



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Título del Trabajo Fin de Grado:

La participación laboral femenina en España.

Presentado por:

Érika Vargas Alba

Objetivos:

Este trabajo tiene como propósito el estudio de la situación de la mujer en el mercado laboral en España y el análisis de las principales variables en las que se incluye la tasa de actividad, paro y ocupación. Algunos factores actúan como barreras de cara a las oportunidades laborales de las mujeres, como por ejemplo la maternidad, la conciliación de la vida familiar, la brecha salarial o desigualdad de puestos entre otras.

Para realizar dicho estudio se procederá primero a explicar los cambios que ha experimentado la mujer trabajadora a lo largo del tiempo según el contexto histórico y el uso de las diferentes medidas políticas que se han llevado a cabo en los últimos años sobre el fomento del empleo y la igualdad, las cuales han permitido la situación actual de la mujer en España. Por último, se hará un análisis descriptivo sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo con el fin de explicar su evolución y los cambios significativos que se han ido produciendo.

The purpose of this work is to study the involvement of women in the labor market in Spain and the analysis of the main variables of activity, unemployment and occupation. An analysis will also be made of the different factors that influence women's participation in the market. Some of these factors act as barriers to job opportunities for women, such as maternity, the difficult conciliation of family life, the wage gap or job inequality, among others.

To carry out this study, i will first proceed to explain the changes that working women have experienced over time according to the historical context, different theories of job discrimination and the use of the different political measures that have been carried out to promote employment and equality, which have allowed the current situation of women in Spain. Finally, a descriptive analysis of women's participation in the labour market will be carried out to explain its evolution and significant changes.

Palabras clave: mujer, trabajo, igualdad, brecha salarial.

Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONTEXTO HISTÓRICO Y EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL.....	5
3. TEORÍAS DE DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL	7
3.1. Modelo del gusto por la discriminación.	7
3.2. Discriminación estadística.....	9
3.3. Modelo de la concentración.	9
4. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	10
5. ANÁLISIS DE LA POSICIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL	13
5.1. Tasa de actividad según el sexo	15
5.2. Tasa de empleo	17
5.3. Tasa de paro	19
5.4. Asalariados por tipo de contrato.....	22
5.5. Brecha salarial según el género.....	23
5.6. Techo de cristal.....	25
6. CONCLUSIONES.....	26
7. BIBLIOGRAFÍA	28

1. INTRODUCCIÓN

La participación de la mujer en el ámbito laboral ha sufrido una importante evolución con el paso del tiempo, la cual ha sido marcada por algunos hechos como la incorporación masiva de las mujeres al trabajo y por la lucha por la igualdad de género durante la etapa de Transición Democrática.

En España la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha sido particularmente relevante en los últimos años como consecuencia del importante progreso que se ha conseguido en materia de igualdad de género. Gracias a ello hoy en día el número de mujeres activas laboralmente alcanza los 11.384,9 millones, 2 millones más que en 2006. Con este trabajo se pretende conocer el lugar que ocupa la mujer dentro del mercado laboral analizando diferentes factores y obstáculos culturales y económicos que limitan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo.

Para ello se intentará dar una explicación sobre contexto histórico y evolución de la mujer en el mercado de trabajo. Posteriormente se describirá las distintas teorías de desigualdad en el mercado laboral y a continuación se expondrán las medidas políticas que se han ido adoptando para tratar de eliminar las diferentes barreras y los desafíos a los que se enfrenta la población femenina sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, la parte final del trabajo se enfocará en realizar un estudio más descriptivo sobre la posición de las mujeres en el mercado laboral español mediante los datos recogidos a través del Instituto Nacional de Estadística (INE), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y Eurostat. En dicho estudio se tendrá en cuenta factores como el nivel de educación, la edad o la situación familiar. Por último, se sintetizarán las principales conclusiones del trabajo.

2. CONTEXTO HISTÓRICO Y EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

La participación de la mujer en el mercado laboral se ha producido en un contexto de desigualdad y como consecuencia de ello ha sido más compleja y tardía si la comparamos con la del hombre.

La mujer se incorporó en las fábricas como consecuencia de la Revolución Industrial producida en el siglo XIX y gracias a la experiencia que fueron adquiriendo con los tejidos en las labores del hogar tuvo una fácil adhesión en la industria textil. Sin embargo, los trabajos relacionados con el cuidado del hogar o vinculados al sector de la agricultura seguía teniendo más peso.

La introducción de la mujer en el mercado laboral fue uno de los acontecimientos más relevantes del siglo XX, produciéndose como consecuencia de las dos guerras mundiales. Los hombres al verse obligados a acudir al frente surge la necesidad de que las mujeres ocupasen sus puestos de trabajo, los más relevantes eran aquellos que estaban relacionados con la confección, la sanidad y la metalurgia.

En España el proceso de incorporación de la mujer al trabajo se interrumpe con la llegada del franquismo en 1939, en esta etapa las mujeres pierden su autonomía volviendo a ser relegadas a un plano doméstico. Su educación estaba orientada a que en el futuro buenas esposas.

Entre 1960 y 1975 se da la segunda etapa del franquismo, en la cual España comienza una fase de apertura al exterior e industrialización. Gracias al Plan de estabilización y sus medidas se inició un proceso de liberación económica que permitió la inversión extranjera en nuestro país, gracias a ello se fueron instaurando fábricas que crearon puestos de trabajo de mano de obra no cualificada, la mujer en este contexto pudo incrementar su participación en el mercado laboral.

En 1961 se eliminó el matrimonio como causa válida de despido, pero aun existían ciertas restricciones puesto que las mujeres trabajadoras debían tener el permiso marital. Más tarde, en 1965 se da uno de los movimientos feministas más relevantes, el Movimiento Democrático de Mujeres, cuyo objetivo era que las mujeres se involucrasen

en la lucha por la democracia y se concienciaran sobre la posición de discriminación que sufrían en el ámbito laboral y educativo.

En 1970, se aprueba el decreto de Derechos Laborales de la Mujer, gracias al cual ya se consideraba que la mujer estaba en condiciones de igualdad con el hombre en cuanto a la capacidad de realizar contratos de trabajo y ejercer sus derechos sindicales y laborales. Sin embargo, seguían existiendo restricciones, ya que, en el caso de estar casadas, necesitaban la aprobación del marido para que la contratación se reconociese legalmente.

Con la reforma del Código Civil en 1975, se eliminó la necesidad de autorización marital para que así las mujeres pudieran firmar contratos laborales de manera independiente. Este cambio coincidió con la declaración por parte de la ONU del año 1975 como el Año Internacional de la Mujer.

En ese mismo año y como consecuencia de la transición hacia la democracia también se celebraron las Primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer, las cuales impactaron en la sociedad del momento, con la reunión de más de 500 mujeres.

Con el fin del franquismo se inicia un período de transición política que más tarde dio lugar a la firma de la Constitución de 1978, que a su vez dio paso a la reforma del Código Civil en 1981 y del Estatuto de los Trabajadores, donde se reconoce la igualdad de las mujeres casadas y se prohíbe la discriminación por género.

En 2007 el Congreso de los Diputados aprueba la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOI). Con esta ley se pretende acabar con la desigualdad de género tanto en el panorama laboral como social, tal y como se refleja en el artículo 1: “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida”.

Recientemente se aprobó la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta ley tiene como objetivo principal fomentar y garantizar la igualdad y la no discriminación en diferentes áreas.

Gracias a dichos cambios la tasa de actividad femenina de mujeres de entre 16 a 64 años ha pasado de ser de un 28,80 por ciento en el año 1976 a un 75,87 en 2023, lo que implica un incremento de 51,07 puntos porcentuales en 47 años. Mientras que la tasa

de empleo femenina para esos mismos años es de 18,91 por ciento frente a un 62,28 por ciento.

3. TEORÍAS DE DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL

La Real Academia Española (RAE) define el término de desigualdad a "un trato diferenciado, contrario al principio de igualdad, normalmente perjudicial para el discriminado".

