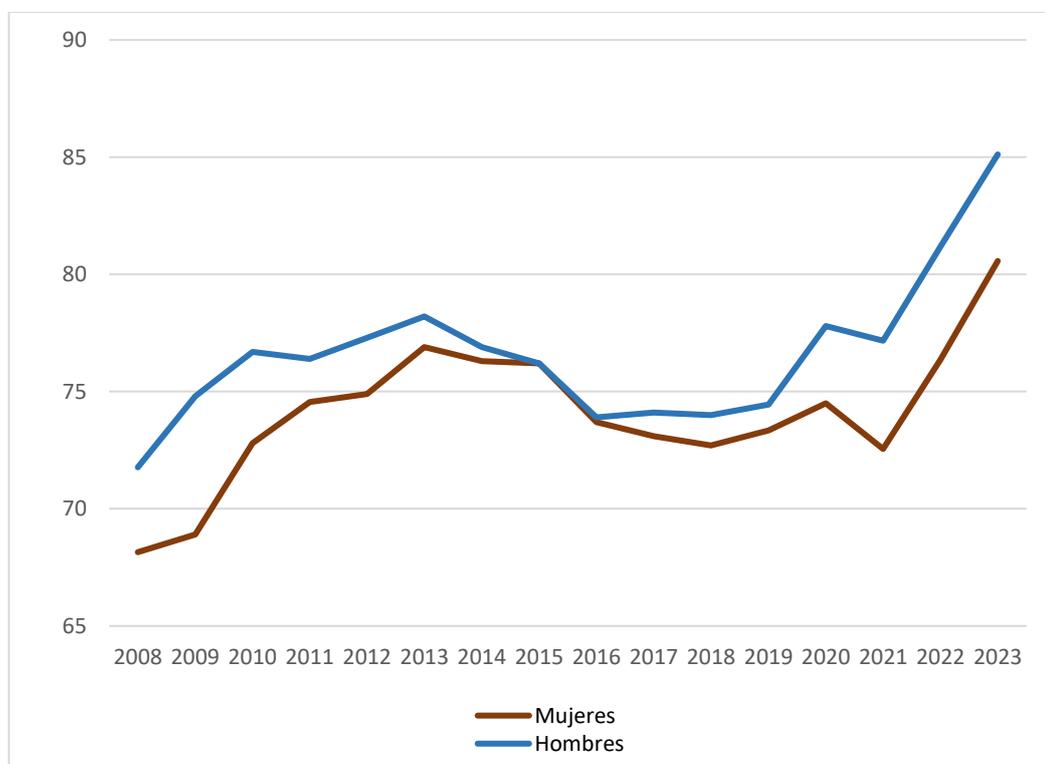
3.4. Tipos de contrato

En este subapartado voy a analizar los tipos de contratos, el indefinido, el temporal, a tiempo parcial y a tiempo completo.

El contrato indefinido es un contrato por escrito en el que no hay límite temporal en cuanto a duración y la prestación de servicios que supone, mientras que el contrato temporal es por tiempo determinado y solo se llevará a cabo por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

