



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Economía

**“Mujer y mercado de trabajo
en La Rioja”**

Presentado por:

Carlota Benito Gil

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	6
1.1. Tema objeto de estudio	6
1.2. Objetivos y estructura del trabajo	6
1.3. Metodología	7
2. TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	8
2.1. Modelo del gusto por la discriminación de Gary Becker	8
2.2. Teoría de la discriminación estadística.....	9
2.3. Teoría sobre la segregación ocupacional	9
2.4. Factores no discriminatorios: la elección racional	10
3. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA RIOJA (2006-2023).....	11
3.1. Conceptos básicos	11
3.2. Análisis descriptivo	12
3.2.1. Tasa de actividad en La Rioja.....	12
3.2.1.1. Tasa de actividad por formación.....	14
3.2.1.2. Tasa de actividad por grupo de edad.....	16
3.2.2. Tasa de paro en La Rioja	17
3.2.3. Tasa de ocupación en La Rioja	19
3.2.4. Tasa de actividad y paro a nivel nacional	21
3.2.5. Comparación con Suecia.....	23
3.3. Desigualdades en el mercado laboral	25
4. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL.....	31
5. CONCLUSIONES.....	33
6. BIBLIOGRAFÍA	35

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución de la Tasa de Actividad de La Rioja por sexo, 2006-2023

Gráfico 2. Evolución de la Población Activa por sexo en La Rioja, 2006-2023

Gráfico 3. Evolución de la Tasa de Paro por sexos en La Rioja, 2006-2023

Gráfico 4. Evolución de la Población Parada por sexos en La Rioja, 2006-2023

Gráfico 5. Evolución de la Tasa de Ocupación por sexos en La Rioja, 2006-2023

Gráfico 6. Evolución de la Población Ocupada por sexos en La Rioja, 2006-2023

Gráfico 7. Tasa de actividad por sexos en España, 2006-2023

Gráfico 8. Tasa de paro por sexos en España, 2006-2023

Gráfico 9. Comparación de las tasas de actividad femenina en España y en Suecia, 2009-2023

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evolución de las tasas de actividad por sexos en La Rioja, años 2006 y 2023

Tabla 2. Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado y por sexos en La Rioja, año 2023

Tabla 3. Tasas de actividad por grupo de edad y sexo en La Rioja, 2023

Tabla 4. Evolución de la tasa de paro por sexos en La Rioja, años 2006 y 2023

Tabla 5. Evolución de la tasa de ocupación por sexos en La Rioja, año 2006 y 2023

Tabla 6. Tasa de actividad y de paro por sexos en España, 2006-2023

Tabla 7. Asalariados por tipo de contrato y sexo en La Rioja, año 2023

Tabla 8. Ocupados por tipo de jornada y sexo en La Rioja, año 2023

Tabla 9. Ganancias por hora trabaja por sexos y sector de actividad en La Rioja, año 2022

Tabla 10. Ganancias anuales medias de trabajadores por sexos y por tipo de contrato en La Rioja, año 2022

Tabla 11. Ganancia por hora trabajada por sexos y tipo de contrato en La Rioja, año 2022

Tabla 12. Distribución de ocupados por sector económico y sexo en La Rioja, año 2023

Tabla 13. Distribución de ocupados por ocupación y sexo en La Rioja, año 2023

RESUMEN DEL TRABAJO

La participación de la mujer en el mercado de trabajo ha sido siempre desigual comparada con la masculina, tanto en términos de actividad y ocupación como en lo referente a los salarios y tipo de contrato.

Este trabajo está dedicado a estudiar la situación de la mujer en el mercado laboral en La Rioja entre los años 2006 y 2023.

Analizaremos algunas teorías sobre la discriminación de la mujer, seguido de un análisis empírico de los datos sobre tasas de actividad, tasas de paro y de ocupación en la Comunidad Autónoma y en España. Además de un estudio de las desigualdades del mercado laboral, como la precariedad laboral, la segregación ocupacional y la conciliación.

Palabras clave: mercado de trabajo, discriminación, mujeres, La Rioja.

ABSTRACT

Women's participation in the labour market has always been unequal compared to men's, both in terms of activity and occupation and in terms of wages and type of contract.

This paper is dedicated to studying the situation of women in the labour market in La Rioja between 2006 and 2023.

We will analyse some theories on discrimination against women, followed by an empirical analysis of the data on activity rates, unemployment and employment rate in the CCAA and in Spain. In addition to a study of inequalities in the labour market, such as job insecurity, occupational segregation and work-life balance. Finally, we will point out some of the measures carried out by the Government and the European Union to try to solve this situation.

Key words: labour market, discrimination, women, La Rioja.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Tema objeto de estudio

La entrada de la mujer al mundo laboral ha sido uno de los avances más notorios del siglo XX, no solo por lo que contribuyó a la economía del país sino también por como variaron los roles de género que había en el momento. Los cambios en la mentalidad también han contribuido a que se logre estos avances. (Consejo económico y Social de España, 2016)

Sin embargo, no se ha logrado una igualdad dentro del mercado de trabajo, como podremos ver expuesto en este estudio.

Este trabajo está preparado para analizar la situación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo en La Rioja durante el periodo comprendido entre el 2006 y el 2023.

En este intervalo de tiempo nos permitirá ver las fluctuaciones del mercado laboral antes, durante y después de la crisis del 2008, así como de la crisis del COVID-19.

1.2. Objetivos y estructura del trabajo

El objetivo principal es estudiar la situación del mercado laboral en La Rioja desde una perspectiva de género.

Los objetivos específicos del trabajo son:

- ✚ Conocer algunas de las teorías sobre la discriminación a la mujer en el mercado de trabajo.
- ✚ Analizar las variaciones de las tasas de actividad, paro y ocupación en La Rioja por género, así como la evolución de la población activa, desempleada y ocupada.
- ✚ Estudiar algunas de las desigualdades existentes, concentrándonos especialmente en la precariedad, la segregación ocupacional y la conciliación laboral y familiar.

- ✚ Conocer algunas medidas por parte del Gobierno y la Unión Europea para lograr la igualdad en el mercado de trabajo.

El trabajo consta de tres bloques:

- ✚ Una introducción sobre las teorías discriminatorias en el mercado de trabajo.
- ✚ Un análisis descriptivo de la evolución de los indicadores socioeconómicos desde el año 2006 hasta el 2023, junto con una comparación entre España y La Rioja y otra comparación entre datos de España y Suecia.
- ✚ Un análisis sobre algunas políticas de igualdad que tratan de solventar esta cuestión.

1.3. Metodología

La metodología utilizada para el desarrollo del trabajo ha sido una revisión bibliográfica de manuales y artículos junto al análisis de datos obtenidos principalmente del INE y de Eurostat.

2. TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Con el fin de analizar la discriminación en el mercado de trabajo, seguiremos principalmente a McConnell, Brue y Macpherson (2007).