Según los datos proporcionados por el manual sobre la economía laboral de McTonnell, Brue y Macpherson, (2007), se exponen varias teorías que tratan la problemática de la discriminación por género. Las más importantes son:

3.1. Modelo del gusto por la discriminación.

Esta teoría sostiene que la sociedad tiene un gusto por la discriminación, lo que lleva a sacrificar la eficiencia productiva para poder ejercer sus prejuicios.

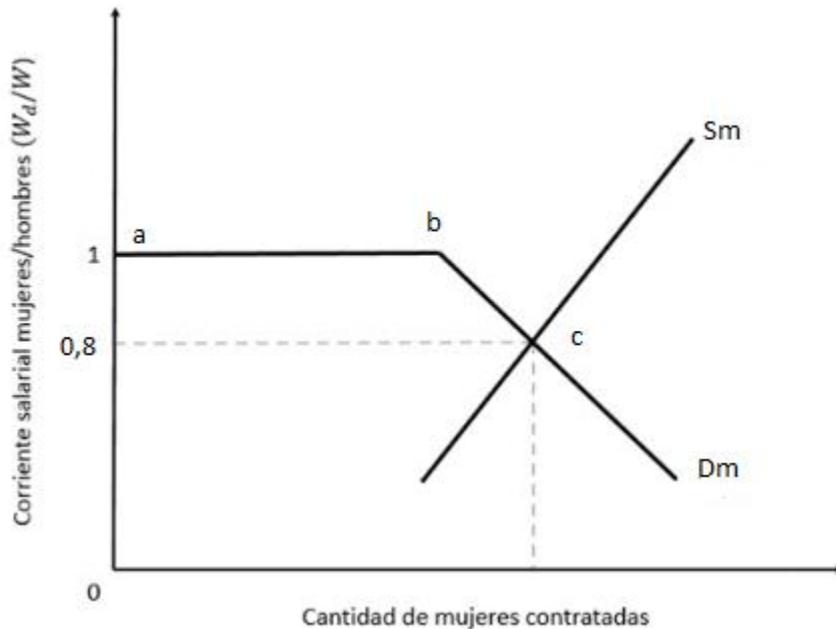
Esta teoría se aplica al empresario, el cual tiene un sesgo discriminatorio a la hora de contratar cuando considera que es diferente contratar a un hombre que a una mujer, ya que en el segundo caso el coste es mayor. Esto se debe a la suposición de que al contratar a un hombre solo se considera los costes de su remuneración por el trabajo que realiza (W), mientras que en el caso de las mujeres existen otros costes subjetivos adicionales que hacen que el gasto sea mayor. Por ejemplo, se considera el riesgo de que una mujer quede embarazada y deba ausentarse en puesto de trabajo.

Por lo tanto, el coste de contratar a una mujer es su salario más el valor monetario del coeficiente de discriminación (W_d+d). Entonces el empresario solo contratara mujeres si están dispuesta a recibir un salario inferior al de los hombres, ya que dicha contratación implica un coste subjetivo reflejado en el valor de d . Cuanto mayor sea el gusto por la discriminación del empresario, mayor será la brecha salarial entre ambos géneros.

Si ponemos un ejemplo, suponiendo que el salario de las mujeres se establece en 7€ y que el coste adicional de contratar a una mujer es de 3€, al empresario le dará igual contratar hombres o mujeres si la remuneración de la mujer es de 4€.

Para el análisis del gráfico basado en la oferta y la demanda de trabajo de las mujeres, suponemos un contexto de mercado de trabajo competitivo para una determinada ocupación. En el eje de ordenadas se representa el cociente entre el salario de mujeres y hombres W_d/W y en el eje de abscisas la cantidad de mujeres contratadas.

Gráfico 1: Modelo del gusto por la discriminación.



Fuente: Economía Laboral. Campbell R. McConnell, David A. Macpherson y Stanley L. Brue. 2007

En el eje de ordenadas se mide el cociente entre el salario de mujeres y hombres, W_d/W , y en el de abscisas la cantidad de mujeres contratadas.

La curva de demanda de las mujeres se ha trazado ordenando a los empresarios desde el coeficiente de discriminación más bajo al más alto. De esta manera, observamos que en el tramo horizontal ab se representa a los empresarios no discriminadores puesto que el cociente salarial mujeres-hombres es igual a 1.

El tramo de D_m con pendiente negativa representa a los empresarios discriminadores cuyo coeficiente de discriminación aumenta al desplazarnos hacia abajo en la curva. En este tramo de la curva el cociente es inferior a 1.

En cuanto a la curva de oferta de trabajo femenino tiene pendiente positiva ya que la cantidad de trabajo femenino ofrecida aumenta según aumenta el cociente salarial mujeres-hombres. El punto de intersección de las curvas determina el grado de discriminación salarial y la cantidad de mujeres que trabajaran en esa ocupación.

3.2. Discriminación estadística

En esta teoría, a consecuencia de la información imperfecta, el empresario no es capaz de observar las características y habilidades de los trabajadores individualmente. Por lo tanto, toma como punto de referencia para juzgar a un individuo el grupo al que pertenece, ya que obtener información más detallada sobre las cualidades de un trabajador en particular supone un proceso más largo y conlleva un coste que los empresarios prefieren no asumir, arriesgándose a contratar en base a la información media del grupo al que pertenece el trabajador. Por tanto, el empresario decide usar datos como la edad o el sexo como variables relacionadas a la producción, por ejemplo, es el caso del sexo cuando se usa como variable de la fuerza física.

No obstante, si las características promedio de dos grupos se vuelven similares con el paso del tiempo, aplicar esta teoría resultaría cada vez más cara para los empresarios, ya que cometerían más errores en la contratación. Por ejemplo, actualmente las mujeres adquieren un nivel de capital humano igual al de los hombres, si el empresario aplica esta teoría de discriminación estadística para contratar solo hombres, estará incurriendo en un error, ya que, por un lado, contratará más hombres que no están cualificados y, por otro, no contratará mujeres que están cualificadas.

3.3. Modelo de la concentración.

Este modelo analiza las desigualdades salariales existentes entre hombres y mujeres como consecuencia de la segregación en el empleo. Dicha segregación se refiere a procesos por los que algunos grupos son separados y existe poca interacción entre ellos. La segregación en el empleo por razón del género se da con la concentración de hombres y mujeres en distintos tipos de trabajos, de esta manera se puede hablar de dos fuerzas laborales diferentes que no entran en competición entre ellas.

La segregación puede ser de dos tipos diferentes, por una parte, la segregación horizontal, la cual se produce cuando hombres y mujeres realizan diferentes tipos de trabajo.

Por otra parte, la segregación vertical se da cuando resulta difícil ascender en la carrera profesional.

Según este modelo, la diferencia salarial entre los hombres y mujeres es consecuencia de la segregación. Este efecto se da cuando la demanda de trabajo en el sector femenino es menor que la oferta, lo que provoca que los salarios de estas caigan, y cuando la movilidad de un sector a otro no es posible por la discriminación y otras barreras, impidiendo que los salarios de los hombres disminuyan dado que las mujeres se concentran en su propio sector.

4. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Como hemos mencionado antes, la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo ha sido un proceso lento y complicado ya que se producía en un contexto de desigualdad por razón del género.