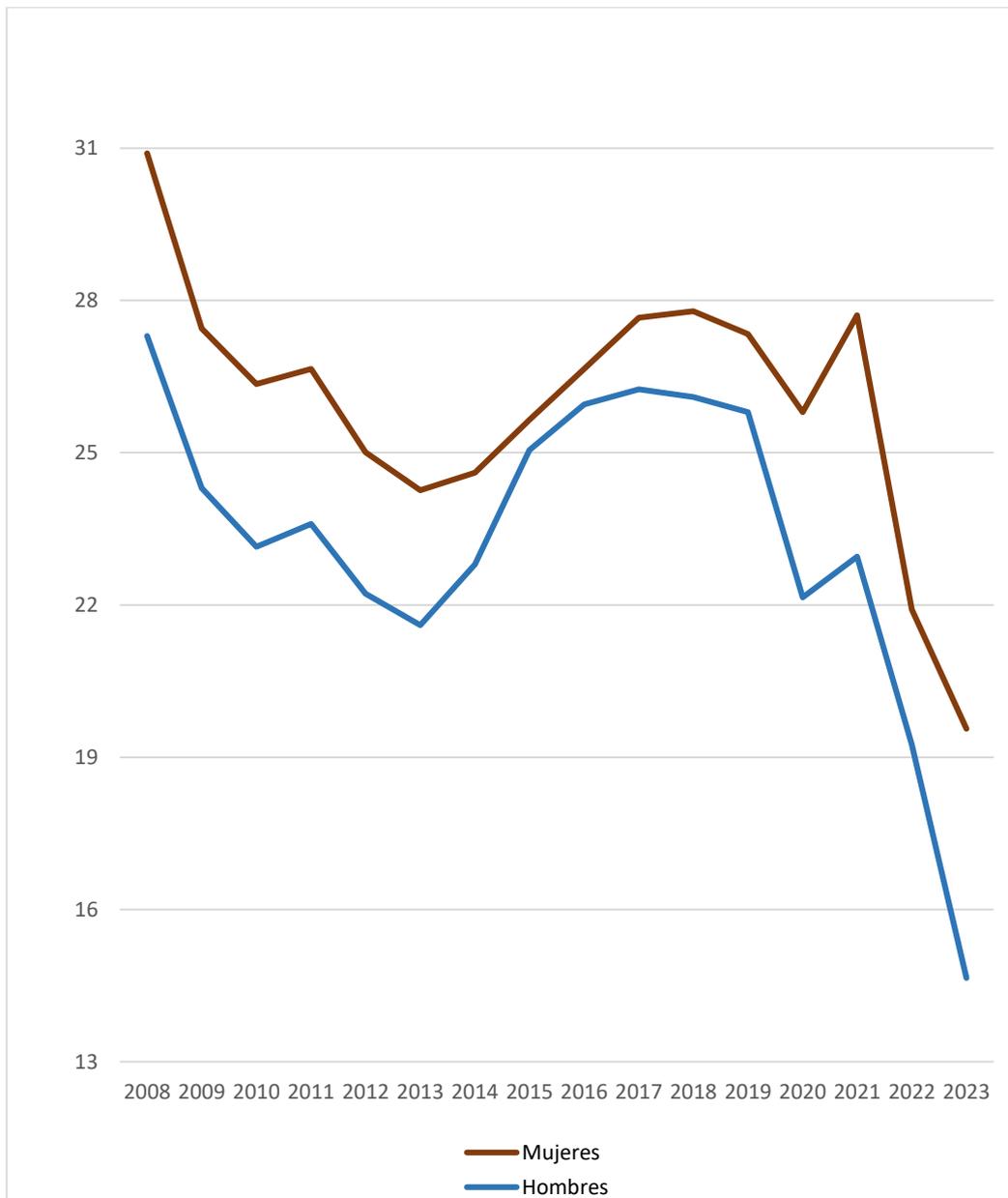
El contrato a tiempo completo es el más habitual, cuya jornada de trabajo es de 40h semanales, a diferencia de los trabajos a tiempo parcial con una jornada reducida.

Gráfico 3.4.1. Hombres y mujeres con contrato indefinido (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