Según la RAE, la Real Academia Española, discriminar se entiende como “*dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental*”.

A continuación, expondré algunas de las teorías sobre la discriminación.

2.1. Modelo del gusto por la discriminación de Gary Becker

Este estudio realizado por Becker (1957) trata sobre como empresarios varones discriminan a las trabajadoras por razón de sexo.

Estos prejuicios hacen que los empresarios decidan contratar a trabajadores varones en vez de mujeres, en detrimento de la eficiencia y productividad de la empresa, es lo que Becker denomina “gusto por la discriminación”. Esta discriminación conlleva unos costes monetarios los cuales están dispuestos a asumir con tal de no contratarlas. (Aylagas, 2018)

Teóricamente, hombres y mujeres son sustitutivos perfectos, ya que ambos están dotados de las mismas capacidades y son igualmente productivos, por tanto, los salarios resultarían idénticos.

Al discriminar, obtendríamos dos salarios diferentes. Los empresarios contratarán a los trabajadores varones a un salario W_h y a las mujeres por W_m . Son diferentes ya que a la retribución de las mujeres se le añade estos costes, conocidos como el “coeficiente de discriminación” (d). El coste de contratar a las mujeres será $W_m + d$ y para contratarlas, ha de ser menor o igual al coste de contratar a los hombres (W_h).

Ambos salarios coincidirían si no fuese por este coeficiente, si d fuera cero entonces será indiferente el sexo a la hora de contratar ($d=0$)

$$W_h - d = W_m$$

En función de la opinión del empresario, variará el coeficiente de discriminación. Si tiene muchos prejuicios, d será muy alto.

De un modo u otro estos empresarios discriminadores tendrían unos mayores costes de producción que se trasladarían a los precios de sus productos o servicios, perjudicando así su posición en el mercado frente a los no discriminadores.

2.2. Teoría de la discriminación estadística

El principal autor de esta teoría es Edmund Phelps en 1972 en su obra “*The Statistical Theory of Racism and Sexism*”.

A la hora de contratar un trabajador buscan encontrar a la persona más productiva para el puesto y de la forma más económica posible. Conseguir información individual de cada candidato resulta muy caro, por ello se fijan en algunas características del grupo de aspirantes como edad o sexo como medida para estimar su productividad.

De este modo, pueden incurrir en discriminación al no elegir a los más productivos usando este método. No es tanto una cuestión de género sino de costes. (Illanas, 2023).

2.3. Teoría sobre la segregación ocupacional

La segregación ocupacional de género se define como “*el fenómeno por el cual los y las trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada teniendo que concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones*” (Ibáñez, 2022).

Distinguimos dos tipos de segregación: horizontal y vertical.

La primera hace referencia a la concentración de ocupaciones por género. Hay empleos “masculinizados” como es el caso de la construcción y “feminizados” como en el campo de la salud.

La segregación vertical, a su vez, aparece cuando las mujeres se encuentran en puestos de trabajo situados en la parte baja de la jerarquía empresarial, es decir, en puestos de poca responsabilidad.

Cebrián y Moreno (2018) hablan del “*Techo de cristal*”, como esa barrera invisible que impide el acceso a puestos de mayor responsabilidad y del “*Suelo pegajoso*”, que las mantiene en puestos con peor remuneración.

2.4. Factores no discriminatorios: la elección racional

La teoría de la elección racional hace referencia a que los individuos toman las decisiones tratando de maximizar su bienestar, es decir, que son seres racionales. Entran en juego las preferencias de los individuos. (Fortún, 2022)

En el mercado laboral, se utiliza esta teoría para explicar que algunas mujeres prefieren trabajar menos para poder armonizar la vida laboral con la familiar, sin que se tenga que dar ningún tipo de discriminación.

3. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA RIOJA (2006-2023)

3.1. Conceptos básicos

Antes de empezar con el estudio, comenzaremos definiendo algunas de las magnitudes económicas que utilizaremos para realizar este análisis.

1. Activos: conjunto de personas en edad de trabajar (16 o más) con un puesto remunerado o que se encuentran en búsqueda activa de empleo. Esta categoría incluye a los ocupados y a los parados.

$$P. Activa = P. Ocupados + P. Parados$$

2. Ocupados: conjunto de personas que desarrollan una actividad económica, independiente o asalariado, que reciben una remuneración por ello.
3. Parados: población que se encuentra disponible para trabajar y lo busca activamente.
4. Inactivos: al contrario que la población activa, los inactivos se encuentran fuera del mercado laboral. En este grupo se encuentran los estudiantes, jubilados, incapacitados, etc.
5. Población potencialmente activa (PPA): individuos mayores de 16 años según el INE. Tienen posibilidad de acceder al mercado laboral.

3.2. Análisis descriptivo

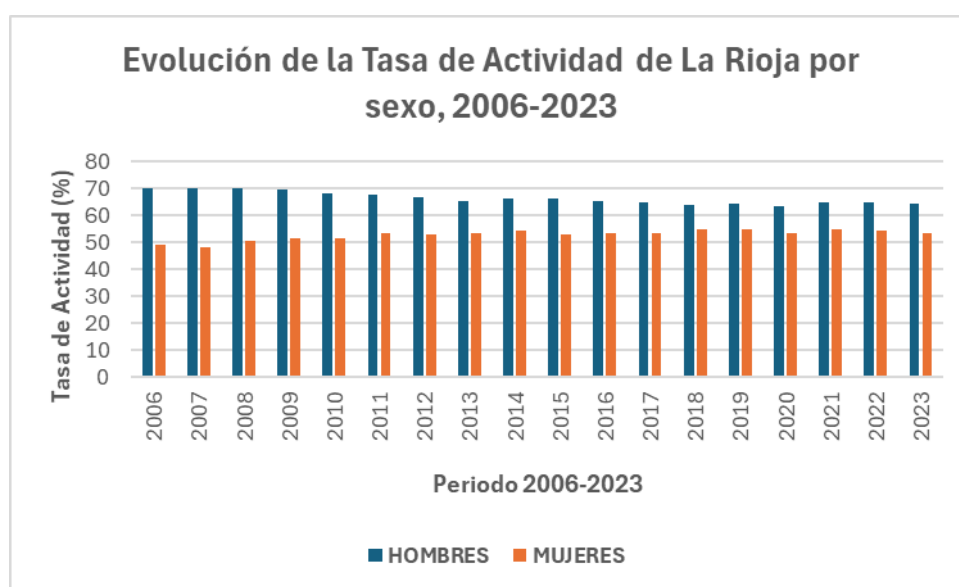
3.2.1. Tasa de actividad en La Rioja

La tasa de actividad es un indicador de crecimiento económico. Se calcula con datos de la Encuesta de Población Activa con la fórmula:

$$T.A. = \frac{P. Activa}{P. P.A.} \times 100$$

Vamos a analizar la evolución de la tasa de actividad para el periodo 2006-2023, recogiendo la crisis del 2008, su posterior recuperación económica, la crisis de la Covid-19 y su resarcimiento hasta el último año.

