



Universitat
de les Illes Balears

TRABAJO DE FIN DE GRADO

EL TRABAJO FEMENINO: COMPARATIVA POR PAÍSES E IMPORTANCIA CUANTITATIVA EN EL PIB

Aina Rayo Pérez

Grado de Economía

Facultad de Economía y Empresa

Año Académico 2020-21

EL TRABAJO FEMENINO: COMPARATIVA POR PAÍSES E IMPORTANCIA CUANTITATIVA EN EL PIB

Aina Rayo Pérez

Trabajo de Fin de Grado

Facultad de Economía y Empresa

Universidad de las Illes Balears

Año Académico 2020-21

Palabras clave del trabajo:

Mercado laboral, desigualdad de género, empleo, discriminación

Nombre Tutor del Trabajo: José David Egea Juan

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Índice de contenido

Introducción.....	8
Objeto del trabajo y metodología.....	8
1. Contexto histórico.....	10
2. Políticas de igualdad	14
2.1 Políticas de empleo e igualdad de género en Europa.....	14
2.2 Políticas de empleo e igualdad de género en España	15
3. El trabajo femenino: evolución desde 2005 hasta 2019	17
3.1 Mercado laboral español.....	17
3.1.1 Actividad	17
3.1.2 Empleo.....	21
3.1.3 Desempleo.....	27
3.2 Desigualdades dentro del mercado laboral español	29
3.2.1 Perspectivas de carrera profesional para la mujer.....	29
3.2.2 Brecha salarial	32
3.2.3 Conciliación laboral y familiar de la mujer	33
4. Análisis econométrico	37
4.1 Material y metodología.....	37
4.2 Resultados	40
Conclusiones.....	46
Bibliografía	48

Índice de tablas

Tabla 1. Tasas de empleo a tiempo parcial en España y en la UE-27.....	24
Tabla 2. Tasas de empleo temporal en España y en la UE-27.....	24
Tabla 3. Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35.....	31
Tabla 4. Variables explicativas.....	37
Tabla 5. Matriz de correlación.....	41
Tabla 6. Varianza total explicada.....	42
Tabla 7. Comunalidades.....	43
Tabla 8. Matriz de correlaciones entre variables explicativas y componentes principales.....	44

Índice de gráficos

Gráfico 1. Población ocupada por sectores económicos desde 1945 hasta 1975 en España. Fuente: INE.....	12
Gráfico 2. Tasas de actividad en la UE-27 y en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat.....	18
Gráfico 3. Evolución de las tasas de actividad femenina por grupos de edad en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat.....	19
Gráfico 4. Tasas de actividad según el nivel de estudios en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat.....	20
Gráfico 5. Motivos de inactividad de las mujeres en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.....	20
Gráfico 6. Motivos de inactividad en España y en la UE-27 en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.....	21
Gráfico 7. Tasas de empleo en la UE-27 y en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat.....	22
Gráfico 8. Evolución de las tasas de empleo femenino según la edad y el nivel de estudios en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat.....	23
Gráfico 9. Tasa de empleo según el nivel de estudios en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat.....	23
Gráfico 10. Motivos de jornada parcial hombres y mujeres en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat.....	25
Gráfico 11. Mujeres ocupadas según rama de actividad en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.....	26
Gráfico 12. Hombres ocupados según rama de actividad en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.....	26
Gráfico 13. Tasas de desempleo en la UE-27 y en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat.....	28

Gráfico 14. Tasas de desempleo según el nivel de estudios en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat	28
Gráfico 15. Directos y gerentes del sector privado en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE	30
Gráfico 16. Directivos de la Administración Pública en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE	30
Gráfico 17. Ganancia media anual por trabajador en España en 2018. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE	32
Gráfico 18. Brecha salarial en la UE-27 y en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat	32
Gráfico 19. Tasas de empleo según el número de hijos en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE	34
Gráfico 20. Interrupción del trabajo por baja paternal por edades en la UE-27 y en España en 2018. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat	34
Gráfico 21. Efectos en el empleo de las responsabilidades familiares en España en 2018. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat	35
Gráfico 22. Gráfico de sedimentación. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE	42

Resumen

Este trabajo aborda la trayectoria de la mujer en el mercado laboral español y europeo, desde su introducción hasta su posición en la actualidad. Se analiza la contribución de la mujer en el mercado mediante el estudio de la actividad, empleo, y desempleo, a través tablas y gráficos generados con los datos del Instituto Nacional de Estadística y del Eurostat.

De esta manera, se demuestra la desigualdad de género existente en el mercado laboral, ocasionando discriminaciones como la brecha salarial, el techo de cristal o las dificultades de conciliación familiar y laboral, estudiando la repercusión que éstas han tenido sobre la posición de las mujeres en el mercado laboral desde su entrada hasta la actualidad. De la misma manera, se hace una revisión de las políticas aplicadas en materia de empleo y de las leyes aprobadas en favor a la igualdad de género, que han conseguido, poco a poco, crear un entorno laboral mucho más igualitario.

Además, también se hace un análisis econométrico, con el objetivo de generar índices que consigan explicar el perfil de la mujer trabajadora actual en España, utilizando los datos de la Encuesta de Población Activa (INE) de 2020.

Abstract

This paper addresses the trajectory of women in the Spanish and European labour market, from their introduction to their current position. The contribution of women in the labour market is analysed through the study of activity, employment, and unemployment, using tables and graphics generated with data from the National Institute of Statistics (INE) and Eurostat.

Therefore, the existing gender inequality in the labour market is demonstrated, causing discrimination such as the wage gap, the glass ceiling or the difficulties of reconciling family and work, studying the impact that these have had on the position of women in the labour market from their entry to the present day.

Similarly, there is a review of the employment policies and laws adopted in favour of gender equality, which have gradually created a much more egalitarian working environment.

In addition, an econometric analysis is also made, with the aim of generating indices that can explain the profile of current working women in Spain, using data from the Labour Force Survey (INE) of 2020.

Introducción

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y esencial si se desea promover una sociedad sana en todos los ámbitos. Aunque teóricamente es un derecho definido, en la práctica las mujeres siguen teniendo muchos obstáculos a lo largo de su vida, reflejando la brecha existente aún en la actualidad entre mujeres y hombres, y haciendo evidente la necesidad de lidiar con esta desigualdad.

La literatura empírica y los análisis demuestran que, pese a que las mujeres conforman la mitad de la población mundial, su contribución en el mercado laboral no es igual a la de los hombres y ha ido variando mucho a lo largo de los años. Desde que la mujer se inició en el mercado laboral, lo ha hecho con un seguido de trabas, obstáculos, desigualdades y un gran esfuerzo por conseguir estar cada vez más cerca de la igualdad de condiciones. Esto no sólo afecta al bienestar de las mujeres, sino al bienestar de toda la sociedad en su conjunto, ya que la discriminación por motivos de género genera pérdidas tanto a nivel social como económico, desaprovechando capital humano, esencial para la contribución al desarrollo óptimo de una economía.

Por ello, considero especialmente importante el estudio del mercado laboral desde una perspectiva de género, para poder dar una solución adecuada a las desigualdades a través de cambios políticos, económicos, sociales y, subyacentemente, culturales.

Objeto del trabajo y metodología

Este trabajo tiene como objetivo estudiar la trayectoria de las mujeres dentro del mercado laboral, desde su lenta y dificultosa entrada hasta su posición actual dentro de él, para reflejar cómo se ha ido equilibrando la balanza a lo largo de los años, tanto las discriminaciones que han existido y siguen padeciendo las mujeres actualmente, como los derechos conseguidos y las medidas políticas aplicadas que aplanan poco a poco el camino hacia la igualdad de género. Pese a que esta situación se refleja en el mundo entero, el trabajo se enfocará sobre todo en la posición de la mujer dentro del mercado laboral español y europeo.

Para estudiar la problemática de la desigualdad de género dentro del mercado laboral, el primer apartado consiste en una contextualización histórica de la mujer en el mismo, desde su entrada hasta su posición en la actualidad, con el fin de entender y reflejar el origen del conflicto, revisando la bibliografía existente sobre el tema. Después, en el segundo apartado, se exponen las políticas aplicadas a lo largo de los años en este ámbito, revisando la legislación tanto a nivel español como europeo, y lo que éstas han conseguido y han aportado a la igualdad de condiciones.

A continuación, en el tercer apartado se estudiará cómo ha variado la contribución de la mujer en el mercado laboral a lo largo de los años y la convergencia que ha experimentado respecto a los derechos de los hombres. Para ello, se recopilan datos, mediante tablas y gráficos, del mercado laboral español y europeo, a través del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Eurostat, para reflejar la participación de la mujer durante los años 2005 hasta 2019 y haciendo una comparación entre éstos. Se estudia la introducción de las

mujeres en el mercado (actividad) y el nivel de empleo que ellas representan y las condiciones dentro que tienen dentro de los mismos (empleo y desempleo). Además, se exponen y estudian las distintas desigualdades existentes en el mercado laboral en la actualidad, centrándose en el techo de cristal y la menor presencia de mujeres en los altos cargos, la brecha salarial, y la conciliación laboral y familiar de la mujer.

Finalmente, en el cuarto apartado, se realizará un análisis econométrico del “perfil” actual de una mujer trabajadora en España, para poder contrastar y demostrar las conclusiones a las que se ha llegado en los apartados anteriores. Utilizando los datos de la Encuesta de Población Activa (INE) realizada en el cuarto trimestre de 2020, el estudio consistirá en un análisis de componentes principales. Primero se aportarán las correlaciones entre las variables explicativas elegidas, como la edad, el estado civil, el nivel de estudios, el nivel de contrato, etc. Después se mostrarán los diferentes componentes principales extraídos, además de la varianza explicada del modelo por cada uno de ellos y la representatividad del modelo. Finalmente, se les dará una intuición económica, con el objetivo de generar índices que consigan explicar qué características tiene la mujer trabajadora, y de esta manera, conseguir reflejar también las desigualdades existentes en el mercado laboral español.

1. Contexto histórico

A lo largo de la historia a la mujer siempre se le ha asignado un rol tradicional, dentro de sus casas, tratándose de realizar tareas del hogar, cuidado de los hijos, estar al servicio de sus maridos. Era prácticamente impensable que una mujer se introdujese debidamente al mercado laboral, que tuviese un trabajo, un salario y un ingreso estable, y esto provocaba una dependencia directa de la mujer hacia el hombre. Las mujeres no tenían otra alternativa que ir de la mano de un hombre, casarse, cuidar del hogar y los hijos, con el objetivo de tener una estabilidad y una manutención que ellas mismas no se podían auto proveer por la gran desigualdad de género existente en el mercado laboral. Los hombres eran la fuente de ingresos, los principales proveedores de la familia, y ellas no podían optar a buscar un oficio porque, recíprocamente, la carga de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos dependían recaía completamente en ellas.

Todo esto, naturalmente, fue cambiando a lo largo de los años. La Revolución Industrial, a finales del siglo XVIII, supuso un punto de inflexión en la vida laboral de las mujeres. Éstas hicieron su primera aparición en el mercado de trabajo, ya que, aunque no eran inexistentes, su representación antes de la industrialización era muy escasa. Si hacían alguna tarea laboral no doméstica, solía ser en los campos, la agricultura o la artesanía, como mano de obra muy barata, no valorada, y con salarios muy bajos o nulos, más bien complementarios, que no les permitía subsistir por su propia cuenta como personas independientes. Con la industrialización, el aumento de la demanda de mano de obra en las fábricas les brindó la oportunidad de salir de la burbuja del trabajo doméstico, convirtió a las mujeres en trabajadoras muy apreciadas por su destreza en un sector clave para la industrialización, el sector textil, y llegaron a ocupar la mitad de los puestos de trabajo (Beneito, P. y García Gómez, J. J., 2019). Sin embargo, era impensable que las mujeres optaran al mismo salario y a una igualdad de derechos y condiciones respecto a sus compañeros varones. A pesar del logro haber conseguido ser contratadas como trabajadoras en el mercado, éstas lo hicieron con unos salarios significativamente menores. Las diferencias salariales de la época se deben a la segregación laboral que había, las mujeres hacían tareas distintas a las de los hombres debido a que se las consideraba menos capacitadas como para hacer las mismas tareas. Además, la duración laboral era diferente, las mujeres trabajaban menos horas, ya que tenían que compaginar el trabajo productivo con el trabajo doméstico del que en ellas aún recaía la mayor responsabilidad (Beneito, P. y García Gómez J. J., 2019). Sin embargo, este salario era muy importante para las familias, ya que concedía una estructura familiar más estable (Medina-Vicent, M., 2014), y fue el comienzo de una nueva dinámica donde las mujeres ganaron independencia en forma de ingreso salarial, los roles de género comenzaron a redefinirse dentro y fuera de los hogares, las oportunidades profesionales comenzaron a aumentar y se inició el camino hacia la convergencia de las condiciones entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Durante el siglo XIX, esta representación femenina en el mercado laboral fue objeto de muchos debates sociales, ya que, como afirmaba el legislador francés Jules Simon, “una mujer que se convierte en trabajadora ya no es una mujer” (Scott, J., 1993) y se tomó como fuente del problema la sustitución del trabajo doméstico por el trabajo en las fábricas. Se decía que este hecho iba a ser solo temporal, que las mujeres serían empleadas durante cortos periodos de tiempo

y con salarios bajos, hasta que se casaran y dependieran de sus maridos otra vez.

Por tanto, la existencia de la mujer en el mundo laboral constituía una anomalía causada por el inicio del desarrollo capitalista del mercado. La mayor cantidad de mujeres trabajadoras, el capitalismo industrial y el sensible incremento de las libertades sociales provocó un mayor activismo por parte de las mujeres, que se visibilizaron y pedían representación e igualdad de condiciones (Scott, J., 1993). Surgió la corriente de pensamiento que define la igualdad entre hombres y mujeres, el feminismo, que tuvo consecuencias sobre la economía política en forma de nuevas leyes encaminadas hacia la libertad e igualdad de las mujeres. El sufragio universal no llegó a Europa hasta el 1907, aprobado en Finlandia, y a España hasta el 1931. La ley de divorcio se aprobó en España en 1932, instaurada, por ejemplo, en Francia desde 1884. El primer acceso a la universidad de una mujer en España se produjo en 1872, y se tuvo que esperar hasta 1975, después de la dictadura franquista, para que una mujer pudiera abrir una cuenta bancaria sin el permiso de su marido, padre o tutor en España.

Las mujeres fueron el foco del mercado laboral por primera vez durante la primera mitad del siglo XX, debido al estallido de la Primera y la Segunda Guerra Mundial. Los hombres tuvieron que dejar sus puestos de trabajo a causa de los conflictos bélicos y las mujeres los sustituyeron, poniéndose en el frente de la economía de los países en guerra y manteniéndola a flote. Madres, esposas, solteras y viudas cambiaron sus oficios de amas de casa por oficios que antes eran ejercidos por hombres en las fábricas, laboratorios y talleres (León Soler, N., 2015). Además, muchas mujeres de la clase media y alta se convirtieron en enfermeras, con la oportunidad de aprender una profesión y ejercer una labor esencial durante la guerra, cambiando el punto de vista que se tenía hasta entonces de las mujeres, viéndolas ahora como personas competentes y solventes, capaces de mantener un país y de trabajar en los mismos oficios que los hombres, impulsando aún más el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres dentro y fuera del mercado laboral.

El desarrollo industrial que experimentó España durante la segunda mitad del siglo XX, el “milagro económico español”, es también un elemento clave en la historia de la mujer en el mercado laboral. El fin de la autarquía supuso una nueva era económica para España, su ingreso en el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) (Marchal, L., 2019).