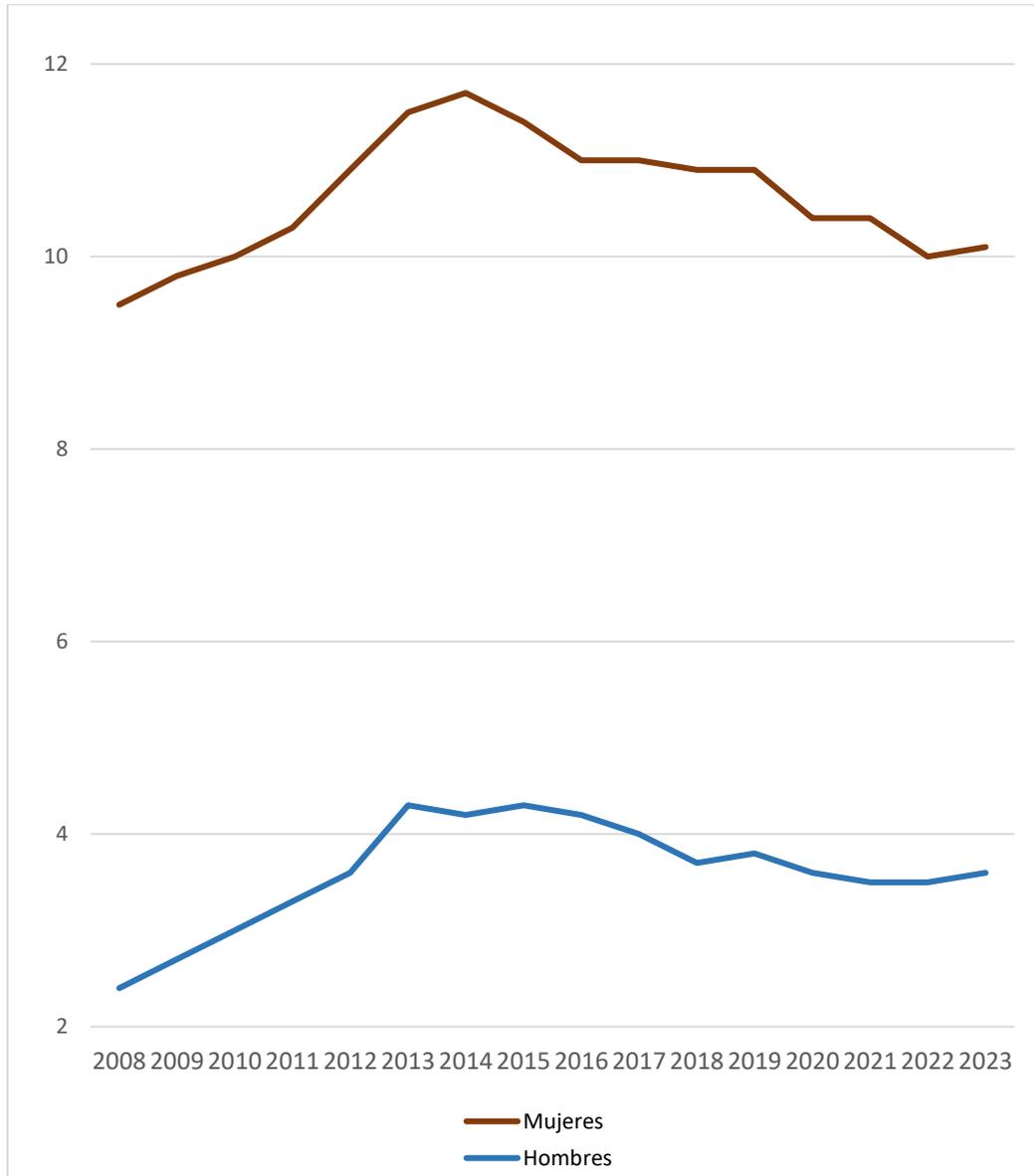
Gráfico 3.4.2: Hombres y mujeres con contrato temporal (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

Conforme al gráfico 3.4.1, los hombres representan mayor proporción con respecto a las mujeres en contratos de duración indefinida, a diferencia del gráfico 3.4.2 donde se aprecia claramente una mayor representación de mujeres en contratos temporales.

Gráfico 3.4.3: Hombres y mujeres con contrato a tiempo parcial (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

(El porcentaje equivale a las mujeres u hombres a tiempo parcial dividido entre los ocupados totales)

Conforme al gráfico 3.4.3, las mujeres representan la mayor parte de trabajadores a tiempo parcial, no por elección propia, sino por no encontrar uno a tiempo completo (El Independiente, 2022). En el periodo analizado, se mantiene la diferencia a lo largo de los años entre hombres y mujeres.

Tabla 3.4.1: Jornada completa y parcial por sexo y edad en 2020.

Hombres						Mujeres				
<i>Grupos de edad</i>	16 a 19	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 64	16 a 19	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 64
<i>A tiempo completo</i>	57	87	95	95	92	55	72	60	60	60
<i>A tiempo parcial</i>	42	13	5	4	7	44	28	40	39	40
<i>No contesta</i>	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1
<i>Total</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Conforme a la tabla 3.4.1, tanto en hombres como en mujeres, la jornada completa es mayoritaria. La edad con una mayor proporción de mujeres trabajando en este tipo de jornada son de 20 a 29 años, esto es así, puesto que a partir de los 30 la mayoría de ellas son madres, y suelen optar por empleos a tiempo parcial con flexibilidad horaria.

La jornada parcial, en el caso de los hombres, ante un aumento en la edad, menor será el porcentaje de personas que se encuentren trabajando parcialmente, a excepción del grupo de 50 a 64. Mientras que, en el caso de las mujeres, se mantiene prácticamente estable el porcentaje de trabajadoras en las diferentes edades analizadas.

3.5. Segregación ocupacional

La segregación ocupacional es un concepto que hace referencia al reparto en una ocupación dominado por sujetos de un género. Existen 2 modalidades, la horizontal y la vertical.

Por un lado, la segregación ocupacional horizontal se basa en el predominio de un género en determinados sectores. Un ejemplo sería la concentración mayoritaria de varones en el sector de la construcción, mientras que el sector de la sanidad está representado en su mayoría por mujeres.