Gráfico 1. Evolución de la Tasa de Actividad de La Rioja por sexo, 2006-2023



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Tabla 1. Evolución de las tasas de actividad por sexos en La Rioja, años 2006 y 2023 (en porcentajes)

	2006	2023
HOMBRES	70,07	64,45
MUJERES	49,12	53,68

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

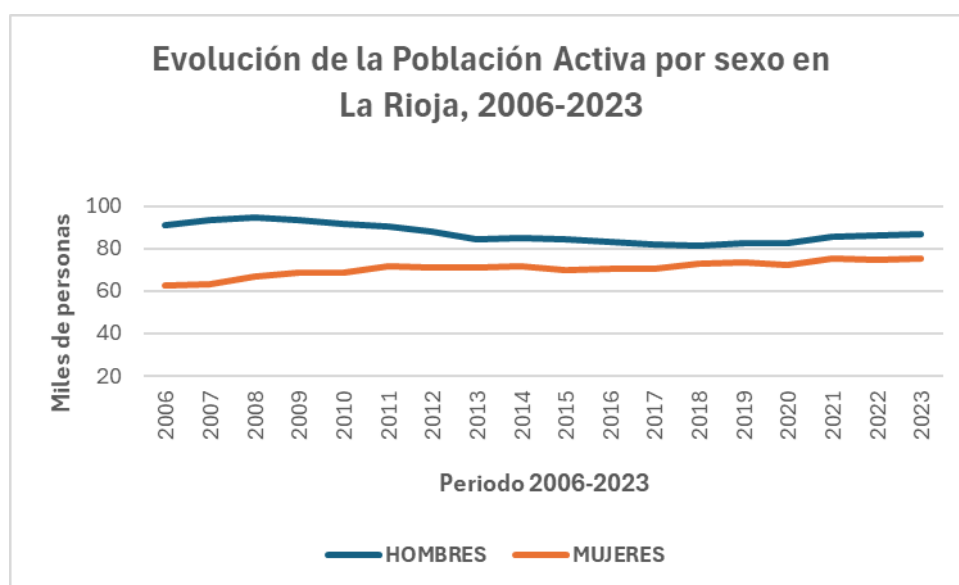
Se ve como la tasa de actividad ha variado a lo largo de este periodo, reduciéndose la masculina y aumentando la femenina.

El aumento de la tasa de actividad femenina se debe a varios factores (McConnell, 2007):

- ✚ El cambio de mentalidad en los últimos años donde se prefiere el trabajo remunerado a la producción doméstica, unido a los avances tecnológicos que facilitan las tareas familiares.
- ✚ La caída de la natalidad, tanto por causas socioeconómicas como la prolongación de los estudios, la tardía independencia, etc. Como por las técnicas de control de la natalidad.

Las mujeres, a su vez, también se cualifican más y entran en la población activa. Además del cambio de mentalidad previamente comentado.

Gráfico 2. Evolución de la Población Activa por sexo en La Rioja, 2006-2023



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Se observa claramente en el gráfico 2 como la población activa femenina en estos últimos años ha aumentado, llegando a aproximarse a la masculina.

Al inicio del periodo, la población activa masculina riojana era de 90.900 personas mientras que la femenina 62.800. En cambio, al final del estudio, el número de activos varones ha disminuido en 4.100 personas, resultando así 86.800 activos en 2023. Por el contrario, la femenina ha sufrido un crecimiento notable alcanzado su máximo en 2021 con un total de 75.500 activas.

Esta brecha de género se ha visto reducida en el periodo.

3.2.1.1. Tasa de actividad por formación

La inversión en formación, especialmente en educación media y superior, es un impulso clave para la presencia en el mercado laboral. La forma de rentabilizar esta inversión es mediante un empleo remunerado.

En la tabla 2 veremos como varia las tasas de actividad en función de los estudios alcanzados.

Tabla 2. Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado y por sexos en La Rioja, año 2023 (porcentajes)

	HOMBRES	MUJERES
Educación primaria	47,22	20,65
Primera etapa de educación secundaria	55,90	32,58
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	53,66	47,62
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	82,24	72,57
Educación superior	78,18	80,38

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Para el cálculo de las tasas de actividad por formación hemos utilizado las fórmulas:

$$Tasa\ de\ actividad\ femenina_x = \frac{Mujeres\ activas\ con\ formación\ X}{Total\ de\ mujeres\ con\ formación\ X} \times 100$$

$$Tasa\ de\ actividad\ masculina_x = \frac{Hombres\ activos\ con\ formación\ X}{Total\ de\ hombres\ con\ formación\ X} \times 100$$

Siendo “X” el nivel de formación alcanzado: educación primaria, secundaria, etc.

En el anterior apartado confirmamos que la tasa de actividad femenina había aumentado en detrimento de la masculina, y en la tabla 2 vemos como la tasa de actividad femenina con estudios superiores supera a la masculina con los mismos estudios, con un 80,38% para las mujeres frente a 78,18% para los hombres en 2023.

Por el contrario, las principales diferencias se dan cuanto menor es el nivel de estudios, como es el caso de las tasas de actividad con estudios primarios y educación secundaria, donde la tasa masculina es en todo momento superior a

la femenina, llegando a superar los 20 puntos en el caso de educación primaria y la primera etapa de educación secundaria.

3.2.1.2. Tasa de actividad por grupo de edad

En la sociedad actual, las mujeres jóvenes han normalizado el entrar en el mercado de trabajo inmediatamente después de haber finalizado sus estudios, y eso se ve reflejado en la tabla 3.

Tabla 3. Tasas de actividad por grupo de edad y sexo en La Rioja, 2023 (en porcentajes)

	HOMBRES	MUJERES
De 16 a 19 años	12,78	15,53
De 20 a 24 años	63,6	37,99
De 25 a 54 años	93,19	86,01
55 y más años	36,9	26,49

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Destaca principalmente el elevado porcentaje de la tasa de actividad femenina comprendida entre los 25 y los 54 años, a pesar de que sigue siendo inferior a la masculina.