El sector industrial experimentó una enorme transformación a partir de los años 60 respaldado por los Planes de Desarrollo iniciados en el 1959 y el progreso del sector de servicios, finanzas y el automovilístico. El crecimiento se alimentó del trasvase de población rural a las zonas urbanas industriales, y a un sector primario con cada vez menos peso en el PIB y menor tasa de ocupación de empleo (Gráfico 1). Todo esto influyó a la apertura industrial iniciada a finales de los 50, la llegada masiva de turistas por el auge europeo, y la emigración hacia otros países e inversiones extranjeras en la industria española.

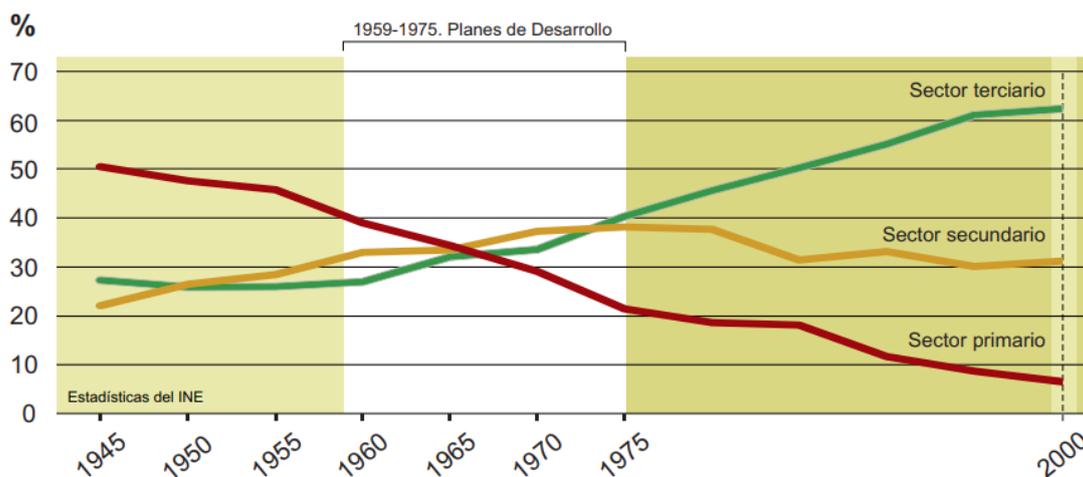


Gráfico 1. Población ocupada por sectores económicos desde 1945 hasta 1975 en España. Fuente: INE

La liberalización económica y el cambio social hicieron que la mujer se introdujese más visiblemente en el mercado laboral: comenzaron a ejercer tareas de administración y a ocupar empleos relacionados con el turismo y el sector de los servicios. Sin embargo, las mujeres quedaron al margen de los planes de desarrollo y no llegaron a beneficiarse de ellos, no tenían poder ni autoridad alguna, ya que las políticas franquistas las seguían limitando al ámbito del hogar y al cuidado de los hijos, alejándolas una vez más de la producción y de los progresos políticos conseguidos hasta entonces. No es hasta el fin de la dictadura franquista, en 1975, cuando en España se comienza a hablar en informes que “las mujeres se encontraban en situación de desventaja económica progresiva en comparación con los hombres” (Buedo Martínez, S., 2015). A este fenómeno se le denominó “feminización de la pobreza”, resultado de estudios realizados que explicaban y demostraban el aumento del número de mujeres que se acercaban a ese umbral e incrementaba la tasa de pobreza entre el género femenino en relación con el masculino (Buedo Martínez, S., 2015).

El empleo femenino ha ido aumentando sensiblemente a partir de la década de los 70, aunque las crisis que se llevaron a cabo durante esos años afectaron a la incorporación de la mujer al mercado laboral, en base a tres factores, principalmente. El primer factor es el económico: el desarrollo del sector terciario y el incentivo turístico especialmente en España, como ya se ha dicho, generó mucho empleo, aunque muchas veces siendo éste temporal y precario. Por esto, la aportación al PIB del trabajo femenino es más alta en los países con un PIB más elevado, ya que tienen un sector de servicios más desarrollado. Por otra parte, el factor social genera que los cambios que se estaban viviendo en la sociedad de la época incentivaran a las mujeres a formarse profesionalmente. Por ello, el número de mujeres que accedían a la universidad fue aumentando paulatinamente, así como la entrada de las mujeres al mercado laboral. Como consecuencia, la edad de incorporación se fue atrasando, ya que las mujeres buscaban empleo una vez terminados sus estudios, y la bajada de restricciones, como por ejemplo el derecho al divorcio, hicieron que las mujeres comenzaran a ser las principales proveedoras de ingresos de los hogares. Por otra parte, el factor demográfico afectó al empleo femenino por los cambios en la población que hubo, referentes a la bajada de natalidad característica de los últimos años,

ya que el nacimiento de hijos se concentra en los llamados “*baby booms*”, dando un margen a las madres para criar a sus hijos e incorporarse luego al mercado laboral.

A partir de la década de los 80 la tasa de actividad femenina se vio incrementada, también viéndose influida por la apertura internacional de España después del fin de la dictadura franquista, que culminó en su incorporación a la Comunidad Económica Europea (CEE) en el 1985. Durante estos años, en España se llevaron a cabo políticas de reconversión industrial, mediante ayudas públicas, financieras, fiscales y laborales. El cambio social apoyado por la nueva etapa democrática de España, la reconversión industrial y el crecimiento del sector de servicios hicieron que en el 1993 la tasa de actividad femenina española se situara en el 43,7%, según los datos del Eurostat.

En el 2019 el 69% de la población femenina estaba activa laboralmente. Desde el 1993, esto supone una variación porcentual del 57,89%. Es decir, durante estos años el número de mujeres activas en el mercado laboral se ha multiplicado por casi el doble. Esto refleja el lento pero fuerte avance de las medidas de igualdad implantadas durante los últimos 26 años.

Por tanto, por todos estos factores y datos mencionados, entendemos que, por una parte, la aportación del trabajo femenino al PIB de un país depende mucho de las etapas de expansión o depresión económica que se están viviendo en ese momento, pero que, a pesar de todo ello, desde que la mujer comenzó a incorporarse en el mercado laboral, se ha avanzado bastante en la igualdad de género en este ámbito.

2. Políticas de igualdad

Cada vez son más las medidas y políticas que se siguen implantando, tanto en España como en Europa, destinadas a lidiar con la desigualdad existente en este ámbito, y no sólo la discriminación legal, reconociendo la igualdad jurídica y civil a nivel legítimo, sino para conseguir una igualdad real. Estos avances incentivan a implantar más políticas para superar los obstáculos profundamente arraigados en la sociedad que impiden cerrar completamente la brecha existente entre hombres y mujeres tanto dentro como fuera del mercado laboral.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley ha resultado ser insuficiente para acabar con la desigualdad entre hombres y mujeres, sea en forma de violencia de género, discriminación salarial, escasa presencia de las mujeres en puestos de alta responsabilidad, mayor desempleo femenino, dificultades en la conciliación familiar y laboral de la mujer y otras discriminaciones de género existentes en nuestra sociedad.

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 o circunstancia personal o social. (Constitución Española, 1978, Artículo 14)

La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres. (Tratado de la UE, 1992, Artículo 2)

2.1 Políticas de empleo e igualdad de género en Europa

El pleno empleo siempre ha sido uno de los objetivos de la Comunidad, que ya figuraba en el Tratado de Roma, firmado en el 1957. Además, en éste también se incluyen los pasos iniciales de la política social, que ha sido una de las primeras políticas comunitarias. Sin embargo, las bases de la política social no comienzan a asentarse hasta el tratado de Maastricht y la entrada en vigor del Acta Única Europea, donde se incorpora, por primera vez, un capítulo entero de la política social y de empleo (de Torres, A. U., 2003). En éste se menciona el desafío de luchar contra la exclusión, la discriminación y la desigualdad de género, y se incluyen algunas soluciones muy superficiales, como ayudas y propósitos, que no tuvieron mucho éxito a la hora de incorporarse a la realidad empresarial y social.

Más adelante, la incorporación de la igualdad de género en las políticas de empleo comenzó a darse en la Estrategia Europea del Empleo (EEE) de 1997, que manifiesta como uno de los principales objetivos la igualdad de oportunidades: la lucha contra las diferencias entre hombres y mujeres y un mayor empleo de estas últimas, aplicando políticas de interrupción de la actividad profesional, de permiso parental, de trabajo a tiempo parcial, así como unos servicios de calidad para el cuidado de los niños, facilitando, de esta manera, la

reincorporación al trabajo de las mujeres (Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 1997).

En el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado en el año 2000, se marcaron tres objetivos básicos: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo y la cohesión y la inclusión sociales, con la propuesta de conseguirlos antes del 2010. Además, se señaló la necesidad de que los Estados miembros eliminen los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, creando centros para los niños de hasta la edad de escolarización obligatoria (de Torres, A. U., 2003). De esta manera, se consiguió aumentar la tasa de empleo femenina en la Unión Europea alcanzando el 57,3% en 2010, según los datos del Eurostat.

Por otra parte, aún no se ha conseguido cerrar la brecha salarial existente en la actualidad, siendo uno de los mayores reflejos de la desigualdad de género en el mercado laboral. Para confrontar esta situación, se aprobó la Directiva 75/117/CEE del Consejo en el 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, ya que la igualdad retributiva por trabajos de igual valor es esencial para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. En el ámbito de la Unión Europea, se aprobó la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en el 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor. Por lo tanto, el gran reto de la discriminación retributiva en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo (Dir. 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de julio de 2006).

Finalmente, entre las políticas aprobadas más recientemente se encuentra la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-25, aprobada en marzo de 2020, centrándose en mejorar la brecha salarial, la tasa de ocupación y actividad femenina, la conciliación familiar y laboral de la mujer, y la asunción de cargos de más responsabilidad por parte de las mujeres. Además, según la Comisión Europea, en el próximo presupuesto de la UE (2021-2027) se apoyarán y financiarán proyectos relacionados con la igualdad de género a través de una serie de programas de la UE (Comisión Europea, Dirección General de Justicia y Consumidores, 2020).

2.2 Políticas de empleo e igualdad de género en España

A nivel español, las políticas destinadas a fomentar la igualdad de género en el mercado laboral se recogen en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo desde 1998, donde se incorporan los Planes para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, marcando como uno de los objetivos principales la inserción laboral de mujeres en situación o riesgo de exclusión. Estos planes también han considerado, de manera creciente en los últimos tiempos, la adopción de medidas para promocionar la igualdad en las PYMEs, para lo cual han contemplado la concesión de ayudas dirigidas a estas empresas para la

elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad (Ministerio de sanidad, política social e igualdad, 2010).

Para lidiar con la desigualdad de género dentro del mercado laboral, en España se aprobó en 2007 la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La mayor novedad de esta Ley radica en “la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad”. Esta Ley defiende la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral mediante programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres (art. 42 LOIEMH 3/2007, de 22 de marzo), de manera que las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y los programas de inserción laboral activa estarán destinados sobre todo a colectivos específicos de mujeres. Además, el artículo 44 reconoce los derechos de conciliación de la vida personal familiar y laboral fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades familiares y el permiso y prestación tanto de maternidad como de paternidad, evitando discriminaciones de género.

La medida más relevante de esta Ley sería la elaboración e implantación obligatoria de un Plan de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores, además de la aprobación de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado. Sin embargo, en 2016 solo el 10% de las empresas españolas de más de 250 trabajadores tenían planes de igualdad (Bosada, M., 2019). Por ello, en 2019 se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, mediante el cual se obliga a la elaboración de un Plan de Igualdad a las empresas de 50 o más trabajadores, donde consten las retribuciones, la promoción profesional, la formación, las medidas de prevención de acoso sexual, y otros indicadores que promulguen la igualdad de género dentro de las empresas privadas (RDL 6/2019, de 1 de marzo).

Por otra parte, el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, en el año 2015. La normativa más reciente aprobada en relación con este ámbito es el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el cual establece “medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma” (RD 902/2020, de 13 de octubre).

Todas estas medidas se centran en alcanzar la igualdad de género dentro del mercado laboral enfocándose, principalmente, en desequilibrios como la menor tasa de empleo y actividad femenina, la segregación sectorial por género, la brecha salarial, la dificultad para acceder a puestos de mayor responsabilidad, y la conciliación familiar y laboral de la mujer.

Pese a todas las medidas aprobadas y puestas en marcha, es evidente que los resultados dejan mucho que desear, ya que el objetivo de igualdad de género supone un cambio no sólo a nivel económico y político, sino también social y cultural, que se obtendrá, primero, mediante la concienciación de la social sobre la desigualdad de género, por medio de las políticas, leyes y educación implantadas.

3. El trabajo femenino: evolución desde 2005 hasta 2019

3.1 Mercado laboral español

Mediante el estudio del mercado laboral de un país se puede estimar la posición que éste puede tomar desde una perspectiva global competitiva, observando su PIB, la generación de empleo de calidad y su productividad. El capital humano es una de las bases del crecimiento de un país, por eso se considera de vital importancia el estudio del mercado laboral, además, en éste se ven reflejadas las desigualdades que pueden existir dentro de un país. Por ejemplo, la lenta introducción de la mujer en el mercado laboral ha reflejado las grandes desigualdades de género que existían, generando una falta de competitividad. Por eso, la igualdad entre hombres y mujeres es necesaria si queremos alcanzar un nivel de crecimiento y de bienestar óptimo.

En este apartado se analiza el mercado laboral español desde la perspectiva de trabajo femenino, tanto la introducción de las mujeres en el mercado (actividad), como el nivel de ocupados que ellas representan, así como las condiciones que tienen dentro de estos empleos y los tipos de contrato (empleo y desempleo), haciendo en cada caso una comparación con el trabajo masculino.

Se ha elegido el periodo de años de 2005 hasta 2019, ya que refleja el mercado laboral español tanto antes de la crisis de la Gran Recesión, el estallido de ésta y su lenta recuperación. Además, para hacer una comparación internacional, se toma como referencia el mercado laboral de la UE-27¹ para ver la posición del resto de países europeos respecto a España. Veremos cómo afectó la crisis y si las mujeres sufrieron más las consecuencias que los hombres, así como la posición en la que se encuentran dentro del mercado laboral en la actualidad y cómo ha evolucionado la igualdad de género a lo largo de los años.

3.1.1 Actividad

La tasa de actividad permite conocer el número de personas activas en el mercado laboral con relación a la población en edad de trabajar, es decir, aquellas personas ocupadas, desocupadas, disponibles y buscando trabajo activamente. Estas tasas han cambiado mucho a lo largo de los últimos 15 años, debido a todos los cambios políticos y socioeconómicos que se han experimentado y que han afectado positivamente a las mujeres. Para mostrarlo, en este apartado se presentan gráficos de la tasa de actividad tanto femenina y masculina en España y en la UE-27 entre los años 2005 y 2019 para ver su variación y poder así compararlas. También se muestra su evolución por grupos de edad y por nivel de estudios en España.

Finalmente, se incluyen los motivos de inactividad de las mujeres, ya que son relevantes a la hora de analizar las desigualdades dentro del mercado laboral y conocer cuáles son los obstáculos que se interponen entre ellas y su carrera

¹ Se consideran, desde 2020, países de la UE-27 los siguientes: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Finlandia, Francia, Grecia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, República Checa, Rumania, Suecia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Chipre, Croacia y Dinamarca.

profesional. De esta manera, se puede facilitar el proceso de inclusión al mercado laboral, acercándose más a la igualdad de género.