Por otro lado, la segregación vertical es la concentración de hombres y mujeres en diferentes niveles jerárquicos de una organización, situando a las mujeres en la parte inferior de la escala. Pese a que en la actualidad las mujeres tienen el mismo o mayor nivel educativo que los hombres, socialmente no tienen el mismo valor, lo cual genera menores recompensas económicas. Un ejemplo sería la escasa representación de mujeres en puestos de alta dirección.

Tabla 3.5.1. Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado (% mujeres).

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TOTAL	32,4	29,4	29,4	29,2	41,2	42,8	43,5	43,7	48,4	41,8
Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios	35,7	28,6	27,3	37,7	61,1	58,8	47,8	60,9	60,9	52,2
Secretarías de Estado	33,3	25	25	29,2	43,5	44	46,2	34,6	37	40,7
Subsecretarías y Secretarías Generales	34,6	35,2	36,5	30,2	39,7	38,3	40,8	40,8	46,7	46,4

Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	31	27,9	27,4	27,9	39	42,5	43,8	44,1	49,2	40,2
---	----	------	------	------	----	------	------	------	------	------

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

Tabla 3.5.2: Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres).

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TOTAL	16,4	18	19,5	21,1	22,5	24,7	27,7	30,7	33,7	37,3
Presidencia	9,1	8,8	8,8	8,8	6,1	2,9	6,1	5,9	8,8	11,8
Conserjería	16,9	18,7	20,3	22	23,7	24,7	29,3	32,6	35,7	39,4
Representantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

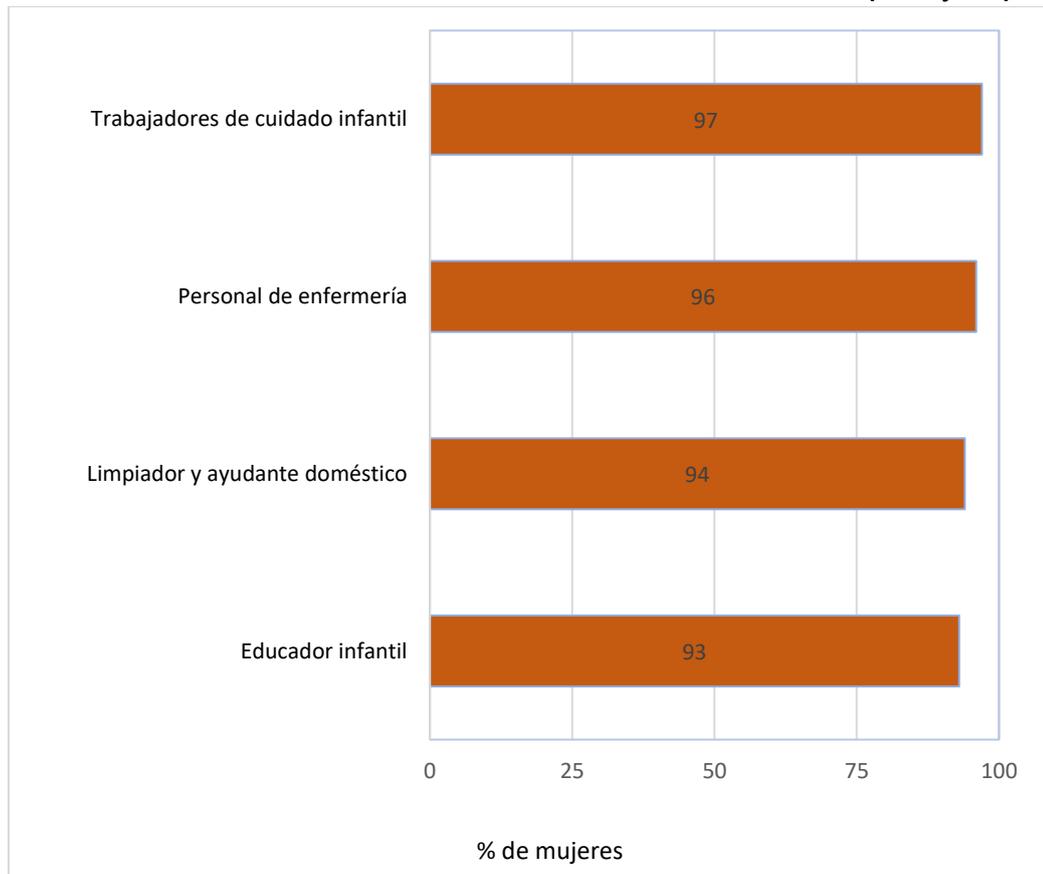
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

La presencia de mujeres en la Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia y Ministerios es de hasta un 52,2% en 2023, un dato muy positivo al verse incrementado 16,5 puntos porcentuales en los últimos 10 años. Con respecto a las Secretarías de Estado, Subsecretarías y Secretarías Generales y, Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas los importes alcanzan valores de 40,7%, 46,4% y 40,2% (tabla 3.5.1).