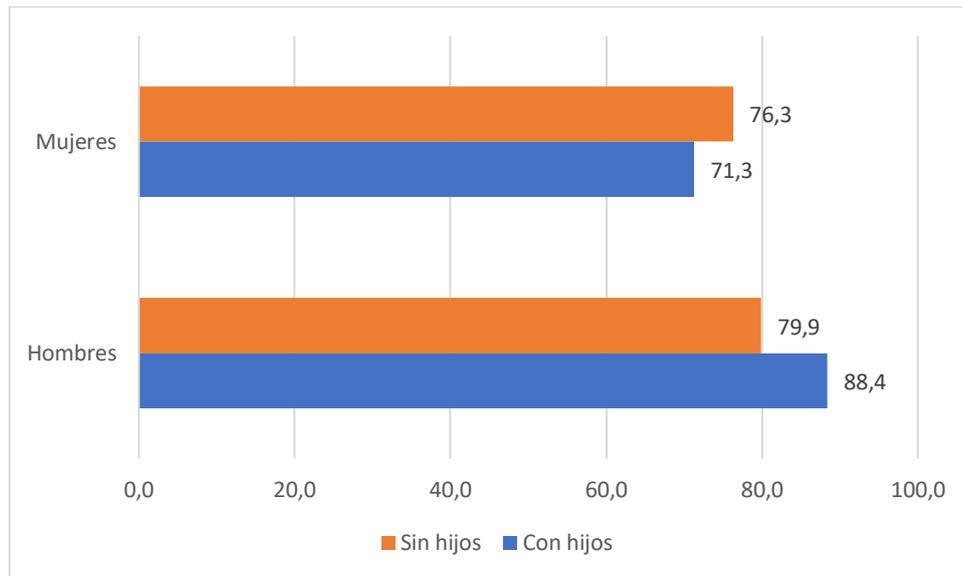
Esta desigualdad provoca que la mujer, en muchas ocasiones tenga que asumir por un lado el rol de madre y ama de casa y, por otro, el de mujer trabajadora. La obligación de asumir estos dos roles es uno de los elementos principales de la existencia de desigualdad, tanto en el acceso a un puesto de trabajo como a la promoción o al reconocimiento profesional y/o retributivo. Es por esto por lo que surge la necesidad de adoptar medidas de conciliación y así conseguir un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.

Según la Real Academia Española, la definición de conciliación de la vida laboral y familiar es la “participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.”

Si bien es cierto que se ha observado un gran avance hacia una mayor equidad en las responsabilidades familiares entre ambos géneros, aún no se ha logrado una igualdad real. Según los datos recopilados por la OCDE en 2023 en España las mujeres dedican una media de 4,5 horas diarias a las tareas del hogar, mientras que los hombres destinan

solo 2,1 horas a dichos trabajos. Estas cifras hacen evidente la existencia de una brecha de género en la distribución del trabajo doméstico, lo cual tiene un impacto negativo para las mujeres en el mercado laboral.

Gráfico 2. Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos/sin hijos. España 2023. (Unidades: %)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Al comparar la tasa de empleo entre hombres y mujeres sin hijos se observa que el 79,9 por ciento de los hombres están empleados, mientras en el caso de las mujeres dicha tasa es del 76,3 por ciento de las mujeres, 3,6 puntos porcentuales menos que para el género masculino.

Esta disparidad es aún mayor cuando se comparan hombres y mujeres con hijos. Los hombres con hijos tienen una tasa de ocupación del 88,4 por ciento, mientras que la de las mujeres es de un 71,3 por ciento. Esta diferencia de 17 puntos porcentuales indica que la paternidad está relacionada a una mayor participación laboral para los hombres, mientras que la maternidad tiene un efecto contrario para las mujeres.

Por lo que podemos concluir que el impacto de tener hijos difiere significativamente entre géneros, mientras que para los hombres la paternidad resulta en un aumento de 8,5 puntos porcentuales (de 79,9 por ciento a 88,4 por ciento), para las mujeres la

maternidad conlleva una disminución de 5 puntos porcentuales (de 76,3 por ciento a 71,3 por ciento).

Como consecuencia de estas diferencias surge la necesidad de políticas y prácticas laborales que apoyen de manera equitativa a ambos géneros, como por ejemplo la implementación de medidas como permisos parentales igualitarios u horarios de trabajo más flexibles.

En relación con las políticas de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en 1997 el Consejo Europeo emitió una resolución que decretaba la necesidad de promover medidas y políticas que permitiesen a los trabajadores, principalmente mujeres, compaginar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares y personales. Esta iniciativa dio paso a la adopción de medidas de conciliación por parte de los Estados miembros de la Unión Europea, cuyo objetivo era mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sobre todo fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En 1999 en España se establece la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Promoción de la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Esta ley supuso cambios en la legislación y en el Estatuto de los Trabajadores, buscando la igualdad de mujeres y hombres, intentando eliminar aquellas dificultades que afrontan las mujeres en la conciliación y reparto equilibrado de las cargas familiares y personales. Se incluyen medidas como el derecho a solicitar reducciones de jornada laboral por motivos familiares específicos, la invalidez del despido por discriminación a razón del sexo, excedencias y permisos retribuidos o modificaciones en la baja por maternidad y paternidad.

Años más tarde se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual se basa en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, pero con ciertas modificaciones puesto que establece medidas más específicas para fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, algunas medidas son el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, la igualdad en la responsabilidad social de las empresas, la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre otros.

La ley más reciente se aprueba en 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, donde destacan algunas medidas como la obligación de la elaboración de planes de igualdad en aquellas empresas con más de 50 trabajadores, la creación de un registro salarial obligatorio en las empresas, con el fin de conocer las diferencias salariales entre mujeres y hombres en un mismo puesto de trabajo, una mayor protección hacia las trabajadoras en casos de despido por embarazo o parto o facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar mediante la promoción del teletrabajo y el fomento de horarios flexibles.

5. ANÁLISIS DE LA POSICIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL

El objetivo de este trabajo es el estudio de la situación actual de la mujer dentro del mercado laboral. A través de un análisis cuantitativo se analizará los avances que ha tenido la mujer en el ámbito del trabajo.

En primer lugar, es necesario tener en cuenta ciertos conceptos centrales que ayudaran a realizar el análisis mencionado anteriormente.

En primer lugar, la tasa de actividad es una medida usada para analizar la participación de la población que está en edad de trabajar. Esta tasa se calcula como el cociente entre el total de activos, es decir, población empleada o que busca empleo activamente y la población de 16 y más años. Es importante tener presente que la tasa de actividad no mide el nivel de empleo o desempleo, sino la cantidad de población en edad de trabajar que está activa dentro del mercado de trabajo.

Por su parte, la tasa de empleo permite indicar qué porcentaje de trabajadores tienen efectivamente empleo, según el Instituto Nacional de Estadística (INE) se define como el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años.

En cuanto a la tasa de paro o tasa de desempleo es una medida utilizada para estudiar el nivel de desempleo que existe en una población determinada. Esta medida se define como el cociente entre el número de desempleados y el de activos de la población.

Con respecto a las modalidades de contrato de trabajo, en España existen diferentes tipos de contratos de trabajo entre la empresa y los empleados. Estos se pueden clasificar en base a algunos aspectos como la duración, jornada, temporalidad, la formación o el tipo de actividad que se realiza, entre otros.

Algunas modalidades de contrato más recurrentes es el contrato indefinido, es un tipo de contrato que se establece sin una duración concreta. Este tipo de acuerdo entre trabajador y empresa es considerado uno de los más estables puesto que, mientras no exista una causa legal de extinción del contrato, el empleado continuará dentro de la empresa por tiempo indefinido. Y por otra parte el contrato temporal, en el cual se establece una fecha de inicio y finalización del acuerdo. Se contrata al trabajador para la realización de una actividad en un período de tiempo concreto. En caso de que el contrato finalice antes de la fecha establecida, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización.

En cuanto al contrato a tiempo completo, es un tipo de contrato de trabajo en el que se establece una jornada de trabajo a tiempo completo, bien sea de 40 horas por semana o menos, en función del convenio colectivo que se aplique y del tipo de actividad que se vaya a realizar.

El contrato a tiempo parcial es en el que se establece una jornada laboral reducida que podría ser inferior al 50% de la jornada a tiempo completo.

Por último, el contrato para la formación y el aprendizaje, esta tipología de contrato está orientado a favorecer el acceso al primer puesto de trabajo para los jóvenes. El objetivo principal de este tipo de contrato es dotar de cualificación profesional a trabajadores sin experiencia.

Otro concepto importante es el techo de cristal, el cual se usa para describir la barrera invisible que hace que las mujeres no lleguen a alcanzar altos cargos y posiciones de liderazgo independientemente de las habilidades, formación y experiencia adquirida. Con el término “techo de cristal” se hace referencia a una barrera que es invisible por lo que hace complicada su identificación y por lo tanto su eliminación.