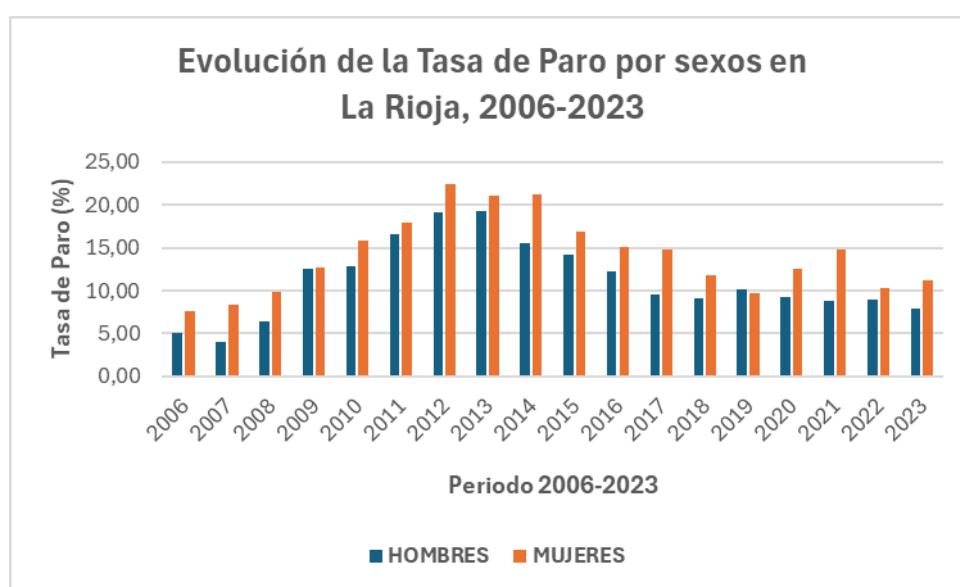
La baja tasa de actividad hasta los 24 años es debido a que cada vez hay más jóvenes que deciden no trabajar por continuar con los estudios.

3.2.2. Tasa de paro en La Rioja

La tasa de paro es un índice que mide el nivel de parados en relación con la población activa, siendo su fórmula:

$$T.P. = \frac{P.Parada}{P.Activa} \times 100$$

Gráfico 3. Evolución de la Tasa de Paro por sexos en La Rioja, 2006-2023



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Tabla 4. Evolución de la tasa de paro por sexos en La Rioja, años 2006 y 2023 (en porcentajes)

	2006	2023
HOMBRES	5,10	7,86
MUJERES	7,57	11,12

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

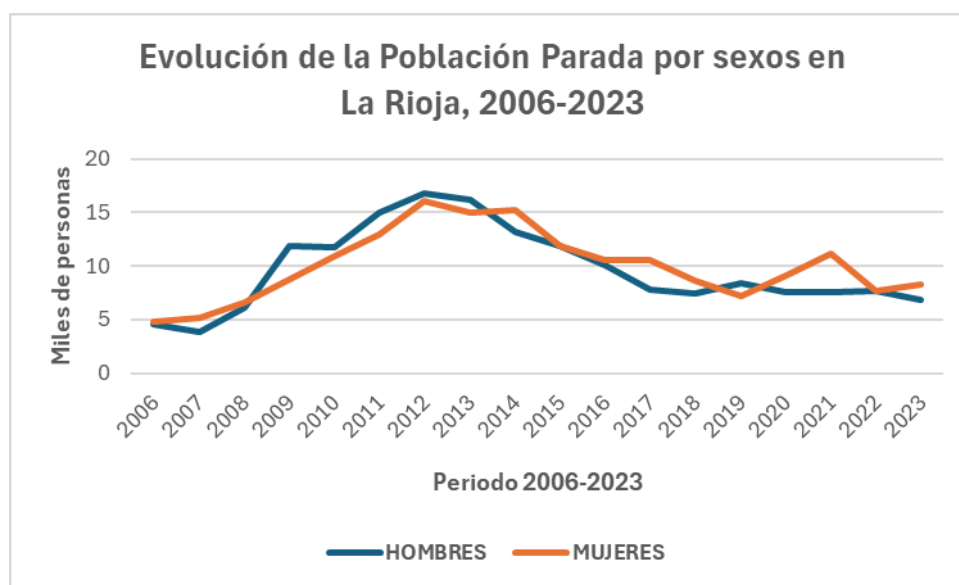
A diferencia de otros indicadores, la tasa de paro femenina está en todo momento por encima de la masculina, salvo en dos ocasiones, la crisis del 2008 y la del COVID-19, donde ambas tasas convergen.

Los valores más bajos de la tasa han sido un 4.05% para los hombres en el año 2007 y para las mujeres un 7.57% en el año 2006, ambos anteriores a la crisis.

Se observa como durante la crisis se llega a triplicar la tasa llegando a alcanzar un 19.21% para los hombres y un 22.48% las mujeres.

A pesar de que en los años posteriores se suavizaron, tras la crisis las tasas de paro han continuado superando las tasas iniciales.

Gráfico 4. Evolución de la Población Parada por sexos en La Rioja, 2006-2023



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

En el gráfico 4 se muestra como ambas poblaciones tienden al alza, y destaca especialmente como en el periodo de la crisis del 2008 la población parada masculina superaba a la femenina, entre 2009 y 2013, debido a que la recesión

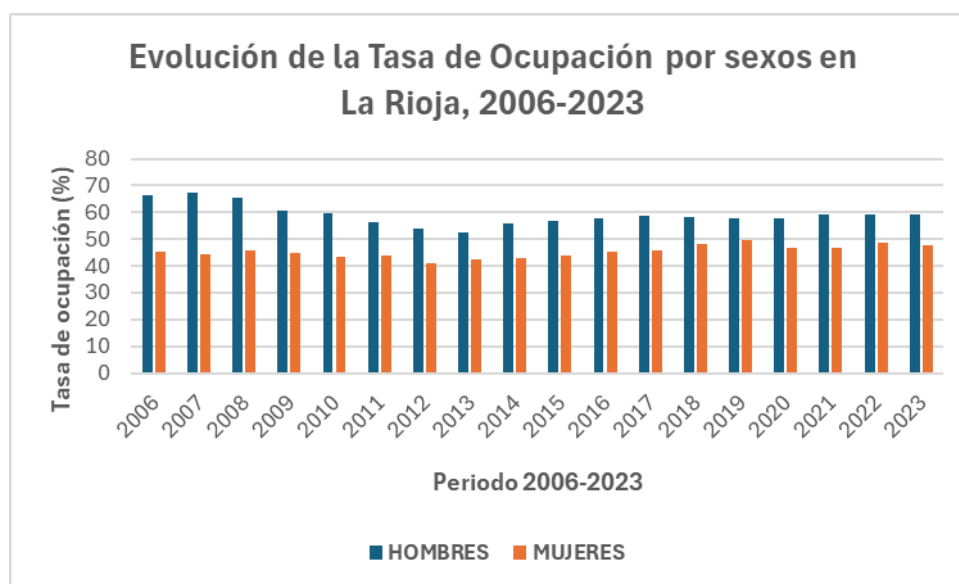
afectó más a unos sectores que a otros, como fue el caso de la construcción, caracterizado por ser un empleo “masculinizado”. A partir del año 2013 varía la tendencia, la población parada femenina adelanta a la masculina.