Haciendo referencia a la tabla 3.5.2, en el último año el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas del Ibex-35 ha sido del 37,3%, más del doble si lo comparásemos con 2014.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, los sectores que tradicionalmente han sido ocupados por mujeres, en la actualidad siguen estando ocupados en su mayoría por ellas, alcanzando más de un 90% en ocupaciones como el cuidado de personas o la enfermería. Las limpiadoras y ayudantes domésticas o las educadoras infantiles son otros de los sectores dominados por la población femenina. En cambio, el sector de la construcción y la minería, son dos de los sectores con un porcentaje masculino considerable.

Gráfico 3.5.1: Las 4 actividades más feminizadas en el mundo en 2023 (% mujeres).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Organización Internacional del Trabajo, noviembre 2023.

Combatir la segregación ocupacional, requiere identificar estas causas subyacentes y enfocarse para lograr entornos laborales más inclusivos. Las políticas que respaldan la igualdad de oportunidades y la inclusión son fundamentales para superar la discriminación ocupacional y crear una sociedad más justa.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente trabajo he realizado un estudio del rol que asume la mujer en la sociedad. Pese a los avances en materia de igualdad, sigue existiendo desigualdad en cierto modo, observándose en la tasa de actividad que es inferior en mujeres o, en las tasas de parcialidad, temporalidad y paro con datos que superan a los varones.

Tras el análisis realizado en este estudio y pese a no existir una igualdad material, la figura de la mujer en la sociedad ha progresado adecuadamente, en parte por las reformas laborales y por el aumento de su cualificación.

Una recomendación personal para frenar la brecha de género sería intentando eliminar los prejuicios y estereotipos arraigados en la sociedad. Desde el momento en el que nacen, inculcarles a los niños y niñas los mismos valores en todos los ámbitos de la vida. El trabajo doméstico y las responsabilidades familiares lo deben ejercer mujeres y hombres en la misma proporción. De este modo, las excedencias en mujeres se reducirían y las condiciones en el mercado laboral se igualarían a la de los hombres.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

5.1. Webs consultadas.

- Cortázar, A. (2017, 18 octubre) *España es el segundo país de Europa con mayor diferencia de paro entre mujeres y hombres*. Elboletín.com. <https://www.elboletin.com/espana-es-el-segundo-pais-de-europa-con-mayor-diferencia-de-paro-entre-mujeres-y-hombres/>
- Demelova, S. (2022, 14 diciembre). *Situación de la Brecha Salarial en España y Europa*. Observatorio de Igualdad y Empleo; Fundación Mujeres. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/situacion-de-la-brecha-salarial-en-espana-y-europa/>
- DiaLaborable. (2023, 17 diciembre). *La tasa de actividad: ¿Qué es y cómo se calcula?* <https://dialaborable.com/la-tasa-de-actividad-que-es-y-como-se-calcula/?article=1>
- Domínguez, A. A. (2022, 14 febrero). *Las mujeres ocupan ya el 75% de los contratos a tiempo parcial*. El Independiente. <https://www.elindependiente.com/economia/2022/02/14/las-mujeres-ocupan-ya-el-75-de-los-contratos-a-tiempo-parcial/>
- ELMUNDO. *El paro de muy larga duración se dispara en 2013 un 22,5%*. (2014, 23 mayo). <https://www.elmundo.es/economia/2014/05/23/537f1e22268e3e3d318b4579.html>