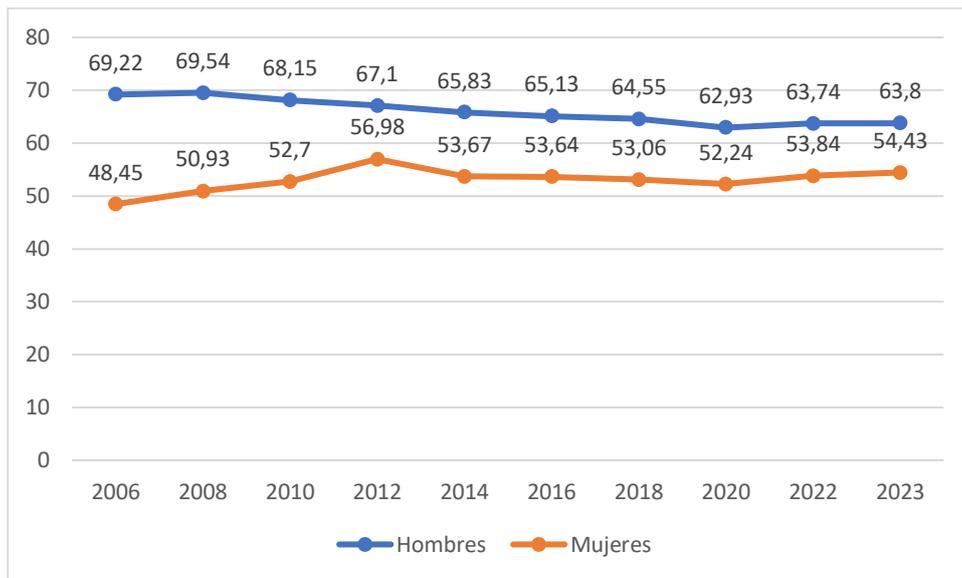
En cuanto a la brecha salarial, este concepto hace referencia a la diferencia existente entre los salarios percibidos por mujeres y hombres para un mismo puesto de trabajo, se

calcula en base a la diferencia media entre los ingresos brutos a la hora de todos los empleados. La brecha salarial es considerada un gran problema en la discriminación de género.

5.1. Tasa de actividad según el sexo

Para comprender la posición de la mujer en el mercado de trabajo en España, es importante estudiar su presencia en cuanto a volumen, así como su evolución a lo largo de los años. En la siguiente tabla se refleja dicha evolución entre los años 2006 y 2023 para hombres y mujeres.

Gráfico 3. Evolución histórica de las tasas de actividad por sexo. España 2006-2023. (Unidades: %)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Podemos observar que la tasa de actividad masculina es superior a la femenina en todos los años. Durante el período precrisis económica (2006-2008), la tasa de actividad de los hombres se mantuvo alrededor del 69 por ciento mientras que la tasa de actividad femenina se sitúa en torno al 50 por ciento.

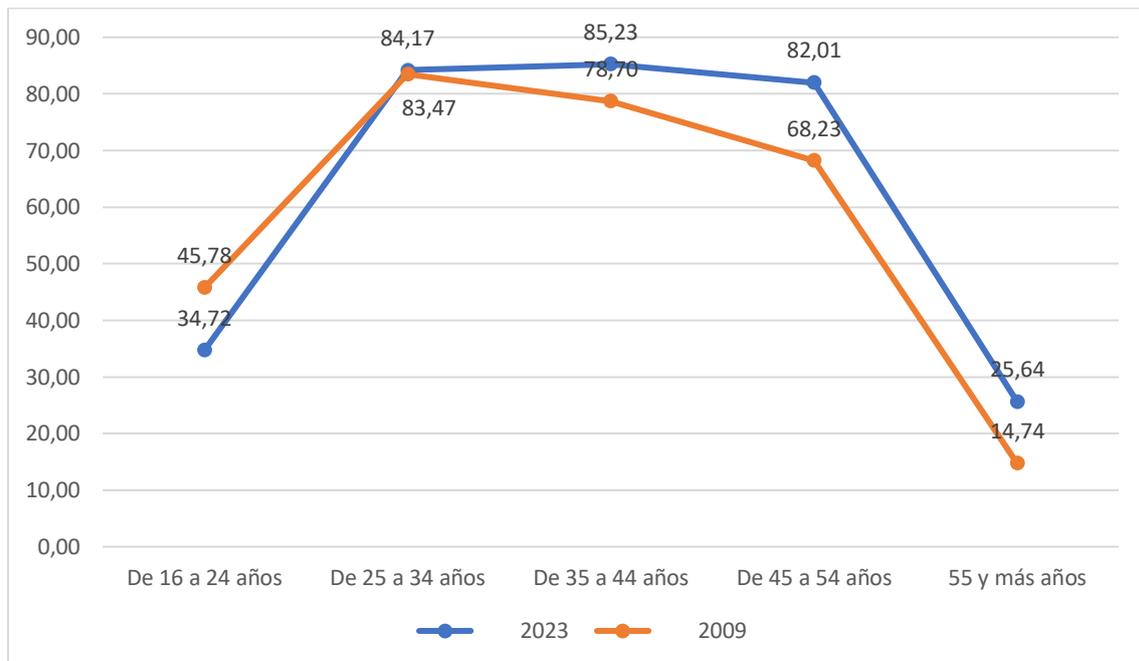
Con el impacto de la crisis económica (2008-2013), la tasa de actividad en los hombres cae en 3,71 puntos porcentuales, sin embargo, la tasa de actividad femenina continuó creciendo a pesar del aumento del desempleo provocado por la crisis. Como

consecuencia de la diferente evolución de la población activa de hombres y mujeres se produjo una reducción en la brecha de género para este periodo.

En los últimos años, cabe destacar el impacto de la pandemia de COVID-19, la cual tuvo un efecto negativo en las tasas de actividad de ambos sexos en 2020. Tanto la tasa de actividad masculina como la femenina disminuyeron, sin embargo, la femenina disminuyó menos.

A pesar de dicha caída de la tasa de actividad por la pandemia, tanto hombres como mujeres han mostrado cierta recuperación para el año 2023, destacando que la tasa de actividad crece más en el caso de las mujeres que en la de los hombres, lo cual contribuye a la reducción de la disparidad de las tasas.

Gráfico 4. Tasa de actividad femenina por grupo de edad y periodo. España 2023. (Unidades: %)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

En el gráfico se observa que las mujeres de entre 35 a 44 años para el año 2023 son las que tienen una tasa de actividad más alta alcanzando un 85,23 por ciento, con una diferencia de 6,53 puntos porcentuales con respecto al año 2009. El siguiente tramo de edad con mayor tasa es el de las mujeres de entre 25 a 34 años, cuyo porcentaje es de 84,17 por ciento para el año 2023, esta cifra es prácticamente igual a la tasa de actividad para el año 2009, existiendo una mínima diferencia de 0,7 puntos porcentuales.

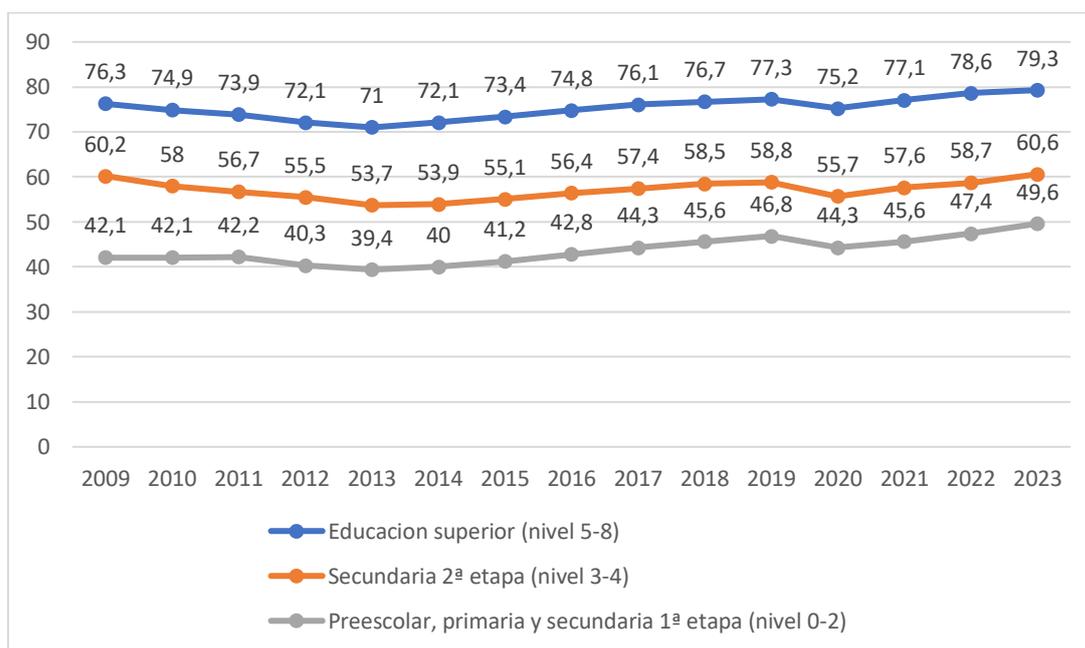
Podemos ver que el mayor avance en la tasa actividad se ha dado en las mujeres de entre 45 a 54 años y en segundo lugar en las de 55 y más años. Cabe destacar que la tasa de actividad ha crecido en todas las edades excepto en las mujeres de 16 a 24 años que se ha reducido en 11,05 puntos porcentuales.