3.2.3. Tasa de ocupación en La Rioja

La tasa de ocupación o de empleo es un indicador que mide la población ocupada mayor de 16 años con respecto a la población potencialmente activa de la Comunidad Autónoma, en este caso. Siendo la fórmula:

$$T.O. = \frac{P.Ocupada}{P.P.A.} \times 100$$

Gráfico 5. Evolución de la Tasa de Ocupación por sexos en La Rioja, 2006-2023



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Tabla 5. Evolución de la tasa de ocupación por sexos en La Rioja, año 2006 y 2023 (en porcentajes)

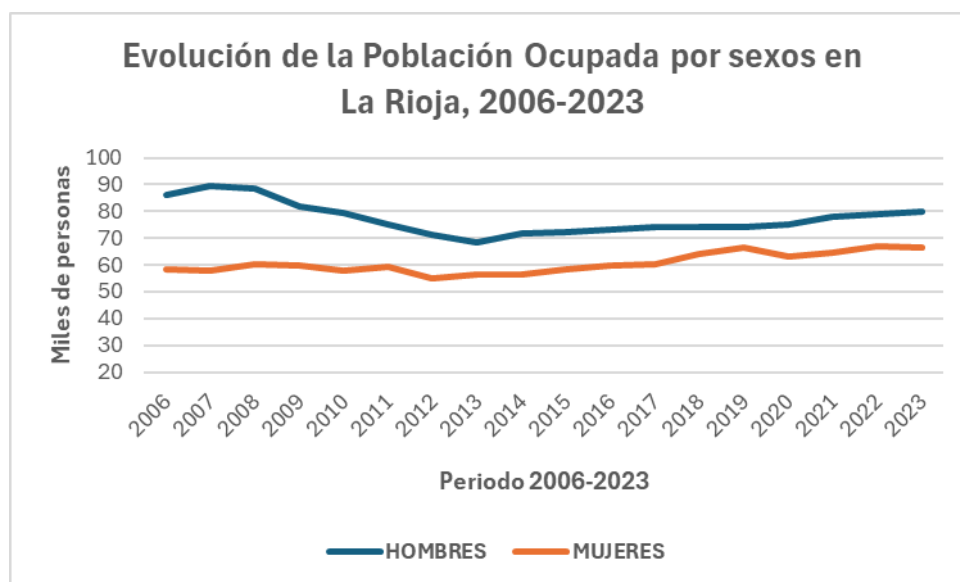
	2006	2023
HOMBRES	66,50	59,39
MUJERES	45,40	47,71

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

La tasa de ocupación de La Rioja ha seguido la misma tendencia que su tasa de actividad, con un crecimiento constante y siempre por debajo de la masculina.

Desde el 2006 hasta el 2023 la tasa de ocupación femenina ha aumentado 2.31 puntos alcanzando un máximo de 49.65% en el año 2019.

Gráfico 6. Evolución de la Población Ocupada por sexos en La Rioja, 2006-2023



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

En el gráfico 6 se refleja este aumento de la ocupación femenina comenzando con 58.100 mujeres frente a las 66.600 del último año. En cambio, la ocupación masculina se ha visto reducida, siendo el 2013 el año con menor ocupación masculina, con 68.300 ocupados.

Desde el inicio del periodo ha aumentado la población ocupada femenina, reduciéndose esta brecha.

3.2.4. Tasa de actividad y paro a nivel nacional

Ahora analizaremos la situación del país, en lo referente a su tasa de actividad y de desempleo, para poder compararla con tasas de otros países.

Tabla 6. Tasa de actividad y de paro por sexos en España, 2006-2023 (en porcentaje)

	TASA DE ACTIVIDAD		TASA DE PARO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2006	69,22	48,45	6,35	11,34
2007	69,4	49,51	6,41	10,7
2008	69,54	50,93	10,05	12,84
2009	68,64	52,01	17,64	18,13
2010	68,15	52,7	19,57	20,22
2011	67,56	53,39	21,04	21,81
2012	67,1	53,98	24,58	25,03
2013	66,39	53,94	25,6	26,67
2014	65,83	53,67	23,6	25,43
2015	65,69	53,7	20,77	23,55
2016	65,13	53,64	18,12	21,38
2017	64,73	53,24	15,66	19,03
2018	64,55	53,06	13,72	17,02
2019	64,28	53,3	12,45	15,99
2020	62,93	52,24	13,87	17,43
2021	63,71	53,34	13,22	16,83
2022	63,93	53,42	11,39	14,89
2023	63,95	54,04	10,66	13,87

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

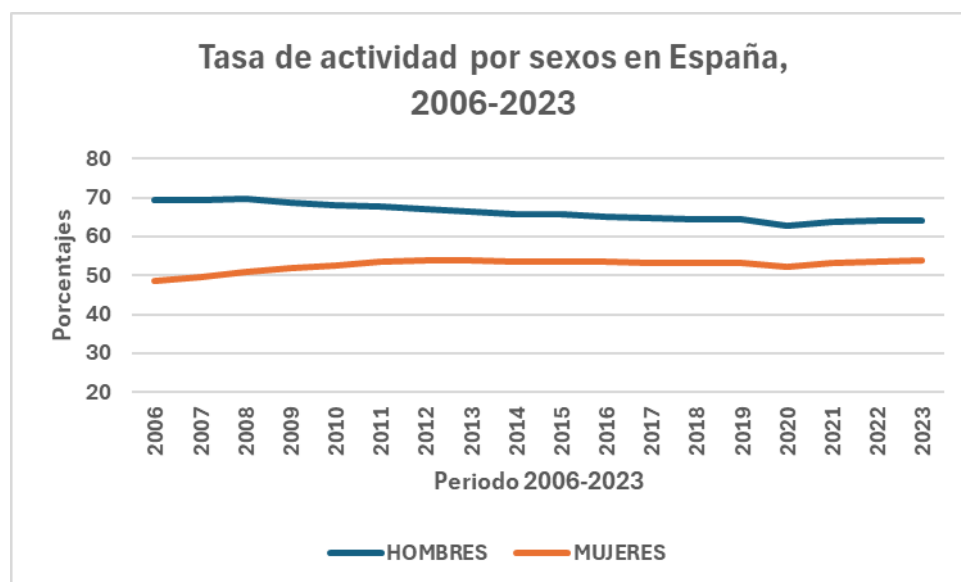
Hay que destacar que tanto la comunidad autónoma como el país han seguido una tendencia similar. En el caso nacional, la tasa de actividad femenina ha aumentado en 5.59 puntos, pasando de un 48.45% a un 54.4% en el año 2023 mientras que la masculina ha caído en 5.27 puntos.

En relación con la tasa de paro, que la femenina está en todo momento por encima de la masculina, convergiendo en épocas de recesión. Podemos observar esta evolución con los gráficos 7 y 8.

Comparando las tasas nacionales con la autonómicas, vemos como la tasa de actividad riojana y la nacional son similares. Recordemos que la tasa de actividad masculina autonómica en el 2023 era un 64.45% y un 53.68% la femenina, visto en el anterior apartado.