3.1.1.1 Tasa de actividad por edad y nivel de estudios

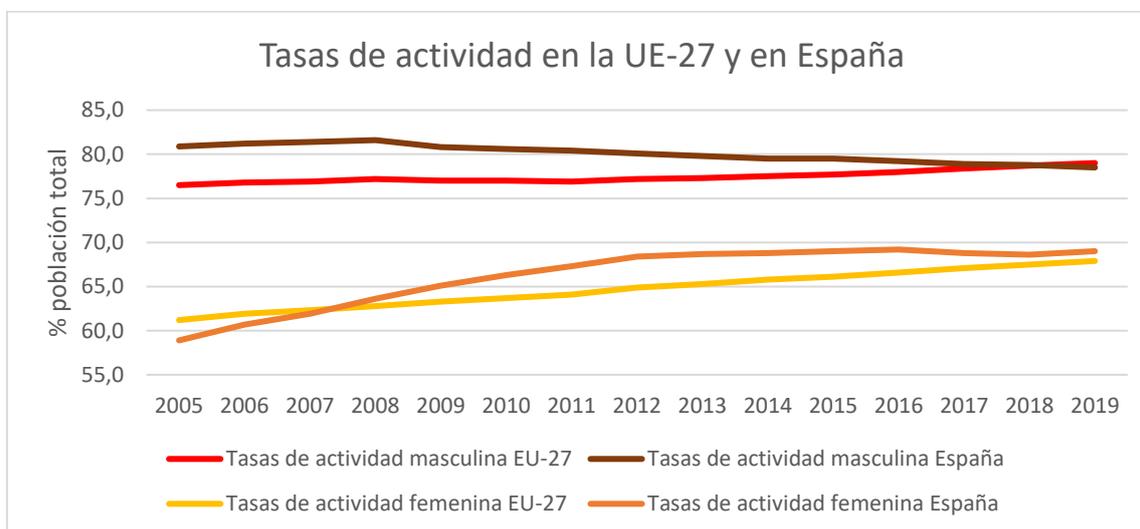


Gráfico 2. Tasas de actividad en la UE-27 y en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

En el Gráfico 1 vemos que tasas de actividad femeninas son menores que las masculinas tanto en España como en la UE-28, situándose, las primeras, entorno al 65% respecto a la población en edad de trabajar, y las segundas, entorno al 80%. Cabe destacar que las tasas de actividad españolas son mayores a la media de la UE-28 durante el periodo 2008 a 2018, a partir de entonces se observa una convergencia entre ambas.

Las tasas de actividad femeninas han ido aumentando año a año, en 2005 la tasa de actividad femenina de la UE-27 era del 61,2%, y en España del 58,9%. En el año 2019, éstas se situaban en el 67,9% y 69% respectivamente. Esto supone un aumento de más de 10 puntos porcentuales en España y de más de 6 en la UE.

En el gráfico destaca el rápido crecimiento de las tasas de actividad femeninas en España, sobre todo a partir del año 2007, inicio de la crisis de la Gran Recesión. Este crecimiento de la actividad femenina puede verse explicado por la necesidad de un ingreso extra que experimentaron muchos hogares durante la crisis, lo cual llevó a la mujer a dejar sus tareas en los hogares para incorporarse en el mercado laboral con el fin de sustentar a su familia ante la inestabilidad que podía causar la crisis.

Sin embargo, como se ha resaltado antes, estas tasas de actividad femeninas, si bien han experimentado un crecimiento favorable a lo largo de los años, no llegan a alcanzar nunca las tasas de actividad masculinas. Esto refleja las desigualdades que existen en el mercado laboral para el género femenino, ya que, pese a la evolución positiva de las tasas, la incorporación tardía y los

obstáculos que han tenido las mujeres en el mercado laboral aún se ven reflejados en las menores tasas.

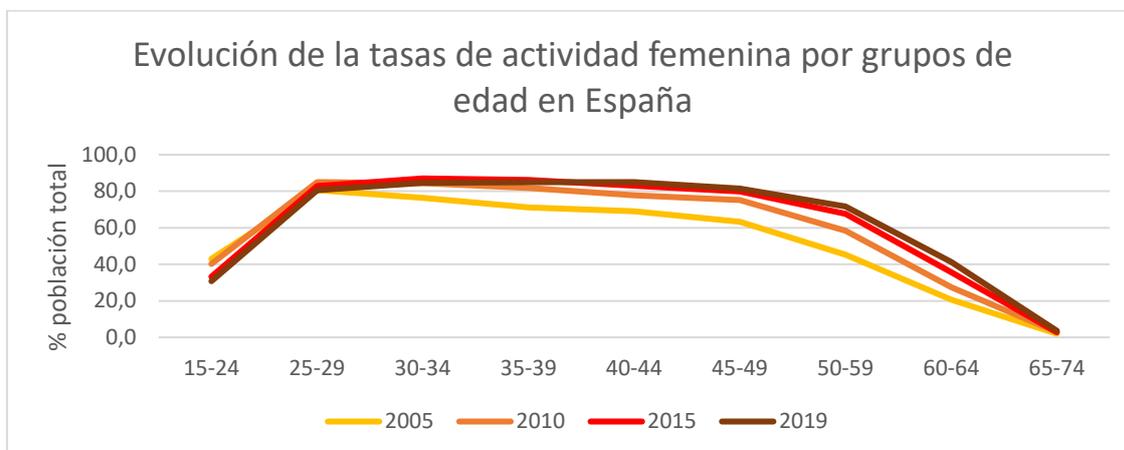


Gráfico 3. Evolución de las tasas de actividad femenina por grupos de edad en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

En el Gráfico 2 se observa cómo, para cada año representado, las tasas de actividad femeninas aumentan durante los primeros años en edad de trabajar, es decir, desde los 15 años hasta los 29 aproximadamente, estabilizándose durante los siguientes grupos de edad y llegando entonces a su auge de tasas más alta de actividad, en 2019 el 85% de la población femenina entre 40 y 44 años estuvo activa laboralmente. Sin embargo, a partir de los 45 años el número de mujeres activas comienza a disminuir, y continúa minando progresivamente durante los siguientes grupos de edad. Esta tendencia ha sido así en todos los años representados, desde el 2005 hasta el 2019, donde además destaca el crecimiento de las tasas año a año.

Por otro lado, entre el año 2005 y 2019, se observa un descenso de las tasas de actividad de las mujeres de entre 15 y 24 años. Esto se puede deber a que las mujeres han decidido prolongar sus estudios e incorporarse en el mercado laboral una vez terminada su formación académica.

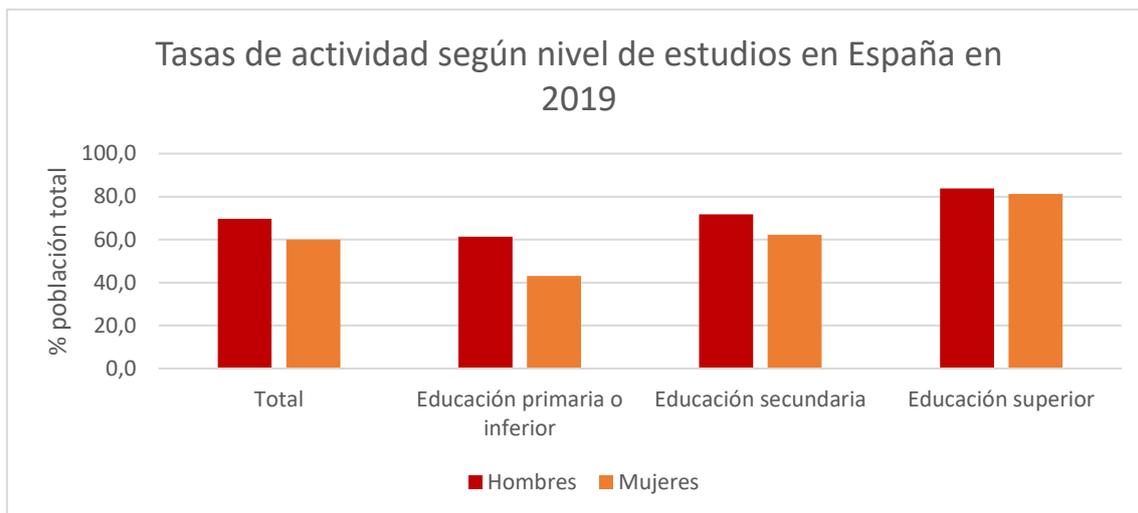


Gráfico 4. Tasas de actividad según el nivel de estudios en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

Por otra parte, en el Gráfico 3 se comparan las tasas de actividad femeninas y masculinas según el nivel de estudios en España en 2019, donde se refleja que las mayores desigualdades entre hombre y mujeres tienen lugar cuanto menor es el nivel de estudios. De la misma manera, las tasas de actividad de mujeres y hombres cuando éstos tienen educación superior son mucho más equitativas.

Esto se puede deber a que las mujeres sin estudios no se incorporan al mercado laboral y se dedican al trabajo doméstico ya que saben que los trabajos a los que pueden optar en el mundo laboral son precarios y que van a tener que enfrentarse a muchas desigualdades y obstáculos.

3.1.1.2 Motivos de inactividad

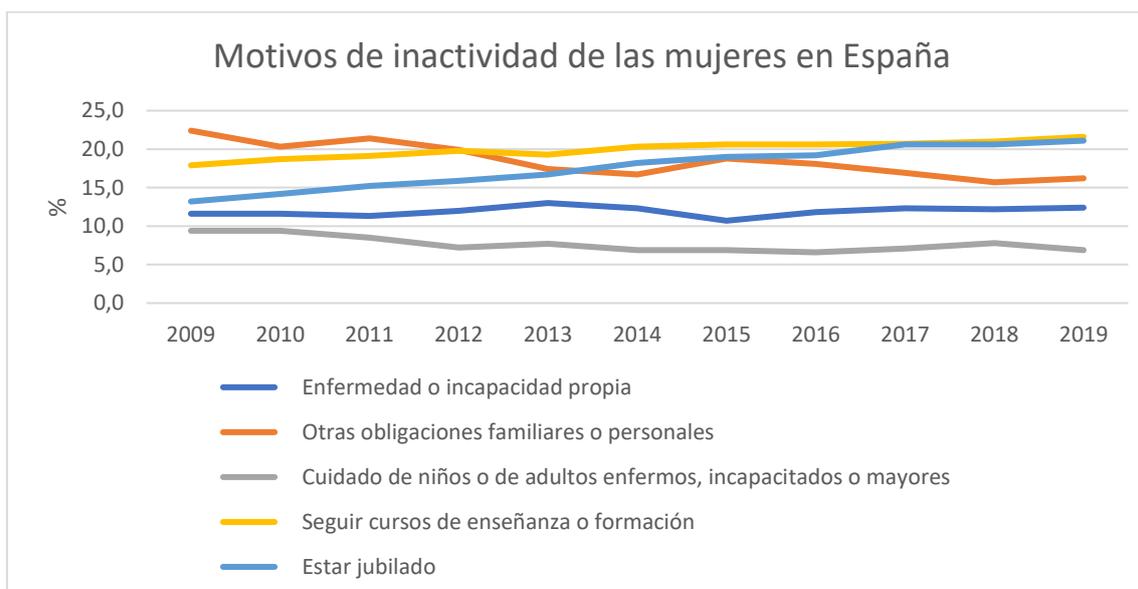


Gráfico 5. Motivos de inactividad de las mujeres en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Lo más notable del Gráfico 4 es que los motivos de inactividad de las mujeres han ido variando notablemente a lo largo de los años 2009 y 2019, ya que, en 2009, el motivo de mayor peso de inactividad de las mujeres eran las obligaciones familiares o familiares, situándose en un 22,4% de las mujeres inactivas. Sin embargo, a partir 2012 este motivo ha ido disminuyendo a medida que seguir cursos de enseñanza y formación ganaban peso, habiendo en 2019 un 16,2% de mujeres inactivas por motivos familiares o personales. En 2019, los dos mayores motivos de inactividad laboral de las mujeres han sido seguir cursos de enseñanza o formación, así como el estar jubiladas.

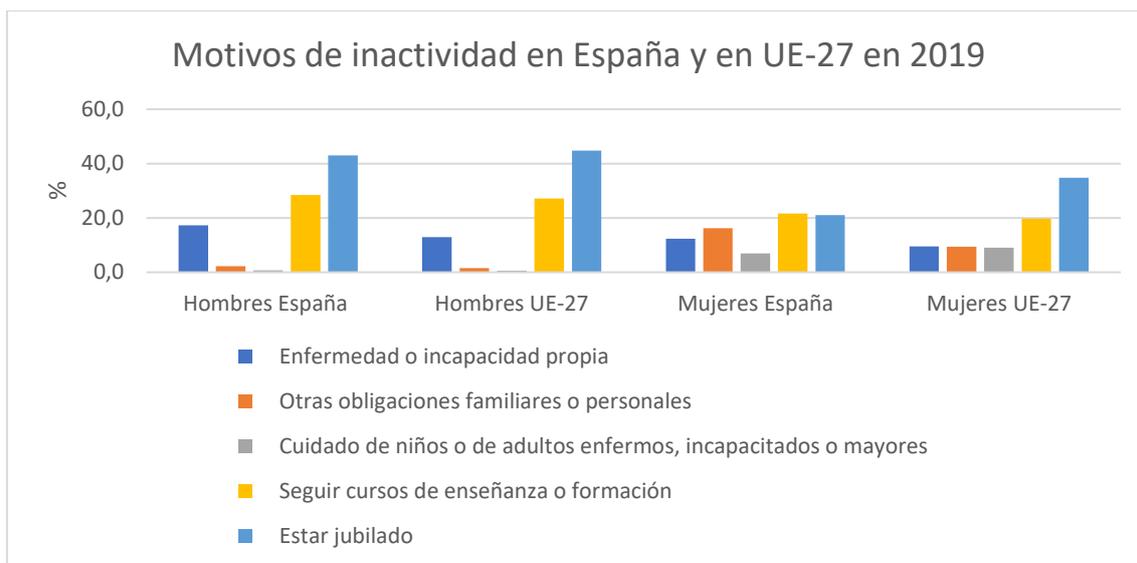


Gráfico 6. Motivos de inactividad en España y en la UE-27 en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Cuando hacemos la comparación entre España y la UE-27 en el año 2019, en el Gráfico 5, destacamos dos diferencias más notables: en España muchas más mujeres declaran motivo de inactividad las obligaciones familiares que en la UE, con una diferencia de casi 5 puntos porcentuales, y que en la UE-27 muchas más mujeres exponen como motivo de mayor peso el cuidado de niños, enfermos o ancianos, con una diferencia de más de 2 puntos porcentuales. Además, mientras las mujeres españolas muestran como mayores motivos de su inactividad el estar jubiladas y seguir con cursos de formación, en la UE el motivo de más peso de la inactividad de las mujeres es enfermedad o discapacidad, seguido, detrás de notable diferencia, los cursos de enseñanza. Este patrón de se reproduce también por los hombres tanto españoles como de la Unión, cuyos motivos de inactividad son bastante similares.

3.1.2 Empleo

Mediante el estudio de las tasas de empleo se puede mostrar la importancia del trabajo femenino dentro del PIB de un país, ya que la producción de empleo va de la mano del nivel de producción y de bienestar dentro de un país. No sólo es necesario que se genere empleo, sino que además hace falta que éste sea de calidad y no esté sujeto a condiciones precarias.

En este apartado se muestra, mediante gráficos y tablas, la evolución del empleo asalariado de las mujeres tanto en el mercado laboral español como en la UE-27 durante los últimos 15 años. Se estudian las tasas de empleo femenino por grupos de edad y por nivel de estudios, se comparan con las tasas masculinas y se estudian las condiciones del trabajo, es decir, los tipos de contratos que se les ofrece y los motivos por los que aceptan unos u otros.