5.2. Tasa de empleo

Examinar la tasa de empleo por sexo nos permite identificar posibles brechas en la participación laboral entre hombres y mujeres.

Asimismo, analizar la tasa de empleo según el nivel educativo alcanzado permite comprender cómo la educación influye en las oportunidades de trabajo.

Gráfico 5. Tasa de empleo femenino por nivel educativo alcanzado. España 2009- 2023. (Unidades: %)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

El nivel educativo de las mujeres tiene un impacto directo sobre su tasa de empleo, en la gráfica podemos observar que para el año 2023, a mayor nivel de estudios mayor es su tasa de ocupación, por lo que la tasa de empleo es más elevada para las mujeres con estudios superiores que para las de la 1ª etapa. Aunque si hacemos una comparación de las tasas entre el año 2023 y 2009, vemos que esta ha crecido más en el caso de las

mujeres con estudios del nivel 0-2, con una diferencia de 7,5 puntos porcentuales y, en segundo lugar, la tasa crece más para las mujeres con estudios del nivel 5-8.

Tabla 1. Tasas de empleo según niveles de educación por sexo (de 20 a 64 años). España 2023. (Unidades: %)

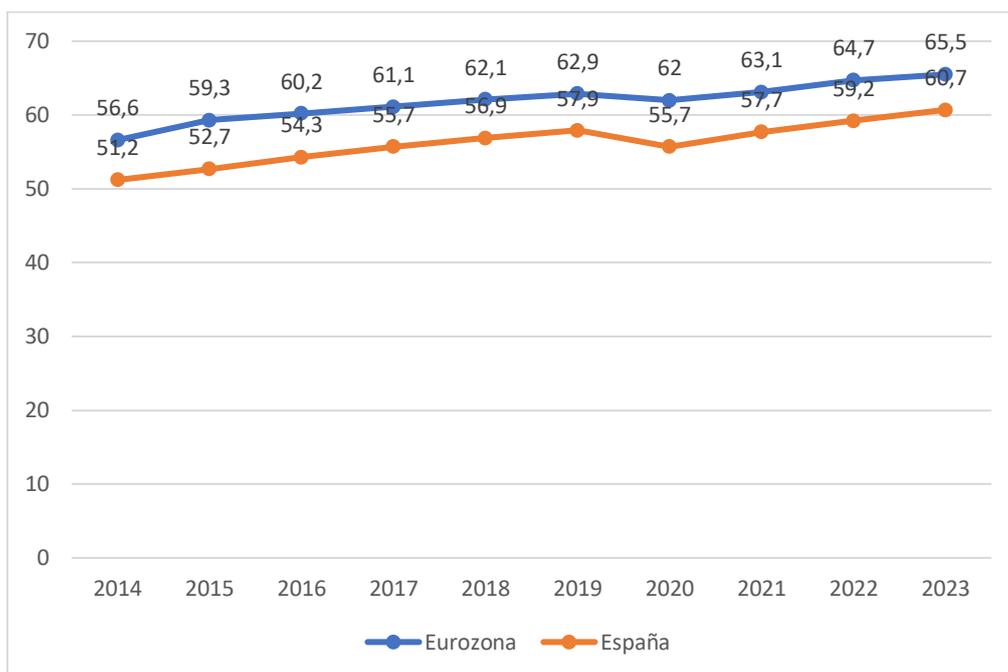
	2023	
	Hombres	Mujeres
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa (nivel 0-2)	69,4	49,6
Secundaria 2ª etapa (nivel 3-4)	71,5	60,6
Educación superior (nivel 5-8)	85,1	79,3

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Como he mencionado antes, la tasa de empleo está relacionada con el nivel de educación, es decir, cuanto mayor es la formación mayor es la tasa de empleo para ambos sexos.

Cabe destacar la brecha existente entre ambos sexos para niveles de educación primarios y secundarios, en los cuales los hombres tienen más oportunidades de acceder a trabajos que no requieren cualificación superior, ya que, mientras que la tasa de ocupación para las mujeres con educación primaria y secundaria 1ª etapa es del 49,6 por ciento, en los hombres es del 69,4 por ciento, por lo que existe una brecha de 19,8 puntos porcentuales, del mismo modo, para el nivel de educación secundaria 2ª etapa, la tasa para las mujeres es del 60,6 por ciento, frente al 71,5 por ciento para los hombres, mostrando una brecha de 10,9 puntos porcentuales. Según el Observatorio de Igualdad y Empleo esto se debe a las barreras a las que se enfrentan las mujeres en el acceso al empleo y el tipo de empleo al que pueden optar con bajos niveles de educación, precarios y con bajos salarios. Sin embargo, al alcanzar la educación superior las tasas de empleo se igualan algo más, existiendo una diferencia de 5,8 puntos porcentuales con respecto a las mujeres.

Gráfico 6: Tasa de ocupación femenina. España- UE. 2014-2023. (Unidades: %)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

La tasa de ocupación femenina en la Eurozona es superior a la de España para todos los periodos, aunque a medida que ha pasado el tiempo se ha ido reduciendo, pasando de una diferencia de 5,4 puntos porcentuales en 2014 a 4,8 puntos en 2023. Cabe destacar también que en España desde 2014 hasta 2023 el crecimiento ha sido ligeramente superior, creciendo en 9,5 puntos porcentuales frente a 8,9 puntos porcentuales de la UE.

5.3. Tasa de paro

La tasa de paro, como se ha definido anteriormente, es el porcentaje de la población que no está empleada pero que busca activamente un trabajo.

Tabla 2. Tasas de paro por sexo y periodos. España 2007-2023. (Unidades: %)

	2007	2013	2019	2023
Hombres	6,4	25,6	12,4	10,6
Mujeres	10,7	26,6	15,9	13,8

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Tabla 3. Diferencias entre las tasas de paro por sexo y periodos. España 2007-2023. (Unidades: %)

	2007-2023	2013-2019	2019-2023	2007-2013
Hombres	4,2	-13,1	-1,7	19,1
Mujeres	3,1	-10,6	-2,1	15,9