- Feced, C. G. (2023, 13 julio). *Las mujeres solo cobran más que los hombres en uno de 18 sectores en España: esta tabla muestra la desigualdad salarial por sexo*. Business Insider España. <https://www.businessinsider.es/tabla-desigualdad-salarial-espana-mujeres-1273260>
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. *TRABAJO A TIEMPO COMPLETO O TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: REALIDADES Y OPCIONES*. Europa.eu. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-05/ef0021es.pdf>
- García, Y. (2023, 8 octubre). *Radiografía del trabajo a tiempo parcial en España: más del 70% son mujeres*. Newtral. <https://www.newtral.es/trabajo-parcial-mujeres-espana-subempleo/20231008/>
- Gutierrez, P. (2023, 31 agosto). *El rol de las mujeres en la sociedad actual: desafíos y avances*. HISTORIOTECA. <https://historioteca.com/el-rol-de-las-mujeres-en-la-sociedad-actual-desafios-y-avances/>
- HABLACULTURA. *Debate sobre las cuotas de participación femenina | HABLACULTURA*. (2019, 4 febrero). <https://hablacultura.com/cultura-textos-aprender-espanol/debates/cuotas-participacion-femenina/#:~:text=Son%20muchos%20los%20pa%C3%ADses%20que%20fo mentan%20la,en%20los%20comit%C3%A9s%20de%20direcci%C3%B3n%20de%20las%20empresas.>

- Ibáñez, M., Mingo, E. G., & Aguado, E. (2022). *Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina*. *Sociología del trabajo*, 101, 329–343. <https://doi.org/10.5209/stra.81673>
- INE (2023). Tasas de actividad por sexo y grupo de edad. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4050&L=0>
- INE (2023). Tasas globales de actividad y empleo. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3973&L=0>
- INE (2023). Tasa de paro según grupos de edad y periodo. Brecha de género. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11178&L=0>
- INE (2023). Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4864&L=0>
- INE (2023). Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado (% mujeres). Serie 2014-2023. (online) Resultados. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

- INE (2023). Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres). Serie 2014-2023. (online) Resultados. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- INE (2021). Salarios de los trabajadores por secciones de actividad. Resultados. Disponible en: <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10911>
- Nuevatribuna. (2019, 25 febrero). *8 razones por las que las mujeres cobran menos que los hombres*. <https://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/mujeres-hombres-desigualdad-brecha-salarios-ugt/20190220193123160337.html>
- ONU. *La disparidad en materia de empleo empeora mundialmente*. (2023, May 31). Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2023/05/1521527>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024, 19 marzo). *Dónde trabajan las mujeres: Ocupaciones y sectores con predominio de mujeres - ILOSTAT*. <https://ilostat.ilo.org/es/where-women-work-female-dominated-occupations-and-sectors/#:~:text=D%C3%B3nde%20trabajan%20las%20mujeres%3A%20Ocupaciones%20y%20sectores%20en,ascensi%C3%B3n%20de%20las%20mujeres%20a%20los%20puestos%20directivos>

- Pérez, G. R. (2024, 24 enero). *Los hombres que teletrabajan se implican más en las tareas del hogar*. Ediciones EL PAÍS S.L.
<https://elpais.com/economia/2024-01-24/los-hombres-que-teletrabajan-se-implican-mas-en-las-tareas-del-hogar.html>
- Ramírez, H. (2022, 10 febrero). *La importancia de la igualdad de género en las empresas*. Grupo Atico34; Ático34 Protección de datos para empresas y autónomos. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/importancia-igualdad-genero/>
- Sedeño, V. (2023, 15 febrero). *¿Por qué las mujeres siguen cobrando menos que los hombres?* El Periódico de España.
<https://www.epe.es/es/activos/empleo/20230215/desigualdad-salarial-hombres-mujeres-82963385>
- Soto, R. (2024, 26 enero). *España cierra 2023 con 21,24 millones de ocupados y 783.000 nuevos puestos de trabajo: los datos clave de la EPA*. Newtral.
<https://www.newtral.es/datos-clave-epa-cierre-2023/20240126/>
- Tor, N. (2023, 27 junio). *Ya vigente la nueva Directiva Europea de transparencia salarial*. Gestolasa. <https://gestolasa.es/ley-transparencia-sueldos/>
- UGT. *Las mujeres jóvenes soportan una doble discriminación salarial por ser mujeres y jóvenes a pesar de que un 54,4% poseen un título universitario, frente al 43,1% de los hombres de su misma edad*. Ugt.es.
<https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20brecha%20salarial%202024.pdf>

5.2. Artículos, libros y revistas científicas.

- Cebrian y Moreno (2018): *Desigualdades de género en el mercado laboral*. Panorama Social, nº 27.
- Consejo Económico y Social (2016). *La participación laboral de las mujeres en España* (Número de informe 05/2016). <https://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>
- McConnell, Brue y Macpherson (2007): *Economía Laboral*. (7ª ed) Madrid. Mc Graw-Hill.