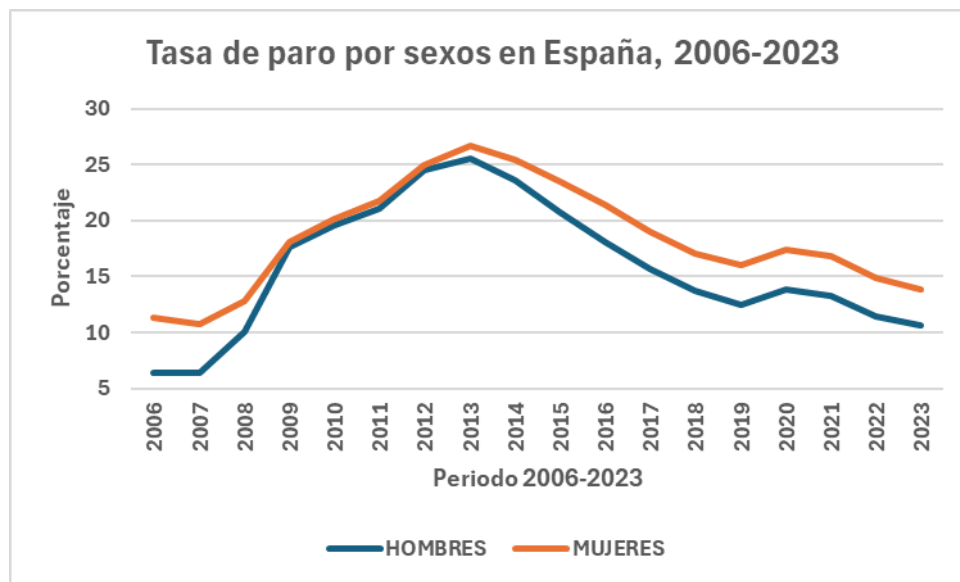
Y curiosamente, las tasas de paro femenina y la masculina en La Rioja son inferiores a las nacionales.

Gráfico 7. Tasa de actividad por sexos en España, 2006-2023



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Gráfico 8. Tasa de paro por sexos en España, 2006-2023



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

3.2.5. Comparación con Suecia

En este apartado comparamos la tasa de actividad de España con Suecia dado que este país es uno de los más igualitarios con relación al género.

Hay que señalar que Eurostat y el INE utilizan diferentes medidas para calcular la tasa de actividad. Mientras que el INE analiza la Población Potencialmente Activa como los mayores de 16 años, Eurostat la encuadra entre la población comprendida entre los 16 y 64 años.

$$T.A = \frac{Población\ Activa}{Población\ mayor\ de\ 16\ años} \times 100$$

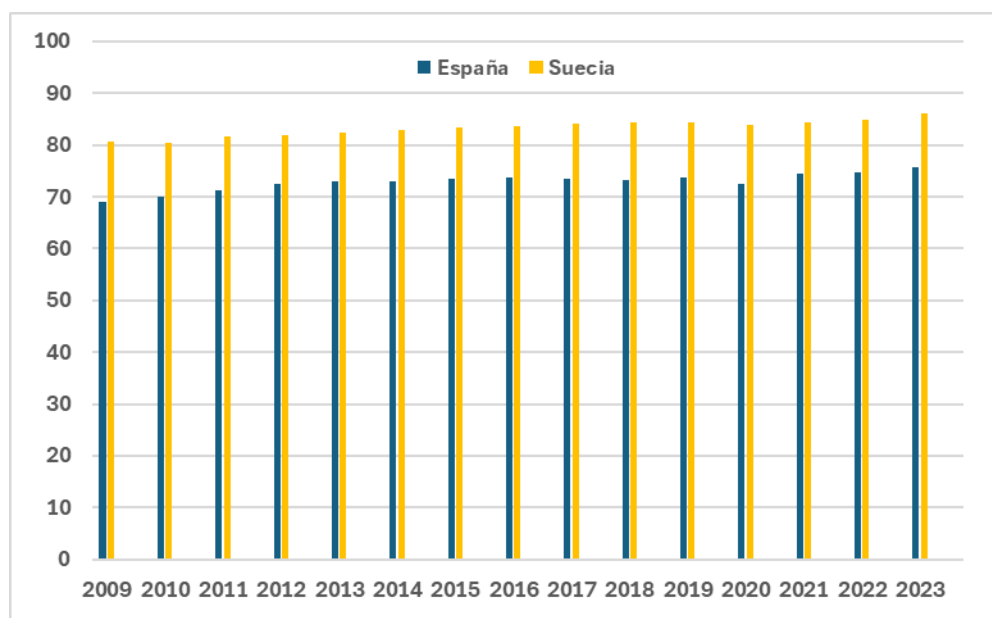
(Tasa de actividad según el INE)

$$T.A = \frac{Población\ Activa}{Población\ entre\ 16\ y\ 64\ años} \times 100$$

(Tasa de actividad según Eurostat)

Es por ello por lo que en el gráfico 9 la tasa de actividad de España sale superior a la analizada en el apartado anterior.

Gráfico 9. Comparación de las tasas de actividad femenina en España y en Suecia, 2009-2023 (porcentajes)



Fuente: Eurostat

Comparando ambas tasas de actividad, la tasa de Suecia es mayor que la de España en todo el periodo, con una diferencia de diez puntos en cada año.

Al igual que en el caso español, el sector de los servicios es donde más abundan las mujeres, como en el de la sanidad o la educación. Podría decirse

que existe también un cierto paralelismo sobre la concentración de los puestos de trabajo. (Informationsverige.se, 2023).

Suecia es considerado como el país más igualitario de la Unión Europea y el segundo con mayor participación femenina en el mercado de trabajo. (Aumaitre, 2016)

3.3. Desigualdades en el mercado laboral

Analizaremos algunas de las principales dificultades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral.

3.3.1. Precariedad laboral y salarial

De acuerdo con el SEPE, Servicio Público de Empleo Estatal, un contrato temporal se define como *”la relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora por un tiempo determinado”*. Comenzaron a finales de los años ochenta como medida para controlar el desempleo. La oferta laboral creció con la incorporación masiva de la mujer y de los jóvenes al mercado de trabajo.

Según el INE los porcentajes más elevados de contratos temporales son de mujeres, especialmente de población joven comprendida entre los 16 y 34 años.

En épocas de recesión, la tasa de temporalidad tanto de hombres como de mujeres se iguala, pero es en la recuperación económica cuando vuelve a surgir la brecha entre sexos.

Tabla 7. Asalariados por tipo de contrato y sexo en La Rioja, año 2023
(porcentaje)

	HOMBRES	MUJERES
INDEFINIDO	85,8	82,3
TEMPORAL	14,2	17,7

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

En la tabla 7 vemos como a pesar de que hay un mayor porcentaje de temporalidad femenina, no difiere mucho de la masculina, con una diferencia de 3,5 puntos.

Tabla 8. Ocupados por tipo de jornada y sexo en La Rioja, año 2023
(porcentajes)

	HOMBRES	MUJERES
JORNADA COMPLETA	94,9	79,5
JORNADA PARCIAL	5,1	20,5

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Con referencia a los tipos de jornada, la tabla 8 muestra como hay un mayor porcentaje de mujeres con jornadas a tiempo parcial, un 20.5% frente al 5.1% de los hombres.