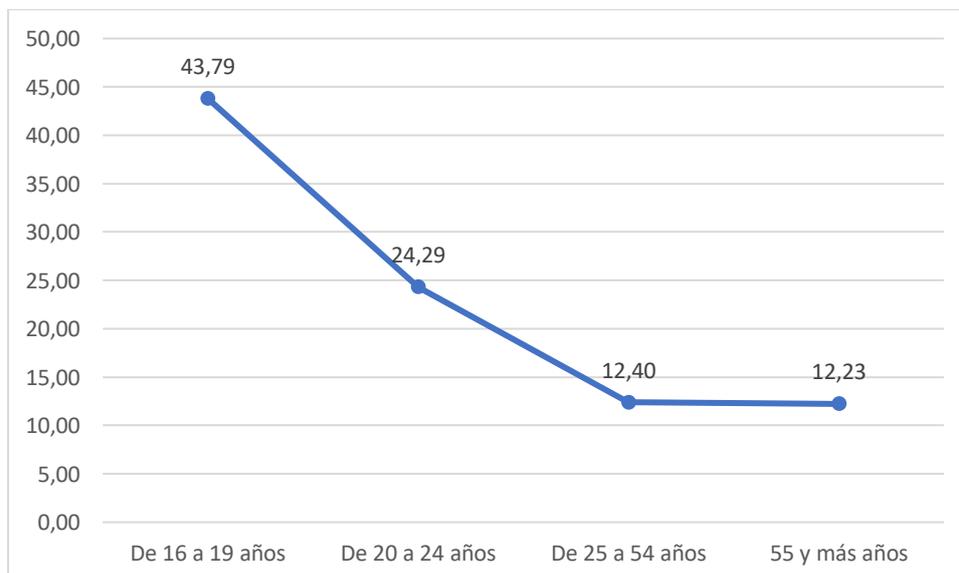
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Como hemos visto anteriormente, con el estallido de la crisis financiera global, ambas tasas de desempleo han aumentado significativamente. Sin embargo, cabe destacar que el incremento en la tasa de desempleo es menor para las mujeres durante este periodo, pero también experimentan una disminución menor entre 2013 y 2019 en comparación con los hombres.

Durante estos últimos años, tanto hombres como mujeres continuaron experimentando una reducción en la tasa de desempleo, pero la disminución fue ligeramente mayor para las mujeres, -2,1 por ciento frente a -1,79 por ciento, lo que implica que las mujeres se han beneficiado más de las condiciones económicas.

En el período global desde 2007 hasta 2023, tanto hombres como mujeres han experimentado un aumento en la tasa de desempleo. No obstante, el aumento fue ligeramente mayor para los hombres, 4,2 por ciento frente a 3,1 por ciento.

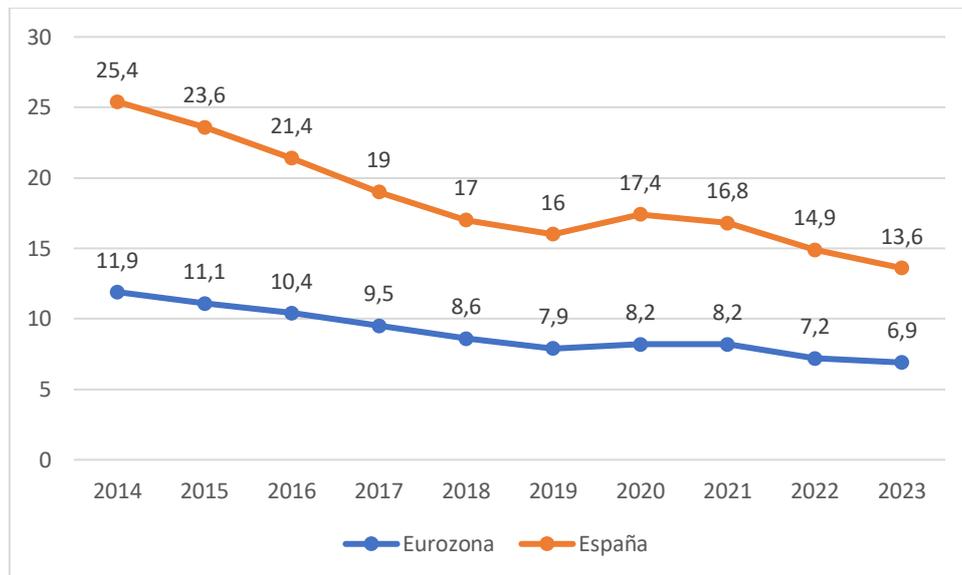
Gráfico 7: Tasa de paro femenina por grupos de edad. España. 2023. (Unidades: %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

En la gráfica se representa la tasa de paro de las mujeres para el año 2023 en función de la edad. Se puede observar esta tasa es considerablemente superior en la población femenina de entre 16 a 19 años alcanzando un 43,9 por ciento, lo que refleja la mayor dificultad para este grupo de incorporarse al mercado laboral. Por otra parte, cabe destacar la gran reducción del porcentaje de paro para las mujeres de entre 20 a 24 años, que, aunque sigue siendo alta es significativamente menor que la del grupo anterior. Para las mujeres de entre 25 a 54 años y de más de 55 esta tasa es mucho más baja, con un porcentaje en ambos casos inferiores al 13 por ciento.

Gráfico 8: Tasa de paro femenina. España-UE. 2014-2023. (Unidades: %)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Si comparamos la tasa de paro femenina de España con respecto al de la UE, observamos que es superior para todos los años. Cabe destacar que el descenso de esta tasa entre los años 2014-2019 fue más intensa en España que en la Eurozona, pasando de ser de un 24,4 por ciento a un 16 por ciento.

El año que más se iguala el paro es en el año 2023, con tan solo una diferencia de 6,7 puntos porcentuales con respecto a la Eurozona.

5.4. Asalariados por tipo de contrato

A continuación, se representa en la tabla los asalariados por tipo de contrato o relación laboral y sexo en España en los diferentes periodos (2021 y 2023) expresada en porcentajes.

Es relevante señalar la entrada en vigor de la nueva reforma del 30 de marzo de 2022, cuyo objetivo principal fue la reducción de la temporalidad en los contratos. Para lograr esto se buscó fomentar la estabilidad en la contratación indefinida limitando los contratos temporales, y además se introdujeron nuevas modalidades de contratación indefinida, como los contratos fijo-discontinuos.

Tabla 4. Asalariados por tipo de contrato o relación laboral y sexo. España 2021 y 2023. (Unidades %)

Indefinida	2021	2023
Hombres	77,2	84,2
Mujeres	72,5	80,4
Temporal	2021	2023
Hombres	22,8	15,1
Mujeres	27,5	19,6

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

Según la Encuesta de Población Activa del año 2023, la tasa de temporalidad para las mujeres fue de un 19,6 por ciento frente al 15,1 por ciento en el caso de los hombres. Existe una diferencia porcentual de 4,5 puntos.

En cuanto a la tasa de contratación indefinida, esta es superior en el caso de los hombres que cuentan con un 84,2 por ciento, mientras que las mujeres se encuentran por debajo con un 80,4 por ciento. Estos datos nos indican la existencia de una brecha de género en cuanto a la estabilidad laboral puesto que las mujeres cuentan con una mayor tasa de temporalidad y menor tasa de contratos indefinidos.

Aunque es cierto que las nuevas medidas adoptadas están siendo beneficiosas para la población en general, observamos que dichas normas de contratación no afectan la reducción de la disparidad de ambos sexos.

5.5. Brecha salarial según el género

La igualdad salarial entre hombres y mujeres es un factor fundamental en la lucha por la igualdad de género, y a pesar de los avances logrados en las últimas décadas, dicha diferencia sigue siendo un problema persistente.

En el siguiente cuadro se analizará la ganancia media por hora en función del género y tipo de jornada.

Tabla 5. Ganancia media por hora según género y tipo de jornada. España 2023.

(Unidades: €)

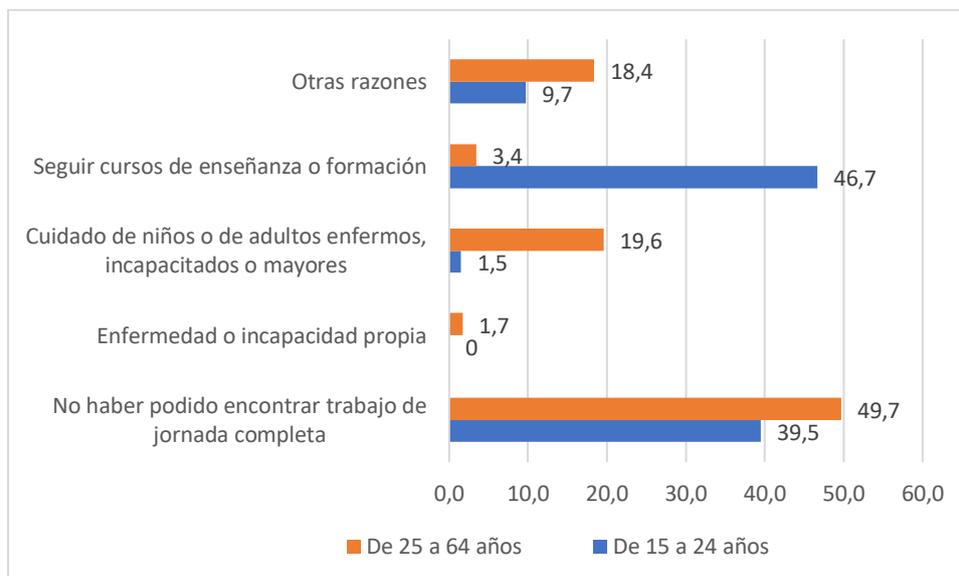
	Mujeres	Hombres
Jornada a tiempo completo	16,9	17,7
Jornada a tiempo parcial	11,1	12,7

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

Según el INE, la ganancia media por hora de las trabajadoras españolas en 2023 fue de 16,9 euros en el caso de empleos a jornada completa, lo que supone un 95,3 por ciento del salario percibido por los hombres. En el caso de los puestos a tiempo parcial, las mujeres cobraban 11,1 euros por hora, lo que representa el 87,4 por ciento del salario masculino para este tipo de jornada.

Gráfico 9. Razones del trabajo a tiempo parcial en las mujeres según edad. España 2023.

(Unidades: %)



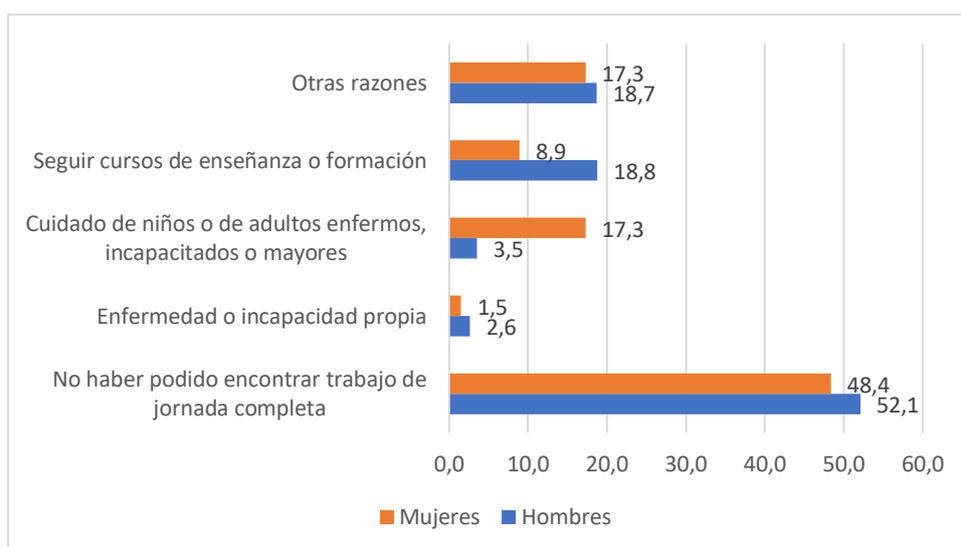
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

En el gráfico se puede observar que el principal motivo de trabajos a tiempo parcial en las mujeres de entre 15 a 24 años se debe a que muchas optan por seguir estudiando y formándose, y en segundo lugar con una diferencia de 7.2 puntos porcentuales es que no encuentran empleos a jornada completa.

Las mujeres de entre 25 a 64 años, a diferencia de las anteriores, la principal razón de empleos de carácter temporal se debe a la imposibilidad de encontrar trabajo a tiempo completo y como segunda razón el cuidado de niños, adultos o enfermos.

En el siguiente gráfico se proporciona información de las razones del trabajo a tiempo parcial de hombres y mujeres. En el caso de las trabajadoras las razones principales por la que ocupan este tipo de jornada coinciden con los datos anteriores sobre las mujeres de entre 25 a 64 años, mientras que, en el caso de los hombres, la razón de la elección de este tipo de empleo es no haber podido encontrar trabajo a jornada completa y continuar sus cursos de enseñanza o formación.

Gráfico 10. Razones del trabajo a tiempo parcial según el sexo. España 2023. (Unidades: %)



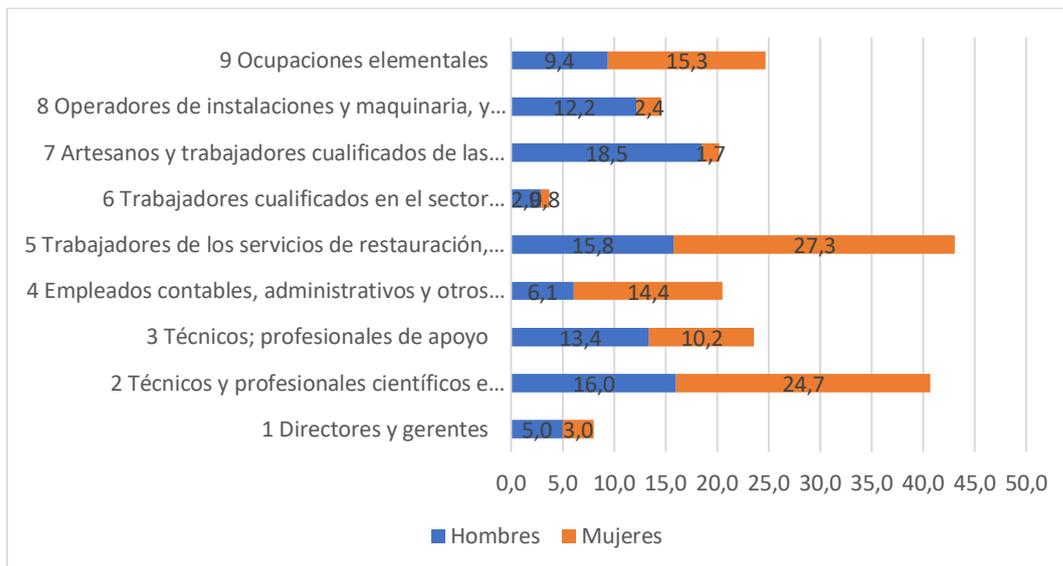
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

En resumen, aunque tanto hombres como mujeres citan la falta de empleo a jornada completa como la principal razón para trabajar a tiempo parcial, las mujeres están más condicionadas por las responsabilidades de cuidado, mientras que los hombres parecen tener más flexibilidad para dedicar tiempo a su educación y desarrollo profesional, lo cual podría tener implicaciones en sus oportunidades de carrera a largo plazo.

5.6. Techo de cristal

En la gráfica que se muestra a continuación se hace una comparación de la presencia femenina y masculina en puestos directivos a lo largo de los años.

Gráfico 11. Ocupados por sexo y cargos directivo. España 2023 (Unidades: %)

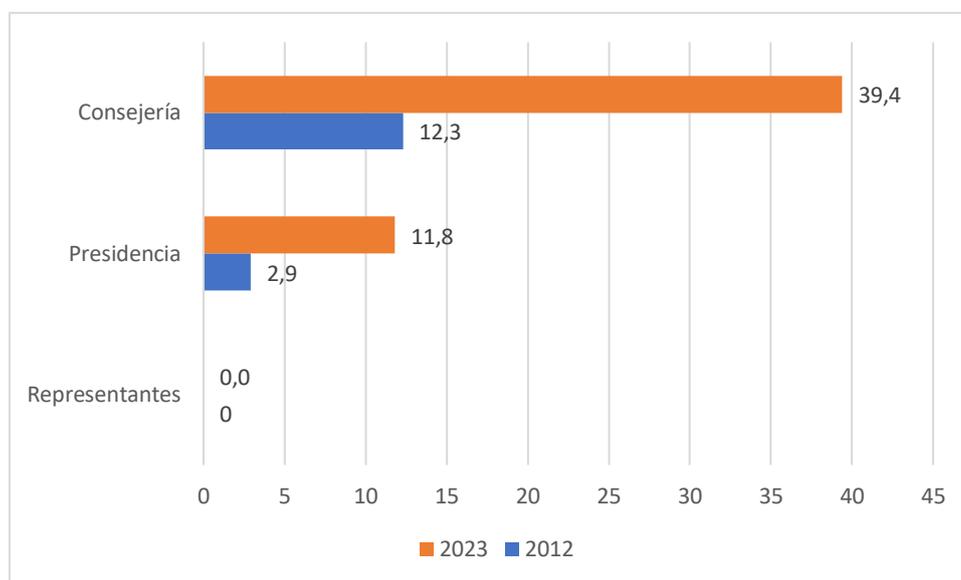


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Los datos extraídos de la EPA indican que en 2023 los puestos de trabajo donde predomina la presencia de las mujeres son en primer lugar en servicios de restauración con un 27,3 por ciento y le siguen los puestos técnicos y profesionales científicos con un 24,7 por ciento. Sin embargo, tan solo un 3 por ciento ocupan cargos directivos frente al 5,1 por ciento en el caso de los hombres.