3.1.2.1 Tasa de empleo por edad y nivel de estudios

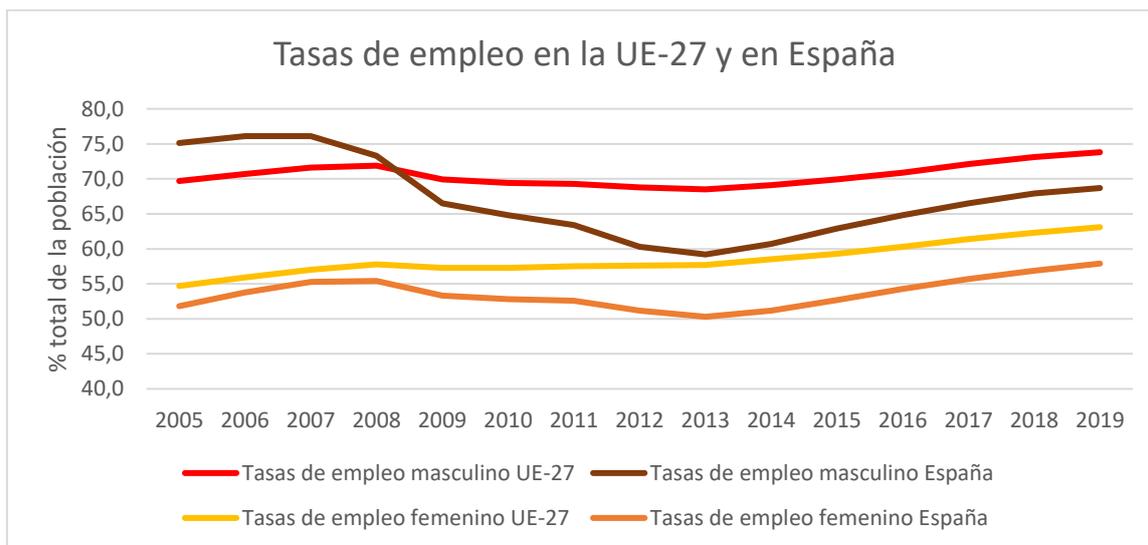


Gráfico 7. Tasas de empleo en la UE-27 y en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

Como se aprecia en el Gráfico 6, las tasas de empleo han variado bastante durante los últimos 15 años. Lo primero que llama la atención es la notable bajada del empleo en España, tanto masculino como femenino, debido a los efectos de la crisis de la Gran Recesión. Debido a esta caída de ambas tasas de empleo, éstas convergieron, llegando a una mayor igualdad de género respecto al empleo en la actualidad que hace 15 años.

En 2005, la diferencia entre las tasas de empleo masculino y femenino españolas era de 23,3 puntos porcentuales, mientras que en 2019 bajó hasta 10,8 puntos porcentuales, situándose las tasas de empleo en un 68,7% y 57,9%, respectivamente.

En la Unión Europea también se aprecia una convergencia entre las dos tasas a lo largo de los años, debida, igual que en el caso de España, a la caída de empleo masculino durante la crisis. En 2005, la desigualdad entre ambas tasas se situó en 15 puntos porcentuales, y en 2019, con una tasa de empleo masculino y femenino del 73,8% y del 63,1%, respectivamente, la diferencia entre ambas fueron 10,7 puntos porcentuales.

Por tanto, la desigualdad de empleo femenino y masculino ha disminuido bastante en los últimos 15 años, y actualmente España y la UE-27 tienen una tasa de desigualdad muy similar, entorno al 18% entre ambos sexos.

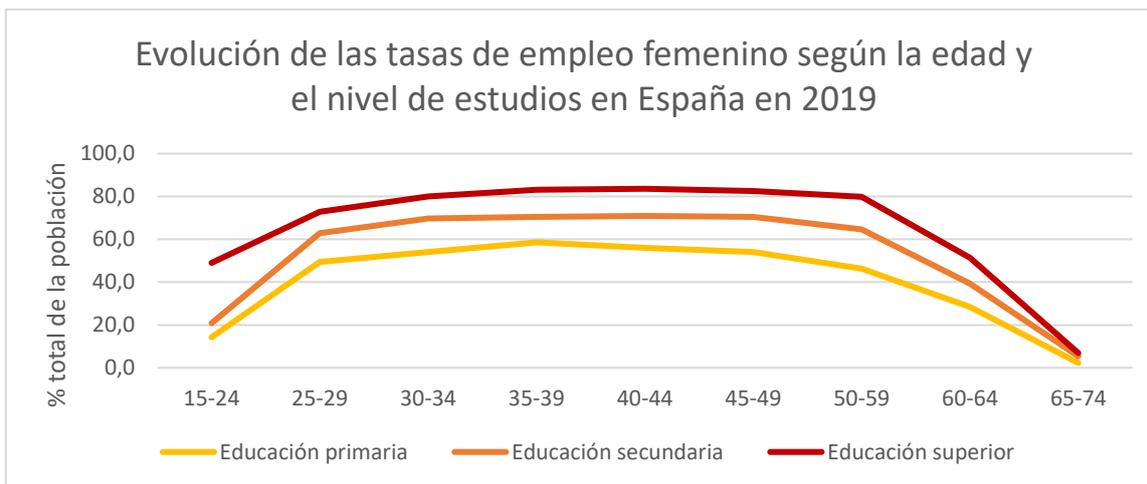


Gráfico 8. Evolución de las tasas de empleo femenino según la edad y el nivel de estudios en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

En España en 2019, el rango de mujeres que tenía más empleo se situaba en aquellas entre 40 y 44 años y con educación superior, con una tasa de 83,6%, mientras que, aquellas mujeres en este rango de edad y con educación primaria tenían una tasa de empleo de un 56%, lo cual supone una diferencia de 27,6 puntos porcentuales. Por tanto, del Gráfico 7 concluimos que claramente las mujeres tienen más empleo a medida que tienen más formación académica, y el rango de edad de mujeres más ocupadas es entre 30 y 59 años.

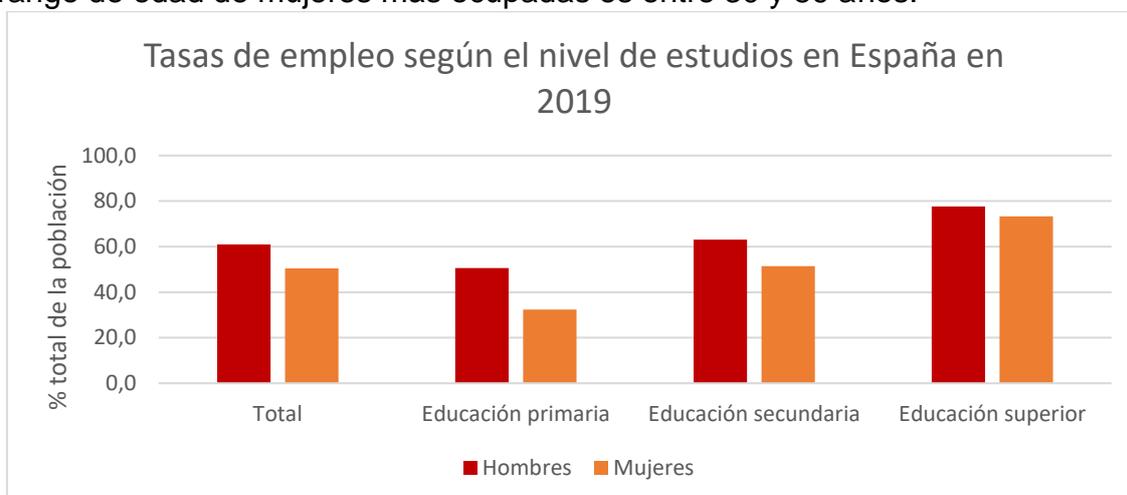


Gráfico 9. Tasa de empleo según el nivel de estudios en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

En el Gráfico 8 se contrasta la conclusión del gráfico anterior, el hecho de que las mujeres tienen más empleo a medida que tienen más estudios. Además, en este gráfico se puede observar que hay menos desigualdad entre mujeres y hombres cuando ambos tienen educación superior, con una diferencia entre sus tasas de empleo del 4,3%, habiendo una diferencia del 18,2% entre las tasas con educación primaria o inferior. Es decir, la desigualdad de género en el empleo se reduce en más de un 76%. Además, el hecho de que las mujeres tengan formación profesional y académica supone un incremento del valor del capital

humano que ellas suponen al estar más formadas, y el país en su conjunto se ve beneficiado por ello, siendo más productivo y competitivo.

Por estas razones, se ha de incentivar especialmente a las mujeres a continuar su formación académica si un país quiere reducir la desigualdad de género, y, en consecuencia, ser más competitivos económicamente.

3.1.2.2 Temporalidad y trabajo a tiempo parcial

En este subapartado se exponen las tasas de empleo temporal y de empleo a jornada parcial haciendo una comparación entre los diferentes tipos de contratos y su reparto entre las mujeres y los hombres tanto en España como en la UE-27, así como su evolución a lo largo de los años.

Tabla 1. Tasas de empleo a tiempo parcial en España y en la UE-27.

Tasas de empleo a tiempo parcial (%)	2005		2010		2015		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
UE-27	6,3	28,3	7,3	29,6	8,5	30,6	8,4	29,9
España	4,4	23,4	5,2	22,6	7,8	25,1	6,8	23,7

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

Tabla 2. Tasas de empleo temporal en España y en la UE-27.

Tasas de empleo temporal (%)	2006		2010		2015		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
UE-27	15,0	16,5	14,4	15,9	15,1	15,9	14,6	15,6
España	30,7	35,8	23,4	25,8	25,0	25,8	25,7	27,2

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

En la Tabla 1 se ve claramente que las mujeres tienen más empleos a tiempo parcial que los hombres, tanto en España como en la UE-27 la diferencia de contratos por género es notable. Por ejemplo, en la Unión en 2019 casi el 30% de las mujeres ocupadas ejercían jornada parcial, en contraste con el 8,4% de los hombres. Es decir, con relación a los hombres, las mujeres triplican los contratos a jornada parcial. En España, esta diferencia es menor, aunque no mucho menor que en la UE. Además, las tasas de empleo parcial tanto de hombres como de mujeres son más bajas que en la Unión durante los años representados. Tanto en la UE-27 como en España, las tasas de empleo a tiempo parcial han ido aumentando ligeramente a lo largo de los años, y la diferencia entre ambos sexos ha disminuido, aunque sigue siendo bastante alta.

En cuanto a la Tabla 2, donde se recogen las tasas de empleo temporal, se reflejan unas tasas notablemente superiores en España que en la Unión durante todos los años tanto en hombres como en mujeres. Estas tasas disminuyeron

durante la crisis, ya que ésta tuvo consecuencias sobre la destrucción de empleos, aunque las mujeres siempre tienen las tasas de contratos temporales más elevadas.

3.1.2.3 Motivos jornada parcial hombres y mujeres

A continuación, se presenta un gráfico con los motivos por los que las mujeres y los hombres tienen empleos a tiempo parcial.

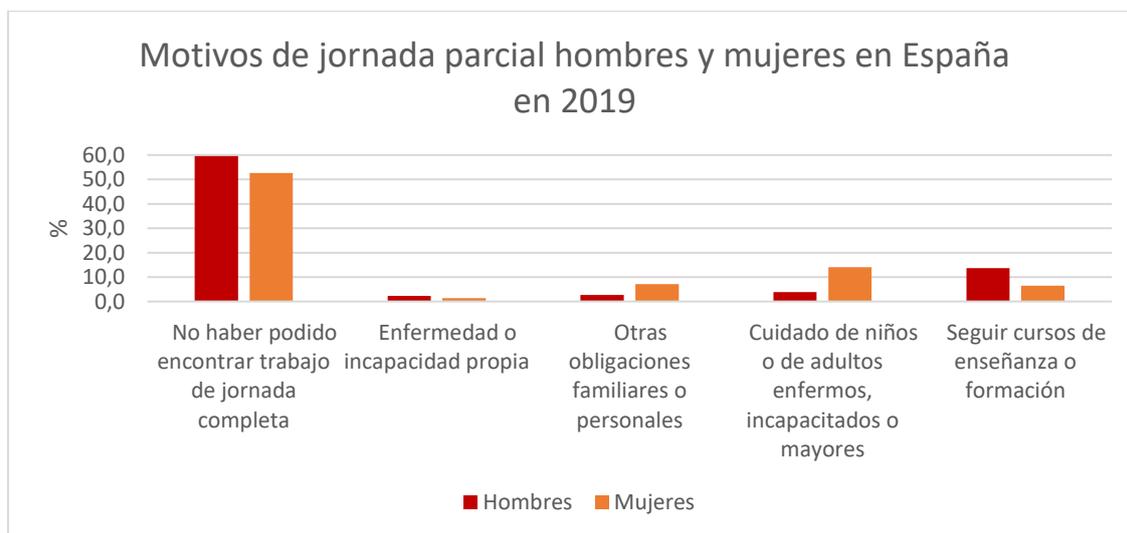


Gráfico 10. Motivos de jornada parcial hombres y mujeres en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

En el año 2019 el mayor motivo por el que los hombres y las mujeres ejercían jornada parcial fue no haber podido encontrar trabajo de jornada completa. En los siguientes motivos es donde se refleja más la desigualdad laboral entre hombres y mujeres: más mujeres que hombres ejercen jornada parcial por obligaciones familiares o cuidado de personas, alrededor del 10%, cuando en los hombres apenas llega al 3%. Tan solo el 6,5% de las mujeres hacen jornada parcial para poder seguir con cursos de formación, en contraste con los hombres, siendo éstos más del doble, el 13,6%. Por tanto, las obligaciones familiares y el cuidado de personas son motivos de mayor peso de impedimento de ejercer jornada a tiempo completo para las mujeres que seguir con cursos de formación, a diferencia de los hombres.

3.1.2.4 Ocupados por sector y sexo

En el siguiente apartado se muestra, mediante dos gráficos, los sectores donde la presencia masculina y femenina es más relevante y qué porcentaje representan dentro del total del mercado laboral.