Entendiendo por “jornada parcial” como “*relación laboral donde el trabajador realiza menos de las 40 horas semanales de una jornada completa*” (Pro Quo Abogados y Asesores, 2025)

Analizando algunos de los motivos de estas diferencias (García, 2021):

- ✚ Formación, para poder compaginar el trabajo y los estudios.
- ✚ Responsabilidades familiares, como el cuidado del hogar o de los hijos.
En el apartado sobre conciliación laboral y familiar se comenta.
- ✚ Enfermedad, incapacidad o cuidado de familiares.
- ✚ No encontrar un empleo a jornada completa, o tener preferencia por un contrato parcial.

Las mujeres son las que han de conciliar la vida familiar y laboral por eso aceptan contratos a jornada parcial.

Los hombres no se vuelven inactivos por responsabilidades familiares ni por el cuidado de personas dependientes, sino por motivos de enfermedad propia o por estudios (García, 2021). Estas diferencias continúan vigentes actualmente.

A continuación, vamos a analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Tabla 9. Ganancias por hora trabaja por sexos y sector de actividad en La Rioja, año 2022 (euros)

	HOMBRES	MUJERES
INDUSTRIA	17,17	14,22
CONSTRUCCIÓN	-16,53	..
SERVICIOS	16,99	15,85

Notas: Cuando la casilla está marcada con un signo ‘-’ antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE

En la tabla 9 se evidencia que, en cualquiera de los tres sectores mencionados, (aunque no tengamos datos suficientes en el sector de la construcción) el salario por hora trabajada es inferior para las mujeres.

Tabla 10. Ganancias anuales medias de trabajadores por sexos y por tipo de contrato en La Rioja, año 2022 (en euros)

	HOMBRES	MUJERES
INDEFINIDO	28.355,76	21.681,50
TEMPORAL	-23.163,27	-25.558,90

Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo ‘-’ antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE

Tabla 11. Ganancia por hora trabajada por sexos y tipo de contrato en La Rioja, año 2022 (en euros)

	HOMBRES	MUJERES
INDEFINIDO	17,14	15,04
TEMPORAL	-15,89	-18,59

Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo ‘-’ antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE

En contratos indefinidos (tablas 10 y 11), los salarios anuales y por hora masculinos superan a los femeninos, evidenciando la brecha. Aunque para los contratos temporales, la ganancia es mayor en las mujeres.

3.3.2. Segregación ocupacional

En este apartado analizaremos de manera empírica la segregación ocupacional en el mercado laboral.

Tabla 12. Distribución de ocupados por sector económico y sexo en La Rioja, año 2023 (porcentajes)

	HOMBRES	MUJERES
AGRICULTURA	7,3	2,8
INDUSTRIA	33,8	19,8
CONSTRUCCIÓN	13,8	1,6
SERVICIOS	45,1	75,8

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Tabla 13. Distribución de ocupados por ocupación y sexo en La Rioja, año 2023 (porcentajes)

	HOMBRES	MUJERES
Directores y gerentes	4,6	3,7
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	12,8	22,2
Técnicos; profesionales de apoyo	12,1	9,1
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2,9	17
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	9,7	24,7
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	5,5	1,6
Artisanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	24	4,1
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	17,3	5,3
Ocupaciones elementales	10,6	12,4
Ocupaciones militares	0,3	..

Nota: último dato no disponible

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Como se ve en la tabla 12, las mujeres se dedican en mayor medida al sector servicios (75,8%). Los hombres, por el contrario, tienen un mayor peso en el resto de los sectores, agricultura, industria y construcción.

Profundizando en ocupaciones, en la tabla 13 vemos como las mujeres se especializan en oficios de restauración, personales, protección y vendedores (24,7%), técnicos científicos e intelectuales (22,25) y en ocupaciones elementales, en las que se recogen empleados domésticos, personal de limpieza, peones, etc. (12.4%). Muchos de ellos están caracterizados por tener bajos salarios. Los hombres, por su parte, se dedican en mayor medida a la artesanía (24%), operadores de maquinaria (17,3%) y técnicos (12.1%).

Estas limitaciones suelen deberse a otro de los problemas que atañen a la población femenina: la conciliación de la vida familiar y laboral, de la cual se hablará más adelante.

3.3.3. Conciliación laboral y familiar

A pesar de que hoy en día hay una mayor concienciación sobre el papel de la mujer en el trabajo, continúa habiendo roles y estereotipos que perduran en lo relativo a este tema.

Las mujeres tienden a buscar empleos que les permitan tener una mayor flexibilidad además de compatibilizar familia y trabajo. El sector servicios, especialmente el empleo público, es el más favorable para ello.

Tradicionalmente, siempre han destacado en presencia femenina (Cebrián y Moreno, 2018).

Esta mayor flexibilidad conlleva un menor número de horas trabajadas y una penalización salarial, por no hablar de la pérdida de capital humano.

Como ya hemos recalcado en este trabajo, la tasa de actividad femenina está cerca de aproximarse a la masculina. Sin embargo, esta diferencia es, en parte, por la falta de corresponsabilidad, entendida como el reparto equilibrado de tareas domésticas entre hombres y mujeres. (Teixeira de Matos Vázquez, 2021)

4. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL

En el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 se habla de que “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición [...]*”. A partir de entonces se han aprobado diversos acuerdos y leyes dedicadas a lograr la igualdad de género entre hombres y mujeres. (BOE-A-1978-31229 *Constitución Española.*, s. f.)

Incluso uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsado por Naciones Unidas trata sobre lograr la igualdad de género “*y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos*”. (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, s. f.)

El Gobierno de España, dentro de su Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, destinado a lograr una España más verde, digital e inclusiva, para el periodo 2021-2026, cuenta con el proyecto “Acciones para favorecer la transversalización del enfoque de género en todas las políticas activas de empleo” para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo.

A nivel europeo, también hay algunos programas destinados a la inclusión en el mercado laboral.

Con el Fondo Social Europeo, la Comisión Europea invierte en la creación de empleo y apoya a los jóvenes y trabajadores a conseguir mejores puestos de trabajo. Uno de los proyectos que financia, DANA+, promovido por la Fundación de Mujeres, se dirige especialmente a las mujeres con dificultades que buscan acceder a mejores empleos. Este programa ha sido desarrollado entre el 2019 y 2023. (*Proyecto DANA+*. Observatorio de Igualdad y Empleo, 2025)

Además, también cuenta con el Fondo Social Europeo Plus para el periodo 2021-2027, como prolongación del anterior, que ayuda a que las personas,

entre ellos jóvenes y mujeres, consigan empleos mejores mediante el desarrollo y reciclaje de capacidades, garantizando que todos los ciudadanos de la UE tengan oportunidades laborales más justas y fomenta la inclusión social. (*España Pone En Marcha Nuevos Programas del Fondo Social Europeo* +, 2023)

5. CONCLUSIONES

En el estudio hemos observado el recorrido de la participación femenina en el mercado laboral de La Rioja desde el año 2006 hasta 2023.