Por otra parte, en el siguiente gráfico veremos la participación de las mujeres en los consejos de administración en empresas que forman parte del IBEX 35.

Gráfico 12. Mujeres en consejos de administración de las empresas del IBEX -35. España 2012 y 2023. (Unidades: %)



Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE)

La presencia femenina en la consejería de las empresas del IBEX-35 ha aumentado al 39,4 por ciento en el año 2023, llegando casi a duplicar la cifra registrada en 2012. Aun así, este porcentaje no es suficiente para alcanzar la cifra recomendada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores para el año 2023 del 40 por ciento.

Por otra parte, aunque la presencia de la mujer en la presidencia ha ido evolucionando a lo largo de los años, la representación sigue siendo mínima, llegando a alcanzar el 11,8 por ciento en 2023.

6. CONCLUSIONES

Después de llevar a cabo un estudio descriptivo sobre la posición de las mujeres en el mercado laboral, es evidente que en los últimos años ha habido mejoras en la situación de las mujeres trabajadoras. Sin embargo, todavía existen barreras que dificultan el logro de la igualdad en el ámbito laboral.

A lo largo de la historia, la participación laboral de las mujeres en España ha experimentado cambios significativos. En el pasado, las mujeres estaban principalmente limitadas a roles domésticos y al cuidado de la familia. Sin embargo, a partir de la segunda mitad del siglo XX, hubo un cambio social y cultural que permitió una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral.

Durante los años 70 y 80, se produjo una entrada masiva de mujeres al mercado de trabajo. Esto fue impulsado gracias a varios factores, como por ejemplo el acceso de las mujeres a la educación superior y la necesidad económica de los hogares. Estos cambios dieron lugar a una mayor independencia y autonomía para las mujeres, así como a una transformación de los roles de género establecidos en la sociedad.

En la actualidad y según los datos anteriores, las mujeres presentan signos de mejora en su participación en el mercado laboral puesto que la tasa de actividad ha crecido más que en el caso de los hombres, lo que contribuye a una reducción en la brecha de género. Es importante destacar también el incremento de dicha tasa en el caso de las mujeres de entre 45 a 54 años, llegando a crecer en 13,78 puntos porcentuales desde 2009 hasta 2023.

En cuanto, a la tasa de empleo, se ha visto que el nivel educativo es un determinante en la ocupación femenina, con un notable incremento de dicha tasa con respecto al año 2009. Sin embargo, a pesar de estos avances, el porcentaje de mujeres ocupadas en España es siempre inferior a la media de la Eurozona, aunque la brecha se ha reducido pasando de una diferencia de 5,4 puntos porcentuales en 2014 a 4,8 puntos porcentuales en 2023.

Con respecto al paro, según los datos anteriores, se observa que la tasa en mujeres varía considerablemente según el grupo de edad, siendo la población joven, de entre 16 a 24 años la más desempleada con respecto a la población de más de 25 años, quienes tienen un porcentaje mucho menor gracias a factores como la experiencia laboral adquirida y estabilidad en sus empleos.

Aunque se haya logrado un gran avance en la integración de la mujer en el mercado laboral, aún siguen existiendo desafíos que superar como la brecha de género entre hombres y mujeres reflejada en los cuadros de datos anteriores sobre el salario por hora,

por lo que es fundamental adoptar más medidas políticas orientadas hacia la búsqueda de la igualdad de género efectiva.

Para seguir avanzando en este proceso es imprescindible la implementación de políticas que promuevan la estabilidad y la calidad del empleo femenino para que así se consiga una mayor igualdad en el mercado laboral y desarrollo económico que sea sostenible a largo plazo de manera que beneficie a la sociedad en general.

7. BIBLIOGRAFÍA

INE - Instituto Nacional de Estadística. (n.d.). *INEbase / Lista completa de operaciones*.

INE. <https://www.ine.es/dyngs/INEbase/listaoperaciones.htm>

OECD.org - OECD. (n.d.). <https://www.oecd.org/>

Home - Eurostat. (n.d.). Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat>

BOE.es - Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (n.d.). <https://www.boe.es/>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género | Unión Europea. (n.d.). European Union.

https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige_es

Inicio. (n.d.). Real Academia Española. <https://www.rae.es/>

Edición 2023. (n.d.). INEE | Ministerio De Educación, Formación Profesional Y Deportes. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/inee/indicadores/sistema-estatal/ultima-edicion.html>

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2022. En

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf.

McConnell, C. R., & Macpherson, D. A. (2007). *Economía laboral*.

- González, D. A., Heras, M. O., & Garzón, J. S. P. (2017). *¿La Historia, lost in translation?: Actas del XIII Congreso de la Asociación de Historia Contemporánea*. Ediciones de la Universidad de Castilla La Mancha.
- López Martínez, M., & Nicolás Martínez, C. (2019). ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR GÉNERO EN ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA (2002-2017). *Prisma Social*, 26, <https://revistaprismasocial.es/article/view/3085>.
- Folgueras, M. D. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis de uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología*, 70(1), 153-179. <https://doi.org/10.3989/ris.2009.08.26>
- Marta, I. P. (2017). *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos*.
- Amelang, J. S., & Nash, M. (1990). *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*.
- Cebrián, I. C., & Moreno Raymundo, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, 27.
- Collado, C. C. (1999). *Diferencia o discriminación: la situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*.
- Cuadrado, P., Cerezo, A. F., Manuel, J., & Rodríguez, F. J. (2023). El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España. *Boletín Económico*, (2023/T3), 1-12.
- Catena, P. J. V., Sánchez, R. S., Núñez, R. B. C., & Gómez, N. E. G. (2016). *Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial: Un análisis en el mercado laboral español*.
- Montero, J. M. (2011). El comportamiento de la tasa de actividad durante la última fase recesiva. *Boletín Económico - Banco de España*, 4, <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/3632731>

Legazpe, Nuria. (2015). Mujer, trabajo y familia en España. *El trimestre económico*, 82(328),873896. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2015000400873&lng=es&tlng=es.

Anghel, B., Ruiz, J. I. C., & De Artiñano, I. M. (2019). *Brechas salariales de género en España*.

Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de 2009 | EUR-Lex. (n.d.). <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/report-on-equality-between-women-and-men-2009.html>

Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad - CIPPEC. (2019, December 18). CIPPEC. <https://www.cippec.org/proyecto/mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/>

Adminigemp. (2020, 14 diciembre). *La brecha de género, el empleo y la educación*. Observatorio de Igualdad y Empleo. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/la-brecha-de-genero-el-empleo-y-la-educacion/>

Maíllo, G. F., & Cañón, L. A. (2019). *VIII informe sobre exclusión y desarrollo social en España, 2019*.

Ministerio de Hacienda y Función Pública, Ministerio de Igualdad, & Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos. (2023). *Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023*. <https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/InformesImpacto/IAPGE2023/Documents/Informe%20Impacto%20Genero%20PGE%202023.pdf>

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/Sociología del Trabajo*, 101, 329-343. <https://doi.org/10.5209/stra.81673>