Los sectores que he escogido a analizar se muestran en la leyenda mediante iniciales, que significan:

- A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- C: Industria manufacturera
- F: Construcción

- G: Comercio al por mayor y al por menor
- H: Transporte y almacenamiento
- I: Hostelería
- O: Administración Pública y defensa
- P: Educación
- Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales
- T: Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico

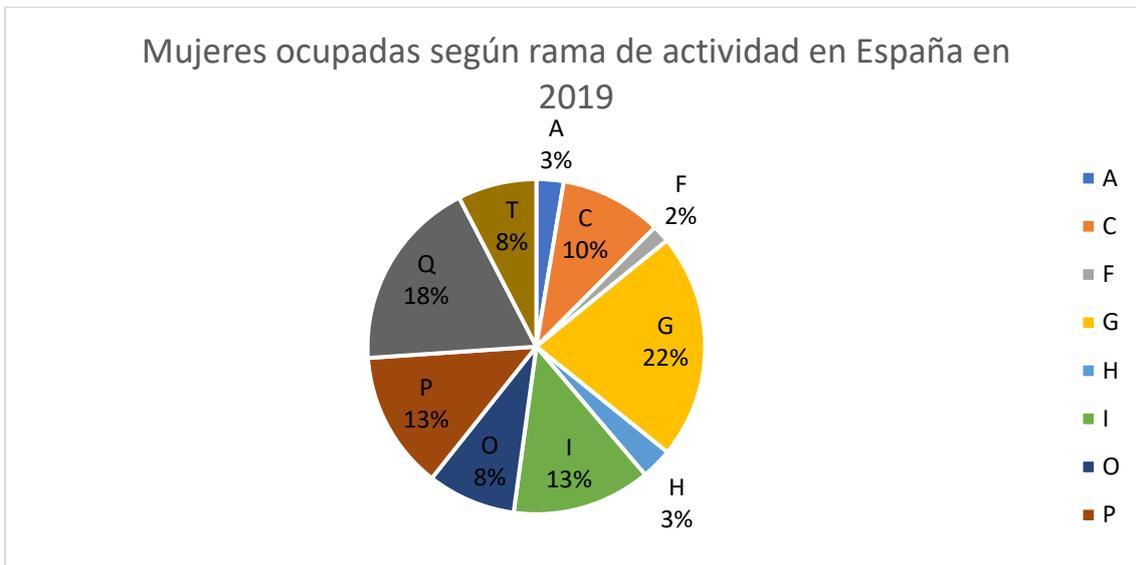


Gráfico 11. Mujeres ocupadas según rama de actividad en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

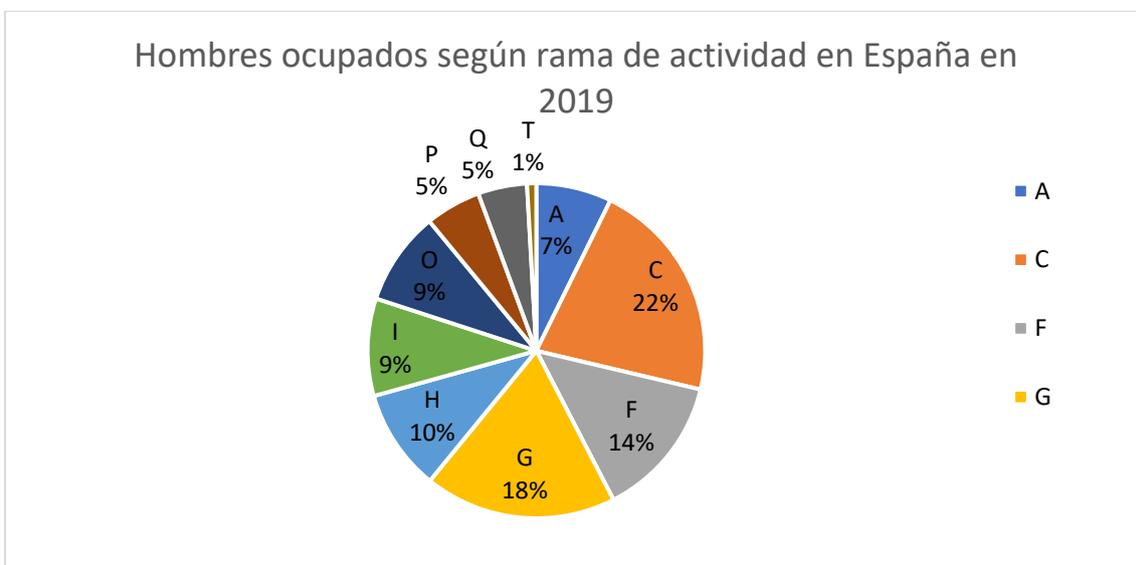


Gráfico 12. Hombres ocupados según rama de actividad en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

En el primer gráfico, el Gráfico 10, en representación a las mujeres, el sector donde existen más mujeres ocupadas es el comercio al por mayor y al por menor, donde figuran el 22% de las mujeres ocupadas del mercado laboral español en 2019. Este va seguido de las actividades sanitarias y de servicios sociales, con

el 18% de ocupación. Después, con un 13%, los sectores con más presencia femenina son la educación y la hostelería. El sector donde menos mujeres ocupadas hay es la construcción, con un 2%, además del sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y el sector de transporte y almacenamiento.

En cuanto a los hombres, observando el Gráfico 11, el sector donde más ocupados hay, con un 22%, es la industria manufacturera, esto es, la transformación de materias primas en bienes intermedios o bienes finales. Por ejemplo, en España destacan la fabricación de muebles, metalurgia, o madera. El siguiente sector con más hombres ocupados es el comercio al por mayor y por menor, con un 18%, seguido de la construcción, 14%, y el sector de transporte y almacenamiento.

Después de haber interpretado los datos más relevantes de ambos gráficos, se observa que los hombres y las mujeres trabajan en sectores muy diferentes, a excepción del comercio al por menor y mayor, que representa una gran parte de personas ocupadas en ambos sexos. La ocupación masculina está dividida en tres grandes bloques, representando los sectores de la industria manufacturera, el comercio al por mayor y por menor y la construcción. Mientras, la ocupación femenina está más diversificada entre los diferentes sectores, donde vemos un claro patrón en el que las mujeres se dedican más al sector de servicios, sobre todo en actividades sanitarias, educación y hostelería, y, por otro lado, los hombres se dedican a los sectores primario y secundario. Además, las actividades domésticas representan un 8% de las mujeres ocupadas, cuando apenas un 1% de los hombres ocupados se dedican a estas actividades.

Por todo esto, deducimos que el mercado laboral está segmentado por género, ya que aún reside la influencia de los últimos años en los que la mujer se ha ido incorporando poco a poco a él. Comenzaron haciendo actividades del hogar, reconocidas como actividades que generan valor e incrementan el PIB de un país, además de introducirse como profesoras y enfermeras, las actividades más comunes entre las mujeres a lo largo de los años, mientras que el género masculino sigue representando las manufacturas, construcción, trabajos de fuerza y mano de obra.

3.1.3 Desempleo

En este apartado se analizan las tasas de desempleo tanto en España como en la Unión Europea durante los últimos 15 años, que coinciden con la etapa anterior a la Gran Recesión, su desarrollo y su lenta recuperación.

3.1.3.1 Tasas de desempleo por nivel de estudios

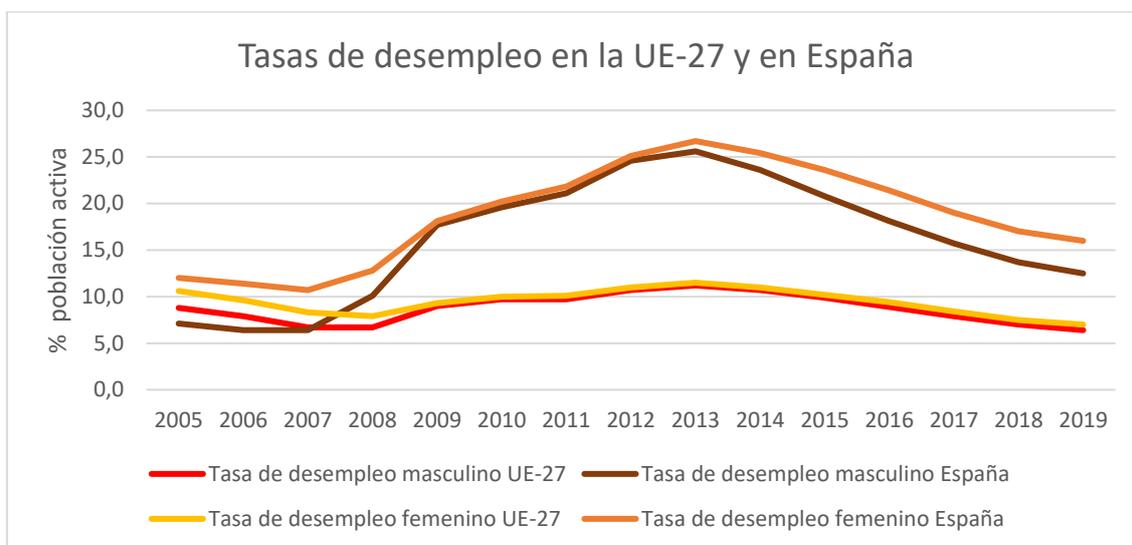


Gráfico 13. Tasas de desempleo en la UE-27 y en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

Las tasas de desempleo femenino han sido siempre superiores a las masculinas en España durante todo el periodo de tiempo analizado. A partir del año 2007, al inicio de la crisis, ambas tasas subieron considerablemente, disminuyendo la diferencia que había entre ellas, hasta el punto de ser prácticamente iguales, con una diferencia decimal, durante los años 2009 hasta 2013. Mientras, las europeas se mantuvieron en poco más del 11%, con muy poca diferencia entre hombres y mujeres. Al entrar en la fase de recuperación, la brecha entre las tasas volvió a abrirse en España, saliendo perjudicadas las mujeres. En 2019, en España, la diferencia de género entre ambas tasas fue de 3,5 puntos porcentuales, situándose la tasa de desempleo femenina en un 16%. En Europa, por otra parte, ambas tasas se mantienen alrededor del 7% con una diferencia decimal.

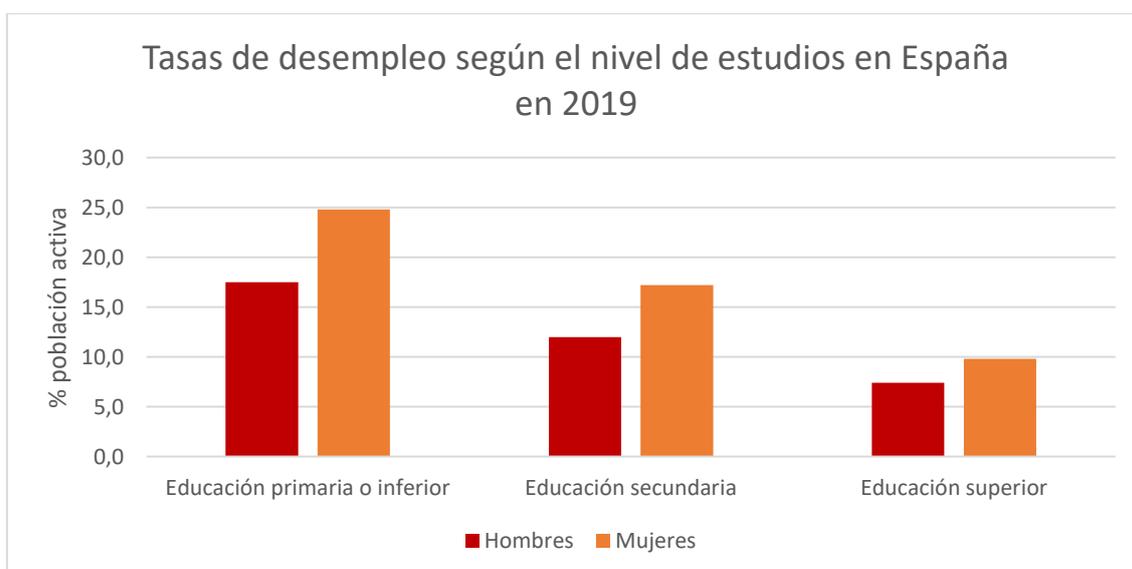


Gráfico 14. Tasas de desempleo según el nivel de estudios en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

En el Gráfico 13 se aprecia la diferencia entre las tasas de desempleo de los hombres y las mujeres, que a medida que tienen más nivel educativo, menos desempleo y más igualdad reflejan. Aun así, en 2019, independientemente del nivel de estudios, las mujeres estaban más desempleadas que los hombres.

En 2019, la brecha de desempleo entre hombres y mujeres se situó en más de un 41% en el nivel de estudios más bajo, y descendió hasta un 32% en aquellas personas con educación superior.

Por tanto, como ya se ha dicho en apartados anteriores, la formación académica hace que las desigualdades de género de un país se vean reducidas, así como el desempleo, incentivando al desarrollo y competitividad económica del país, ya que aumenta el valor del capital humano.

3.2 Desigualdades dentro del mercado laboral español

Una vez hecho el estudio del mercado laboral español desde la perspectiva la mujer, se han observado reflejadas las desigualdades de género que subyacen en éste. En este apartado se entra más en profundidad en el estudio de las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres tanto al introducirse como una vez dentro del mercado laboral.

3.2.1 Perspectivas de carrera profesional para la mujer

Como hemos visto, la actividad de las mujeres dentro del mercado laboral se ha visto incrementada a lo largo de los años, y las mujeres han abierto muchas puertas en cuanto a perspectivas de su carrera profesional, rompiendo con los estereotipos fijados en el género femenino y con los roles asignados a la mujer. Por ejemplo, las mujeres han ido accediendo progresivamente a las estructuras de poder de las empresas y organizaciones. Sin embargo, sigue habiendo obstáculos para ellas a la hora de ascender a puestos de poder y de decisión, y, como consecuencia, este acceso se ha hecho muy poco a poco y aún quedan muchos escalones por subir, ya que los cargos más altos siguen estando ocupados en su gran mayoría por hombres. Esto se denomina techo de cristal, que puede verse claramente representado en los gráficos de este apartado.

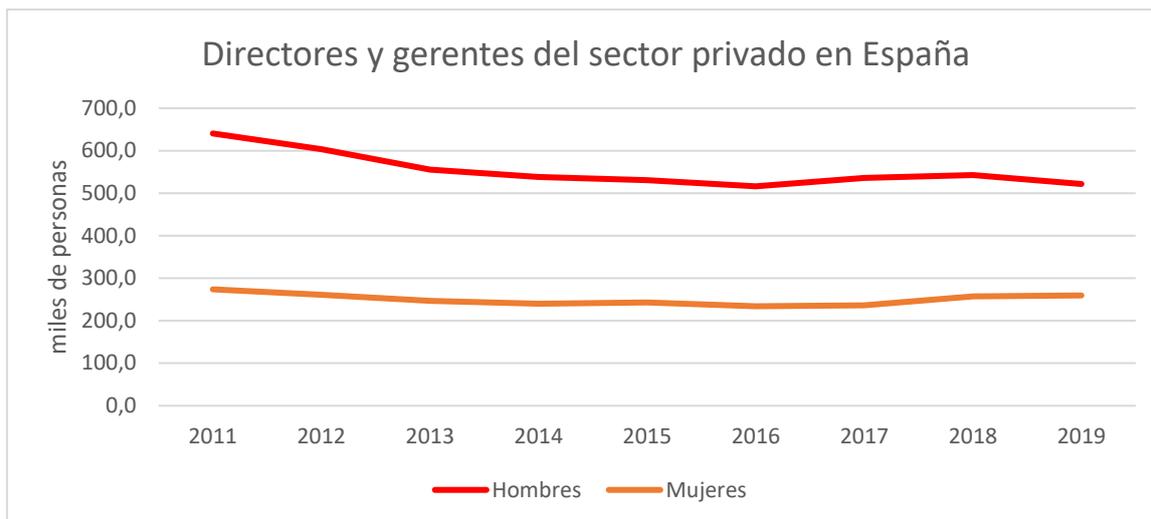


Gráfico 15. Directos y gerentes del sector privado en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

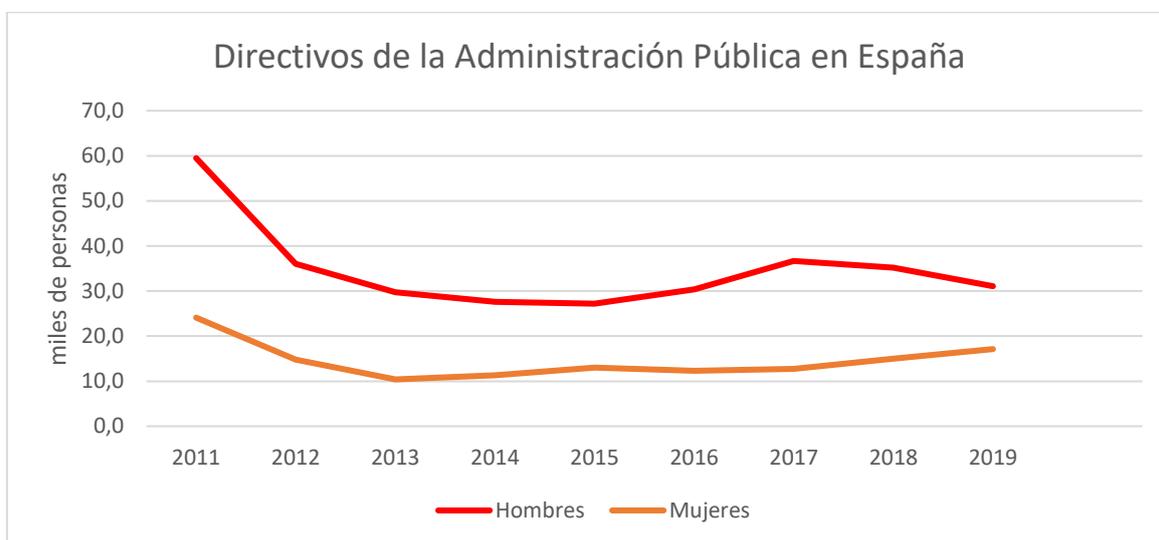


Gráfico 16. Directivos de la Administración Pública en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Aunque los puestos de altos cargos se han visto disminuidos tanto en hombres como en mujeres desde 2011 hasta 2019, en España la desigualdad de género en este aspecto es evidente. En el último año, 259.000 mujeres ocuparon altos cargos en el sector privado, cuando en la Administración Pública el número de mujeres directivas apenas llegó a 20.000.

Además, en la Tabla 3 se expone, en porcentaje, la cantidad de mujeres en la presidencia de las empresas del IBEX 35 durante los últimos 5 años, y, a pesar de que el número de mujeres que ocupan puestos de decisión es mayor, sigue siendo un porcentaje muy bajo, destacando especialmente que nunca ha habido ni una sola representante mujer en las empresas del IBEX 35.

Tabla 3. Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35.

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Total Consejo	24,7	22,5	21,1	19,5	18,0	16,4
Presidencia	2,9	6,1	8,8	8,8	8,8	9,1
Consejería	24,7	23,7	22,0	20,3	18,7	16,9
Representantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: EIGE (European Institute for Gender Equality)

Para explicar el techo de cristal, es decir, la limitación y las dificultades de ascenso laboral, se han aportado teorías desde tres perspectivas (Martínez-Pérez, M.D. y Osca Segovia, A., 2004): las que se centran en variables personales, las que dan más peso a variables de la situación y las que parten de la existencia de un fenómeno de discriminación.

Las teorías basadas en variables personales parten de las diferencias interpersonales entre hombres y mujeres para explicar el techo de cristal y el menor estatus profesional de las mujeres en el mercado laboral. Por ejemplo, los déficits de formación, una menor experiencia, el “miedo al éxito” serían algunas de las razones por las que las mujeres son “menos aptas que los hombres” para tomar un alto cargo.

Por otra parte, las teorías que se apoyan en variables situacionales para explicar el techo de cristal lo hacen mediante la discriminación que surge de la organización laboral y familiar que rige nuestra sociedad. En cuanto a la organización laboral, esta explica que las mujeres forman parte de un grupo minoritario, ya que existen más hombres que mujeres en las organizaciones, y por tanto tendrían más conflictos en sus puestos de trabajo ya que tendrían que adaptarse dentro de un ambiente y una cultura que no es su identidad. Además, esta teoría también plantea dos tipos de empleo: los primarios y los secundarios. Los primarios serían aquellos con posibilidad de promoción, y los secundarios aquellos que son de un nivel profesional más bajo, sin posibilidad de ascendencia laboral. Entonces, la mayoría de las mujeres son contratadas directamente en empleos de tipo secundario, con menos posibilidades de promoción. Respecto a la organización familiar, ésta estudia la influencia de la familia y de los roles de género a la hora de buscar empleo y dedicar más horas a su carrera profesional. En nuestra sociedad, se plantea que los hombres se esforzarán más en la búsqueda de un empleo estable y un ingreso alto con tal de mantener económicamente a su familia, mientras que las mujeres, en cambio, intentan encontrar un trabajo que se pueda compaginar con el cuidado del hogar y de sus hijos (Martínez-Pérez, M.D. y Osca Segovia, A., 2004).

Estas son unas de las muchas teorías que existen para explicar el techo de cristal, aunque, dada la complejidad de la realidad social, la carrera profesional de las mujeres se ve condicionada por muchos otros factores simultáneamente.

3.2.2 Brecha salarial

Otra de las grandes desigualdades de género dentro del mercado laboral es la brecha salarial, es decir, la menor ganancia que se les retribuye a las mujeres haciendo el mismo trabajo que un hombre por el mero hecho de ser mujeres, calculada como la diferencia que existe de media entre los ingresos brutos por hora de ambos sexos. A pesar de que la igualdad de retribución se estableció como derecho en el Tratado de Roma en el 1957, esta desigualdad perdura a lo largo de los años y la brecha no ha conseguido cerrarse todavía, como puede observarse en los gráficos de este apartado.



Gráfico 17. Ganancia media anual por trabajador en España en 2018. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

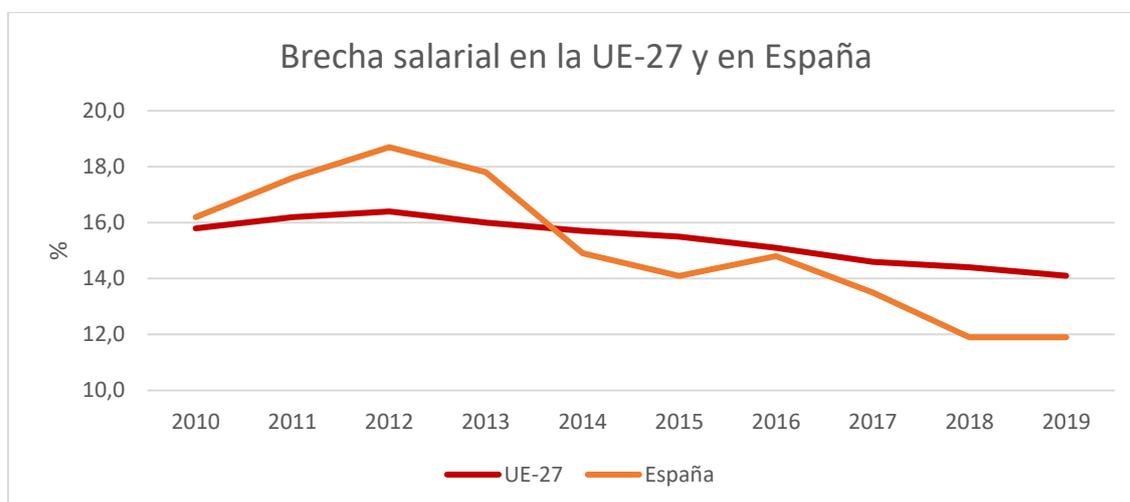


Gráfico 18. Brecha salarial en la UE-27 y en España. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

En el primer gráfico se muestra la diferencia de ingresos anuales en España entre mujeres y hombres, reflejando claramente una brecha salarial que se amplía a medida que aumenta el cargo del puesto. Según el Gráfico 16, la brecha salarial más amplia se sitúa en directores y gerentes, en cuyo caso las mujeres dejaron de cobrar hasta 12.000€ anuales en 2018, reflejando otra de las desigualdades existentes explicadas en el apartado anterior: el techo de cristal. Como media, en las ocupaciones expuestas en el gráfico, en España cada mujer

tendría que haber cobrado 6.000€ más al año para tener la misma retribución que un hombre en el mismo puesto de trabajo.

En el segundo gráfico de este apartado se observa cómo la brecha salarial se ha ido cerrando a lo largo de los años tanto en la Unión Europea como en España, situándose en 2019 en un 12%, dos puntos porcentuales por debajo de la media europea.

Entre las causas de la brecha salarial se encuentra, por una parte, la diferencia de sectores y actividades donde las mujeres desempeñan sus empleos respecto a los hombres, provocando una segmentación de los sectores de actividad según el género predominante en él. Por ejemplo, según lo expuesto en un apartado anterior, el 22% de las mujeres trabajan en el sector sanitario, frente al 5% de los hombres, así como casi el 90% de los empleos domésticos pertenecen a mujeres. De esta manera, las mujeres se ven predeterminadas a trabajar en un sector donde los ingresos brutos son menores, afectando así a la brecha de género.

Por otra parte, el techo de cristal y la infravaloración de las capacidades de las mujeres evita que se les ofrezcan puestos de más responsabilidad y, por tanto, mayor salario, ampliando más las desigualdades salariales existentes.

La conciliación de la vida personal y familiar con las carreras profesionales de las mujeres es otra de las causas de la existencia de esta brecha. Por los roles de género establecidos, las mujeres desempeñan mucho más trabajo no remunerado que los hombres (tareas del hogar), y esta mayor carga familiar es uno de los motivos por los que las mujeres constituyen la mayoría de los empleos a tiempo parcial. Todo esto conlleva una menor remuneración y menores posibilidades de promoción en los empleos femeninos, repercutiendo negativamente en las carreras profesionales de las mujeres, en sus derechos a pensión y prestaciones por desempleo, afectando, a su vez, a la brecha salarial (Comisión Europea, Dirección General de Justicia y Consumidores, 2014).

3.2.3 Conciliación laboral y familiar de la mujer

Aunque se haya avanzado mucho en el aspecto de romper con los roles de géneros asignados por la sociedad, la mujer aún se enfrenta al desafío de conciliar su vida laboral con su vida personal. Por este mismo motivo muchas mujeres han sido inactivas durante muchos años, ya que se asumía que tenían que encargarse de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, dejando sin espacio el desarrollo de su carrera profesional. Aunque, como hemos visto, el número de mujeres activas se ha visto incrementado notablemente durante los últimos años, aún dentro del mercado laboral las mujeres empleadas se siguen encontrando con este obstáculo, obteniendo como consecuencia la reducción de jornada laboral voluntaria, la interrupción del trabajo por baja paternal, o incluso, la dimisión de su cargo o cambio de empleo.

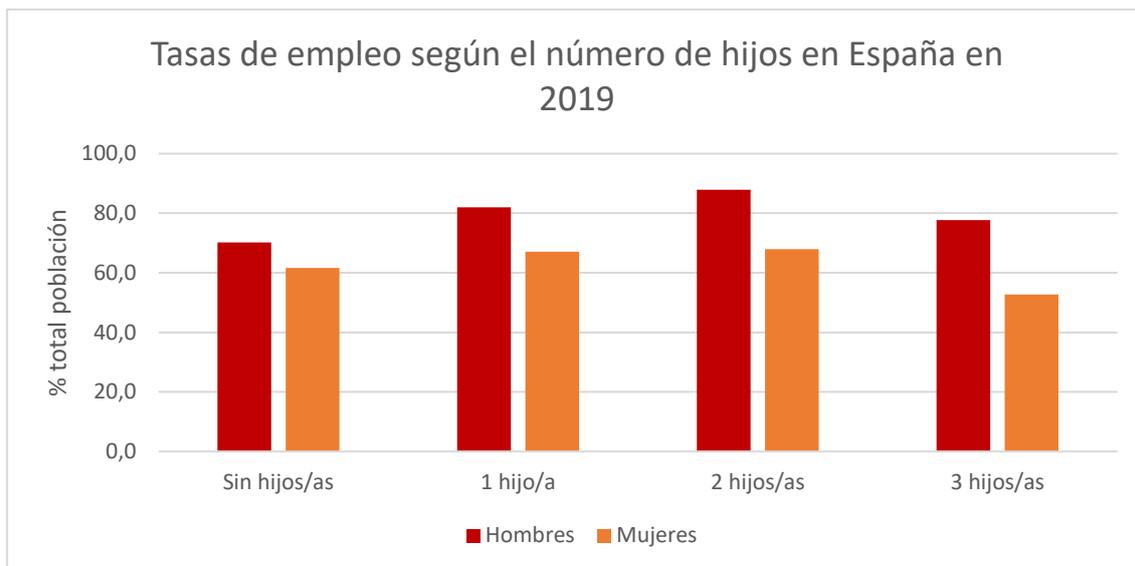


Gráfico 19. Tasas de empleo según el número de hijos en España en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

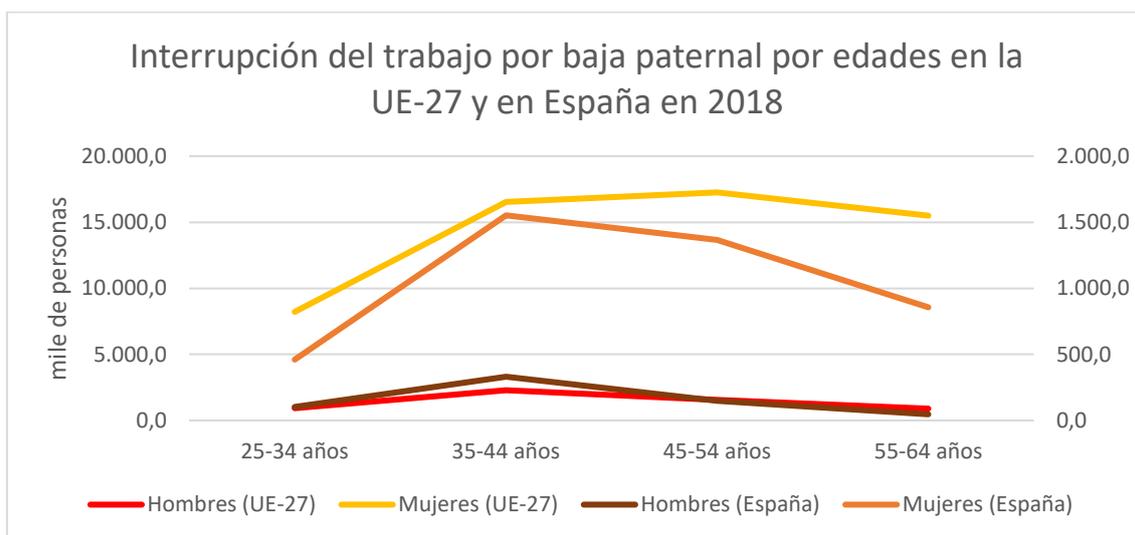


Gráfico 20. Interrupción del trabajo por baja paterna por edades en la UE-27 y en España en 2018. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

Para explicar que la conciliación familiar y laboral de la mujer es una desigualdad dentro del mercado laboral se han aportado tres gráficos, donde en el primero vemos cómo la tasa de empleo femenina disminuye notablemente cuando las mujeres tienen tres o más hijos. En ese caso, la diferencia entre tasas de empleo por género es mayor que en los otros, habiendo una brecha de 25 puntos porcentuales entre ambas tasas. Con esto podemos suponer que, cuando una familia tiene tres o más hijos, las mujeres tienden a no trabajar con el objetivo de encargarse de las tareas domésticas, mientras los hombres aportan el ingreso al hogar. Sin embargo, la tasa de empleo femenina más alta se sitúa en el 67,9% cuando las mujeres tienen dos hijos. Esto puede verse explicado por la necesidad de más ingresos para mantener la estabilidad financiera en la familia.

En el segundo gráfico, donde se refleja la interrupción del trabajo por baja paterna en 2018, es evidente que la carga recae en su gran mayoría sobre las mujeres, habiendo, en España, casi 5 mujeres más que toman la baja paterna por cada hombre que la pide entre los 35 y 44 años. En la UE-27 la brecha es incluso mayor, siendo la edad a la que más mujeres toman la baja paterna entre los 45 y 54 años, más de 11 mujeres están de baja paterna por cada hombre que la pide.

Esto nos hace reflexionar sobre la desigualdad de condiciones dentro del mercado laboral entre hombres y mujeres, especialmente entorno a la maternidad. Muchas mujeres se ven cohibidas a tomar la baja maternal e incluso dejar su trabajo porque no tienen más opciones, ya que no hay igualdad de condiciones para que los hombres tomen la baja paterna. Esto aumenta las dificultades de las mujeres a la hora de reincorporarse al trabajo una vez terminada su baja maternal, ya que no cuentan con la ayuda suficiente como para dejar a sus hijos en manos del padre, que no tiene la posibilidad de tomar la baja paterna.



Gráfico 21. Efectos en el empleo de las responsabilidades familiares en España en 2018.
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

Este último gráfico refleja los efectos en el empleo de las responsabilidades familiares en España en 2018. Destaca, como ya hemos visto otras veces, que las mujeres son mucho más propensas a reducir sus jornadas laborales para poder equilibrar su vida familiar y laboral, mientras que los hombres, por ejemplo, son más propensos a hacer cambios para subir ingresos. Con estos datos nos damos cuenta de cómo los roles de género establecidos siguen afectando en la actualidad a la vida laboral de las mujeres. Ellas reducen el número de horas en sus trabajos, piden licencias familiares, reducción de tareas, incluso cambian de trabajo, con tal de poder atender a las tareas domésticas y a la carga que se les impone por el hecho de ser mujeres. Mientras, como consecuencia, los hombres deben aportar más ingresos a los hogares para compensar la reducción de jornada de las mujeres, y así, éstos repercuten su parte de carga doméstica sobre las mujeres de su familia, formando un bucle que se autoalimenta e impide que las mujeres encuentren el balance entre sus vidas familiares y laborales.

Como conclusión de este apartado, es evidente que, pese a todos los avances llevados a cabo en los últimos años en materia de igualdad de género, aún existen obstáculos que impiden que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres tanto dentro como fuera del mercado laboral. Se ha mostrado que las mujeres siguen cobrando menos por el mismo trabajo por el mero hecho de ser mujer, que no se las valora igual que a los hombres, no se las ve lo suficientemente capacitadas como para ocupar cargos con mayor responsabilidad, pese a que muchas de las veces las mujeres tienen más formación, y no se les da las facilidades para que encuentren el balance entre sus vidas familiares y laborales.

Ante esta desigualdad de condiciones en el mercado laboral, se hace más urgente la necesidad de leyes y políticas que velen por la igualdad de género y de oportunidades que permita a las mujeres poder desarrollar sus carreras profesionales, utilizar plenamente todas sus capacidades y así, aumentar la productividad y la eficiencia de un país, a la vez que la equitatividad, de manera que toda la sociedad pueda beneficiarse en su conjunto.

4. Análisis econométrico

4.1 Material y metodología

Una vez estudiado el mercado laboral español y las circunstancias que rodean el acceso de la mujer y su posición en él, en este apartado se realiza un análisis econométrico para estudiar el “perfil” de la mujer trabajadora española.

Utilizando los datos de la Encuesta de Población Activa realizada en el cuarto trimestre de 2020 se ha realizado un análisis de componentes principales sobre una muestra representativa de la población de 20.915 mujeres trabajadoras, con una edad comprendida entre 16 y 65 años.

Con este análisis se pretende sintetizar el número de observaciones y variables en diversos índices, los componentes principales, que maximizarán la información proporcionada por las variables del modelo. Es decir, minimizando el número de componentes principales, podemos ver información original presente en las 20.915 observaciones y las 8 variables de una manera más reducida y generando índices que reflejen más claramente de qué manera se ven determinadas las cualidades de las mujeres encuestadas por las variables y qué relación tienen éstas entre sí, definiendo un perfil más concreto de la mujer trabajadora en España actualmente.

Las variables estudiadas son las siguientes:

Tabla 4. Variables explicativas

Nombre	Descripción	Codificación
<i>EDAD5</i>	Edad de la encuestada	Entre 16 y 65 años
<i>ECIV1</i>	Estado civil legal	1. Soltera 2. Casada 3. Viuda 4. Separada o divorciada
<i>NFORMA</i>	Nivel de estudios	1. Analfabetas 2. Educación primaria incompleta 3. Educación primaria 4. Primera etapa de educación secundaria 5. Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general 6. Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior) 7. Educación superior
<i>OCUP1</i>	Ocupación principal	0. Ocupaciones militares 1. Directores y gerentes. Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas

		<ul style="list-style-type: none"> 2. Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales 3. Técnicos y Profesionales de apoyo 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina 5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores 9. Ocupaciones elementales. Trabajadores no cualificados 0. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 1. Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel 2. Industrias extractivas, refinado de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas, suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, gestión de residuos. Metalurgia 3. Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial
ACT1	Actividad principal	<ul style="list-style-type: none"> 4. Construcción 5. Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería 6. Transporte y almacenamiento 7. Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros 8. Administración Pública, educación y actividades sanitarias 9. Otros servicios
SITU	Situación profesional	<ul style="list-style-type: none"> 1. Empresario con asalariados 3. Trabajador independiente o empresario sin asalariados 5. Miembro de una cooperativa 6. Ayuda en la empresa o negocio familiar

		7. Asalariado sector público
		8. Asalariado sector privado
		9. Otra situación
<i>DUCON1</i>	Tipo de contrato	1. Indefinido
		6. Temporal
<i>PARCO1</i>	Tipo de jornada	1. Completa
		6. Parcial

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Los componentes principales se definen como combinaciones lineales de un conjunto de variables. De esta manera, la representación del análisis de componentes principales con las variables definidas es la siguiente:

$$y_1 = \pi_{11}x_{EDAD5} + \pi_{12}x_{ECIV1} + \pi_{12}x_{NFORMA} + \pi_{12}x_{OCUP1} + \pi_{12}x_{ACT1} + \pi_{12}x_{SITU} + \pi_{12}x_{DUCON1} + \pi_{12}x_{PARCO1}$$

$$y_2 = \pi_{11}x_{EDAD5} + \pi_{12}x_{ECIV1} + \pi_{12}x_{NFORMA} + \pi_{12}x_{OCUP1} + \pi_{12}x_{ACT1} + \pi_{12}x_{SITU} + \pi_{12}x_{DUCON1} + \pi_{12}x_{PARCO1}$$

⋮

$$y_k = \pi_{11}x_{EDAD5} + \pi_{12}x_{ECIV1} + \pi_{12}x_{NFORMA} + \pi_{12}x_{OCUP1} + \pi_{12}x_{ACT1} + \pi_{12}x_{SITU} + \pi_{12}x_{DUCON1} + \pi_{12}x_{PARCO1}$$

Donde y son los componentes principales, x son las variables explicativas, y π son los coeficientes de ponderación de cada variable en cada componente principal, que se definen con el objetivo de conservar el máximo de información presente en cada variable x .

Primero, antes de realizar el análisis de componentes principales, se calculará la matriz de correlación de las variables, para saber si las variables están asociadas entre sí y de qué forma, y, por tanto, de esta manera, comprobar que un análisis de componentes principales refleja bien la información del modelo.

Luego, una vez estudiada esta matriz de correlación, se procederá a realizar el análisis de componentes principales, cuyo objetivo es escoger el menor número de componentes que retenga la mayor cantidad de información de las variables del modelo. Para ello, se escogerán valores de π que maximicen la varianza de cada componente principal, y , siendo la siguiente:

$$var(y_1) = \pi_1' \Sigma x \pi_1$$

Donde Σx es la matriz de varianzas y covarianzas de las variables x .

Utilizando el multiplicador de Lagrange, el resultado que se obtiene indica que los coeficientes que se buscan son vectores propios de la matriz de varianzas y covarianzas.

$$\pi_1' \Sigma x \pi_1 = \lambda_1$$

Es decir, se maximizará la varianza escogiendo el vector propio de la matriz de varianzas y covarianzas asociado al valor propio más alto, λ_1 . A partir del segundo componente principal, se escoge el vector propio de la matriz de

varianzas y covarianzas asociado al segundo valor propio más alto, repitiendo este proceso sucesivamente a medida que se añaden componentes principales.

Como ya se ha dicho, el objetivo del análisis de componentes principales es que, mediante un número reducido de índices, se resuma la mayor información posible de las variables del modelo. Para garantizarlo, una manera es calcular cuál es el porcentaje de varianza explicada de cada variable por cada componente principal, y cuál es el porcentaje acumulado por cada componente principal añadido.

Para escoger el número de componentes principales, se utiliza el criterio e valor medio, es decir, se seleccionan los componentes principales cuyo valor propio supere el valor medio del conjunto, que es 1. Además, también se proporciona el gráfico de sedimentación, donde se visualiza el porcentaje de varianza explicada acumulada a medida que se añade un componente adicional al modelo. De esta manera, se pretende detectar el punto a partir del cual la información de un valor propio adicional apenas difiere a la anterior.

Una vez escogido el número de componentes principales, se calcularán las comunalidades, es decir, para cada variable, se indica el porcentaje de información recogida, de varianza, por el conjunto de componentes principales:

$$h_l = \pi_{1l}^2 \text{var}(y_1) + \pi_{2l}^2 \text{var}(y_2) + \dots + \pi_{kl}^2 \text{var}(y_k)$$

Al trabajar con un número mínimo de componentes, resulta interesante conocer las comunalidades, ya que una parte de la información de las variables se ignorará en nuestro análisis. De esta manera, con el número de componentes principales escogidos, podremos saber qué variables están más representadas en el análisis, si las comunalidades son altas, y si hay alguna variable subrepresentada, si son muy bajas.

Finalmente, se interpretarán los índices generados, mediante la matriz de correlación entre las variables y los componentes principales:

$$\text{correl}(y_j, x_l) = \pi_{jl} \sqrt{\lambda_j}$$

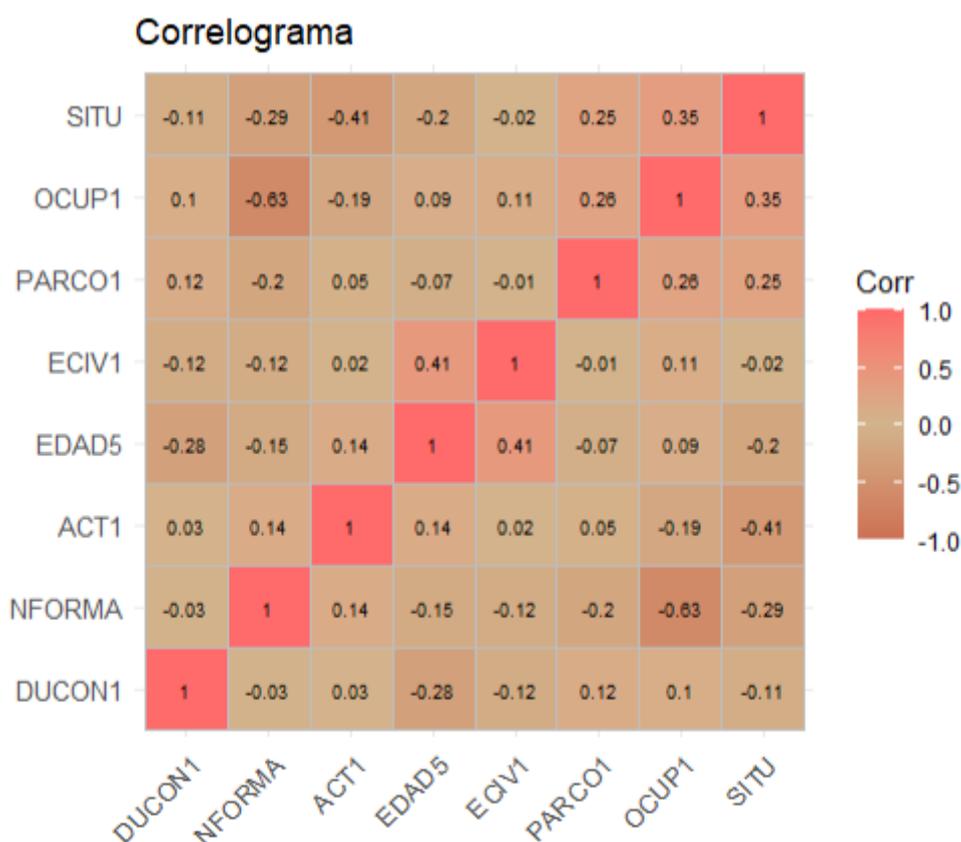
Observando las correlaciones, podremos dar una intuición económica a cada componente principal, según su grado de asociación con cada variable, identificando los índices que consiguen explicar el perfil de la mujer trabajadora en España.

4.2 Resultados

En este apartado se presentan los resultados obtenidos del análisis de componentes principales realizado sobre la muestra de 20.195 mujeres trabajadoras en España, con los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2020 y con las variables que se han definido en el apartado anterior.

La principal condición para generar los índices sintéticos es que las variables tengan un alto grado de asociación entre ellas, por ello, a continuación, se presenta la matriz de correlación.

Tabla 5. Matriz de correlación



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Los coeficientes de correlación entre las variables explicativas se recogen en un rango de 0,01 hasta 0,63. A pesar de que no todas las variables tienen un nivel de asociación muy alto, las correlaciones más elevadas son muy interesantes y relevantes en nuestro análisis, y muestran que resumir el conjunto de variables en un índice de indicadores puede proporcionar un buen resultado.

La correlación más elevada es entre las variables “ocupación principal” y “nivel de estudios”, con un coeficiente negativo de 0,63. En la tabla 4, donde se definen las variables explicativas, vemos que la variable “ocupación principal” aumenta de valor a medida que disminuye el rango de ocupación, mientras de la variable “nivel de estudios” aumenta de valor cuando se tiene más formación. Es decir, las mujeres ocupan puestos de más responsabilidad cuando tienen más nivel de estudios, y viceversa.

La variable “situación profesional” está altamente correlacionada con “actividad principal”, con un coeficiente de 0,41 negativo; con “ocupación principal”, con un 0,35; con “nivel de estudios”, con un -0,29, y con “tipo de jornada”, con un 0,25. Es decir, las empresarias y trabajadoras independientes suelen trabajar en sectores terciarios como el comercio, la intermediación financiera o la educación. Además, estas empresarias y trabajadoras independientes tienden a ser directoras, gerentes o técnicas, normalmente con un nivel de estudios más elevado y con una jornada a tiempo parcial.

Por otra parte, otra correlación interesante es entre “edad de la encuestada” y “tipo de contrato”, con un coeficiente negativo de 0,28. Es decir, las mujeres más jóvenes tienden a ser contratadas temporalmente y no indefinidamente.

Una vez estudiada la asociación entre las variables, a continuación, se realiza el análisis de componentes principales, escogiendo el número de componentes óptimo para nuestro modelo, mediante la tabla de varianza total explicada y el gráfico de sedimentación.

Tabla 6. Varianza total explicada

	<i>Varianza</i>	<i>% de la Varianza Total</i>	<i>% Acumulado de la Varianza Total</i>
CP1	2,155	26,934	26,934
CP2	1,650	20,629	47,563
CP3	1,218	15,220	62,783
CP4	0,900	11,248	74,031
CP5	0,775	9,688	83,719
CP6	0,537	6,710	90,429
CP7	0,408	5,103	95,532
CP8	0,357	4,468	100

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

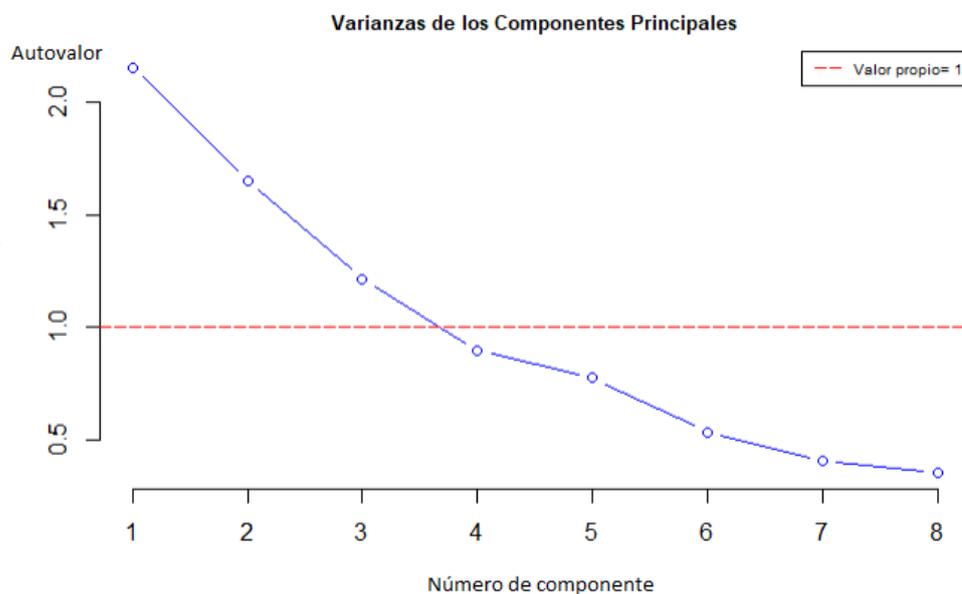


Gráfico 22. Gráfico de sedimentación. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

En la Tabla 6 se muestran los valores propios de la matriz (en la columna de *Varianza*). Vemos que los tres primeros valores superan el valor medio de 1, por tanto, CP1, CP2, y CP3. Además, en el Gráfico de sedimentación (Gráfico 21) vemos que a partir del tercer componente principal las diferencias a cada

componente añadido al modelo son mínimas. Por tanto, se escogerían tres componentes principales.

En la Tabla 6 también se indica cuál es el porcentaje de varianza total de las variables que explica cada componente principal, en la columna *% de la Varianza Total*. Vemos que el primer componente principal es el que más información retiene sobre el modelo, el 26,93% de la varianza total. Al añadir un segundo componente principal, el porcentaje de varianza explicada acumulado es del 47,56%, y entre los tres componentes principales se retiene un porcentaje de la varianza total del modelo de un 62,78%. Este es un valor bastante elevado, y demuestra que escoger tres componentes principales para este modelo es una buena elección ya que explican gran parte de la información retenida por las variables.

A continuación, una vez escogido el número de componentes principales de nuestro análisis, se calculan las comunalidades, para ver qué porcentaje de varianza de cada variable explicativa recoge el conjunto de componentes principales.

Tabla 7. Comunalidades

Comunalidades	
EDAD5	0,737
ECIV1	0,514
NFORMA	0,681
OCUP1	0,729
ACT1	0,660
SITU	0,694
DUCON1	0,587
PARCO1	0,421

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Las comunalidades se muestran en la Tabla 7, y vemos que son bastante elevadas, es decir, la representatividad del modelo oscila entre el 42,1% y el 73,7%. Esto es una buena señal, porque significa que las variables están bien representadas por los componentes principales. Por ejemplo, la información recogida por los índices de la variable “edad de la encuestada” es de un 73,7%, y la variable menos representada del modelo es “tipo de jornada”, en un 42,1%.

Finalmente, en la Tabla 8 se muestra la matriz de correlaciones entre las variables explicativas y cada componente principal. A través de estas correlaciones podemos dar una intuición a cada componente principal según su grado de asociación con unas variables determinadas, generando los índices que consigan explicar el perfil de la mujer trabajadora que estamos analizando.

Tabla 8. Matriz de correlaciones entre variables explicativas y componentes principales

	CP1	CP2	CP3
EDAD5	-0,009	0,858	-0,030
ECIV1	0,127	0,705	0,012
NFORMA	-0,767	-0,230	0,199
OCUP1	0,816	0,135	-0,212
ACT1	-0,448	0,245	-0,632
SITU	0,691	-0,244	0,396
DUCON1	0,054	-0,453	-0,616
PARCO1	0,451	-0,145	-0,444

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

En cuanto al primer componente principal, vemos que las variables cuya correlación es mayor son “nivel de estudios” (-0,767), “ocupación principal” (0,816) y “situación profesional” (0,691). Por tanto, esto nos da a entender que el primer componente principal recoge información de la relación entre la formación académica de las mujeres y su actual ocupación principal y situación profesional en el mercado laboral. De esta manera, observando los coeficientes, deducimos que cuanto menor es el nivel de estudios de las mujeres, mayores son los valores de “ocupación principal”, que, observando su codificación, vemos que corresponden a las ocupaciones elementales y de trabajadores no cualificados. De la misma manera, cuanto menos educación tienen, mayores son los coeficientes de “situación profesional”, es decir, son asalariadas del sector público o privado.

El concepto que le podemos asignar a este primer componente principal es el de la importancia de la formación académica de las mujeres si quieren aspirar a puestos de más responsabilidad, ocupando cargos como directores o gerentes, así como siendo empresarias con o sin asalariados a su cargo. Por lo tanto, este componente es un índice de la importancia del puesto de trabajo con relación al nivel de estudios de las mujeres.

El segundo componente principal está muy correlacionado con “edad de la encuestada” y “estado civil”. Ambos coeficientes son positivos y muy elevados, lo cual indica que cuanto mayor es la mujer encuestada, más probabilidades tiene de estar casada, separada, divorciada o ser viuda, que corresponden a los valores más altos de la variable “estado civil”.

El segundo componente principal es tan solo un índice de la situación personal de la mujer encuestada, basándose en su edad y estado civil.

Por último, el tercer componente principal está muy correlacionado con las variables “actividad principal” (-0,632), “tipo de contrato” (-0,616), y “tipo de jornada” (-0,444). Es decir, este tercer componente recoge la relación que existe entre la actividad principal donde trabajan las mujeres y su tipo de contrato y de jornada. Según la codificación de la variable “actividad principal”, puntuaciones más bajas corresponden a actividades como la agricultura, la ganadería, la pesca, actividades de extracción, y otros empleos del sector primario,

principalmente. Al ser todos los coeficientes de correlación negativos, estas puntuaciones bajas afectan negativamente al tipo de contrato y de jornada, lo cual significa que las mujeres que trabajan en el sector primario tienden a ser contratadas indefinidamente y con jornada completa.

La intuición que le damos a este tercer componente principal es que, en el sector de servicios, donde, como hemos visto en apartados anteriores, están la mayor parte de mujeres empleadas en España, predominan los contratos temporales y con jornada parcial. Por lo tanto, este tercer componente genera un índice de la calidad de empleo con relación al sector en el cual se encuentra empleada la mujer.

En conclusión, estos tres índices resumen el perfil de la mujer trabajadora española y lo dividen en tres “secciones”, cada componente principal haciendo referencia a cada una de éstas, explicando unas características concretas.

Primero, se demuestra que los mayores niveles de educación y de formación académica de las mujeres hacen que la desigualdad de género existente en el mercado laboral se reduzca, como ya se ha comentado en apartados anteriores. Como explica el primer componente, a mayores niveles de educación, más puestos de altos cargos ocupan las mujeres y más probabilidades hay de que sea una empresaria con asalariados y no una asalariada.

Por otra parte, este análisis también confirma que el sector terciario, de servicios, es donde mayor concentración de fuerza laboral femenina existe, y un sector clave en la economía española. Sin embargo, es en este sector, en las actividades de comercio, educación, sanidad, hostelería, etc., donde se dan las condiciones más precarias de trabajo femenino y donde predomina la desigualdad de género, ya que las mujeres son más propensas a ser contratadas temporalmente y a jornada parcial.

Conclusiones

En este trabajo se ha estudiado y analizado la contribución de la mujer en el mercado laboral tanto español como europeo. Se han mostrado las desigualdades de género en mercado y su evolución a lo largo de los años, tanto en base a tablas y gráficos elaborados, como con un análisis econométrico de componentes principales.

Las conclusiones a las que se llega después de este estudio son, primero, el aumento de la contribución y la presencia de la mujer en el mercado laboral. Es evidente que la actividad y la ocupación femenina ha aumentado considerablemente en los últimos quince años, pese a que aún no se equiparan a las tasas masculinas. Las mujeres se han introducido a una edad más tardía en el mercado de trabajo, finalizando primero su formación académica. Esto les ha permitido encontrar una independencia para continuar y desarrollar con su carrera profesional sin tener que apoyarse en el ingreso de los hombres. Además, el crecimiento del sector terciario y de servicios, especialmente en España, ha incentivado el incremento del empleo femenino. Como se ha mostrado, existe una segmentación sectorial, donde el trabajo femenino se concentra mayoritariamente en actividades como la educación, el comercio, la sanidad, la hostelería, etc.

Todos estos factores han favorecido la presencia y la contribución de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, también se ha demostrado la existencia de desigualdades de género en el mercado laboral en la actualidad.

Por una parte, el techo de cristal y las dificultades de ascenso laboral de las mujeres siguen siendo una de las mayores discriminaciones existentes en el ámbito laboral. Se demuestra que, a causa de los roles y estereotipos de género establecidos en la sociedad, se subestiman las capacidades de las mujeres, provocando así que los altos cargos estén ocupados siempre por hombres. Como se ha demostrado en el análisis de componentes principales, los mayores niveles de formación académica disminuyen la desigualdad de género, ya que, de esta manera, las mujeres son más propensas a ocupar puestos de mayor responsabilidad, incentivando la promoción y las mujeres empresarias en el mercado.

Por otra parte, la brecha salarial es otra discriminación fruto de las condiciones precarias que tienen las mujeres en sus puestos de trabajo. Como se ha comentado, las mujeres trabajadoras se concentran en el sector terciario, donde, contrastado por el análisis de componentes principales, predominan los contratos temporales y a jornada parcial. Así, las mujeres tienen un menor salario que los hombres ya las contratan por menos horas, y en trabajos con menos responsabilidades y con condiciones más precarias por el mero hecho de ser mujeres.

De la misma manera, las mujeres también se ven condicionadas a aceptar estos contratos por la dificultad de conciliación familiar y laboral. Pese al aumento de la actividad de las mujeres, se demuestra que uno de los mayores motivos por los que las mujeres no buscan empleo o disminuyen las horas de trabajo a jornada parcial es la carga familiar. Los roles de género instaurados en la sociedad dejan caer el peso de todas las labores domésticas sobre las mujeres,

dificultando que puedan desarrollar su carrera profesional y aspirar a trabajos de más responsabilidad y de mayor cargo.

Por lo tanto, a pesar de las políticas implantadas en materia de género y trabajo, comentadas también en este estudio, es evidente que la desigualdad de género en el mercado laboral sigue siendo una realidad hoy en día. Además, muchas de las políticas aprobadas no tuvieron los resultados esperados, siendo más bien inefectivas. Por ejemplo, como se comenta, pasó desapercibida por prácticamente todas las empresas la obligatoriedad de la elaboración de Planes de Igualdad.

Por lo tanto, se necesitan mejorar las políticas de igualdad en el mercado laboral y fomentar la educación en este ámbito, ya que la igualdad de género es fruto de no sólo la implantación de políticas y la aprobación de leyes, sino también de un cambio social profundo para que, de esta manera, toda la sociedad en su conjunto pueda beneficiarse de él, mejorando el capital humano, la productividad, y así, el bienestar de un país.

Bibliografía

- Armijo Garrido, L. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista Interdisciplinaria De Estudios De Género De El Colegio De México*, 4, 1 - 29. <https://doi.org/10.24201/eq.v4i0.183>
- Beneito, P., García Gómez, J. J. (2019). *Los salarios y la salud de las mujeres durante la industrialización*. Nada es Gratis. <https://nadaesgratis.es/admin/mujeres-durante-la-industrializacion-salarios-y-tasas-de-mortalidad-en-alcoy-1860-1914>
- Bosada, M. (2019). *Claves para asegurar la igualdad de género en el mercado laboral*. Educaweb. <https://www.educaweb.com/noticia/2019/03/27/claves-asegurar-igualdad-genero-mercado-laboral-18756/>
- Buedo Martínez, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *RES, Revista de Educación Social*, 21, 65-83. <https://eduso.net/res/revista/21/el-tema-colaboraciones/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales>
- Consejo de las Comunidades Europeas (1975). Directiva [75/117/CEE](#) del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 10 de febrero de 1975, núm. L 45, pp. 52 - 53. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10905#:~:text=Directiva%2075%2F117%2FCEE%20del,%5BV%C3%A9anse%20los%20actos%20modificativos%5D>.
- España. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313-29424
- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645 <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de marzo de 2019, núm. 57, pp. 21692-21717 <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, de 14 de octubre de 2020, núm. 272, pp. 87503-87513 <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>
- Eurostat. (Marzo 2021). *Gender equality*. Años 2005-2020.

- Fernández, A. (2018). *Mujeres en el mundo laboral*. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>
- INE. (Marzo 2021). *Encuesta de Población Activa*. Años 2005-2020.
- INE. El anuario estadístico de España. 1945-1975. https://www.ine.es/expo_anuarios/assets/files/1945-1975.pdf
- León Soler, N. (2015). *LAS MUJERES DURANTE LA GUERRA MUNDIAL*. Revista Credencial. <http://www.revistacredencial.com/credencial/historia/temas/las-mujeres-durante-la-guerra-mundial>
- Marchal, L. (2019). *El avance de la industria española en el último siglo*. El Economista. <https://www.eleconomista.es/empresascentenarias/noticias/10008180/07/19/El-avance-de-la-industria-espanola-en-el-ultimo-siglo.html>
- Martínez-Pérez, M.D., Osca Segovia, A. (2004). El éxito profesional desde una perspectiva de género: Propuesta de un modelo. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 57(2), 193-208.
- Medina-Vicent, M. (2014). El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del Siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto "mujeres". *Fòrum de recerca*, 19, 149–163. <https://doi.org/10.6035/forumrecerca.2014.19.11>
- Ministerio de sanidad, política social e igualdad. (2010). *Los 10 años de los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social en el Reino de España*. Madrid. <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/inclusionSocialEspana/informesyEstudios/diezAnos.pdf>
- Rencher, A. C. (2003). *Methods of multivariate analysis* (Vol. 492). John Wiley & Sons.
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres*, 4, 425-461.
- de Torres, A. U. (2003). La política de empleo de la UE y la igualdad entre hombres y mujeres: un desafío al futuro de Europa. *Revista de derecho comunitario europeo*, 7(15), pp. 699-716.
- Unión Europea. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). *Diario Oficial de la Unión Europea*, 26 de julio de 2006, núm. 204, pp-23-36
- Unión Europea. Comisión Europea, Dirección General de Justicia y Consumidores (2020) COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y

SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Luxemburgo. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52020DC0152>

Unión Europea. Comisión Europea, Dirección General de Justicia y Consumidores (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5#>

Unión Europea. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (1997). *El nacimiento de la estrategia europea de empleo: el proceso de Luxemburgo (noviembre de 1997)*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=LEGISSUM:c11318>

Unión Europea. Parlamento Europeo (2020). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>

Unión Europea. Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 29 de julio de 1992, núm. 191.