Tras el análisis de algunas de las teorías sobre la discriminación y un análisis empírico de la tasa de actividad, paro y ocupación podemos concluir lo siguiente:

Las mujeres se encuentran con grandes desventajas en el mundo laboral, no solamente en La Rioja sino también en España.

Con referencia a la tasa de actividad, las mujeres se encuentran siempre en peor posición que los hombres, aunque su situación ha mejorado y la tasa de actividad femenina cada vez se acerca más a la masculina. Incluso en los subapartados, por nivel de formación y por grupo de edad, la tasa de actividad masculina está en general por encima de la femenina. Siguiendo la misma trayectoria la tasa de ocupación femenina.

Por lo que se refiere a la tasa de paro, la femenina es superior a la masculina salvo en épocas de crisis.

Si comparamos la situación de La Rioja con la de España, observamos que la situación es similar.

En lo referente a los tipos de contrato, las mujeres son mayoría en los contratos de jornada parcial, siendo la conciliación familiar y laboral el principal motivo. También tienen más peso en los contratos temporales, donde sus salarios son mayores a los de los hombres. Sin embargo, en los contratos indefinidos, los salarios anuales y por hora masculinos son superiores a los femeninos.

El mercado de trabajo está segregado ocupacionalmente, las mujeres tienen un mayor peso en el sector servicios mientras que los hombres son más abundantes en el resto.

La situación de la mujer ha mejorado en estos casi veinte años estudiados, pero a pesar de todas las medidas y programas para lograr la igualdad en el

mercado de trabajo, tanto a nivel nacional como europeo continúan persistiendo las desigualdades.

6. BIBLIOGRAFÍA

Alcañiz, M. (2014). “*Trabajo precario con trabajo de cuidados. La desigualdad laboral de las mujeres en España*”. *Organizações e trabalho*, 41/42, 57-74.

Aumaitre, A. (9 de marzo 2016). “*Suecia, ¿un paraíso para la igualdad?*” *Politikon*.

<https://politikon.es/2016/03/09/suecia-un-paraíso-para-la-igualdad/>

Aylagas Cesteros, P. (2018) “*Mercado laboral: diferencias de género (2000-2017)*” (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid.

BOE-A-1978-31229. “*Constitución Española*”. (s. f.).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#a14>

Cebrián y Moreno (2018) “*Desigualdades de género en el mercado laboral*”. *Panorama Social*, nº27.

Cerviño Cuerva, E. (2018) “*La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación*”. *Panorama Social*, número 27.

Comisión Europea, representación en España (16 de marzo de 2023). “*España pone en marcha nuevos programas del Fondo Social Europeo +*”.

https://spain.representation.ec.europa.eu/noticias-eventos/noticias-0/espana-pone-en-marcha-nuevos-programas-del-fondo-social-europeo-2023-03-16_es#:~:text=El%20FSE%20%2B%2C%20como%20principal%20instrumento%20de%20la,personas%20vulnerables%20y%20a%20reducir%20la%20pobrez,a%20infantil.

Consejo económico y Social de España (2016). “*La participación laboral de las mujeres en España*”. Colección Informes. Número 05/2016.

<https://www.ces.es/documents/10180/3557409/inf0516.pdf>

Del Cerro Calderón, I. (2016) “*Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo*” (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid, Segovia.

Diccionario de la lengua española. (s.f.). “*Discriminar*.”

<https://dle.rae.es/discriminar>

Fortún, M. (14 de septiembre 2022) “*Teoría de la elección racional*”.

Economipedia

<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-eleccion-racional.html#:~:text=Ahora%20bien,%20esta%20teor%C3%ADa%20contiene%20una%20serie>

García Bartolomé, B. (2019) “*Discriminación salarial: el papel del tamaño de la empresa*” (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid, Segovia.

García Bermejo, M. (2021) “*El papel de la mujer en el mercado laboral riojano*” (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de La Rioja

Ibáñez, M.; García Mingo, E.; 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://www.bing.com/search?q=Ib%C3%A1%C3%B1ez%2C+M.%3B+Garc%C3%ADa+Mingo%2C+E.%3B+Aguado%2C+E.+%282022%29.+%E2%80%99CM>

[ujeres+en+mundos+de+hombres%3A+segregaci%C3%B3n+ocupacional+de+g%C3%A9nero+y+mecanismos+de+cierre+social+de+acceso+en+profesiones+de+dominaci%C3%B3n+masculina%E2%80%9D.+Sociolog%C3%ADa+del+Trabajo%2C+101%2C+329-343.&form=ANNH01&refig=6f6de67e577547b285d701365b8794e5&pc=HCTS](#)

Illanas Arévalo, N. (2023) “*La discriminación salarial entre hombres y mujeres según tipo de contrato y jornada laboral*” (Trabajo de Fin de Grado).
Universidad de Valladolid, Segovia.

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). “*INE base / Mercado laboral / Actividad, ocupación y paro / Encuesta de población activa / Resultados*” INE.
https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595

Información estadística: “*Censos de población anuales, 2022 y 2023*” -
Estadística - Portal del Gobierno de La Rioja. (s. f.).
<https://www.larioja.org/estadistica/es/todas-noticias/lista-noticias/detalle-noticia/informacion-estadistica-censos-poblacion-anuales-2022-2023>

Informationsverige, “*El mercado laboral en Suecia*”. (2023).
<https://www.informationsverige.se/es/om-sverige/att-forsorja-sig-och-utvecklas-i-sverige/arbetsmarknad.html#:~:text=El%20mercado%20laboral%20en%20Suecia%201%20El%20mercado,de%20g%C3%A9nero%20dentro%20del%20mercado%20de%20trabajo%20>

McConnell, C. Brue, S y Macpherson, D. (2007). “*Economía Laboral*”.

Mcgraw-hill Interamericana de España S.L.

Morejón Sanz, A. (2019) “*Mujer y Mercado de Trabajo*” (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid.

Observatorio de Igualdad y Empleo, “*Proyecto DANA+*”, (23 enero 2025).

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/proyecto-dana/>

Parlamento Europeo. “*Brecha salarial de género en Europa: hechos y cifras (infografía)*”, *Temas*, (3 de marzo 2020).

<https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia>

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, “*Objetivos de desarrollo sostenible*.” (s. f.).

<https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>

Pro Quo Abogados y Asesores. “*Jornada parcial: [Derechos, beneficios, desventajas y cálculo]*” (2025).

<https://www.proquoabogados.com/derecho/laboral/jornada-parcial/>

Silva Laranjo, V. (2015). “*Mujer y Mercado de Trabajo en Castilla y León*” (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid.

Teixeira de Matos Vázquez, C. (2021) “*Género y mercado laboral en España*” (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid.