



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo: La mujer en el mercado laboral en
España

Women in the labor market in Spain

Autor/es

Eva Ibáñez Hornero

Director/es

Angelina Lázaro Alquezar

Facultad de Derecho
2019-2020

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO TEÓRICO	5
1. INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL	5
1.1. La situación de la mujer hasta 1970	5
2. ANÁLISIS TEORICOS DE LA DESIGUALDAD	9
2.1. La teoría neoclásica.	10
2.2. La teoría del capital humano.....	10
2.3. Las teorías del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo	11
2.4. Las teorías de la discriminación	122
2.5. Las teorías marxistas.....	13
III. DESARROLLO	15
1. TASA DE ACTIVIDAD EN EL MERCADO LABORAL, FACTORES EXPLICATIVOS DE LA SEGREGACIÓN POR RELACIÓN DE GÉNERO.....	15
2. TASA DE EMPLEO EN RELACIÓN CON EL NIVEL DE ESTUDIOS.....	17
3. LA CONTRATACIÓN DE LA MUJER	19
4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE LA MUJER	20
5. BRECHA SALARIAL	21
5.1 Medidas para reducir la brecha salarial.....	24
5.2 Conclusión sobre la brecha salarial	25
6. ESPECIAL MENCIÓN AL IMPACTO DE LA CRISIS DE CORONAVIRUS EN ESPAÑA.....	25
IV. CONCLUSIÓN.....	29
V. BIBLIOGRAFÍA.....	30

LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS

EPA	Encuesta de Población Activa
INE	Instituto Nacional de Estadística
IMIO	Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades
TFG	Trabajo de Fin de Grado
EEUU	Estados Unidos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
OMS	Organización Mundial de la Salud
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal

I. INTRODUCCIÓN

“Gracias al trabajo la mujer ha superado la distancia que le separaba del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa ” Simone de Beauvoir¹

Este Trabajo de Fin de Grado, tiene como objetivo analizar el panorama laboral y sociológico del mercado laboral en general y de la mujer en particular.

Desde finales del siglo pasado, la mujer ha ido derribando estereotipos que estaban muy arraigados en nuestra sociedad y que hacían de lo discriminatorio algo normal. Comenzaremos con un breve desarrollo explicativo de la incorporación de la mujer al empleo y mercado laboral, los principales sectores que ocupan y sus diferencias con los hombres.

En concreto nos detendremos a comparar las diferencias existentes actualmente en los modelos de contratación, jornadas y salarios, haciendo mayor hincapié en este último factor que más adelante citaremos como brecha salarial². Aunque a lo largo del desarrollo se realiza alguna comparativa a nivel europeo, el estudio se centra en el ámbito estatal. A lo largo de éste van a ser analizadas diferentes variables económicas y laborales como son la tasa de actividad, la población activa y parada y los sectores de ocupación.

El motivo de la elección del tema radica en la necesidad de ser abordado y en la relevancia que ha adquirido estos últimos años, gracias en parte a una nueva fuerza feminista que nace con el objetivo de conseguir finalmente la igualdad que se lleva años persiguiendo.

¹ Fue una novelista y pensadora francesa, representante del movimiento existencialista ateo y figura importante en la reivindicación de los derechos de la mujer (1908-1986)

² La brecha salarial va a aparecer en todas las variables salariales: edad, ocupación, tipo contrato y jornada y actividad.

La estructura que va a seguir el trabajo tras esta breve introducción es una inmersión en el marco teórico, comenzando con una exposición de la incorporación de la mujer al mercado laboral español, y después con la presentación de diferentes teorías sobre el mercado de trabajo y género como son la teoría neoclásica, la del capital humano, las teorías del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo, las de la discriminación y las teorías marxistas y que nos van a ayudar a comprender las diferentes corrientes. Seguidamente se abordaran diferentes disparidades existentes entre ambos sexos. Y por último, finalizaré con una breve conclusión.

En cuanto a la metodología este trabajo se basa en los datos obtenidos a través de las medias anuales que nos proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), así como los obtenidos a través del Instituto de la Mujer (IMIO) en su apartado de estadísticas de empleo y prestaciones sociales. El uso de la EPA, nos ha permitido obtener datos relacionados sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral español a fin de compararlos con la situación de los hombres.

Así mismo todos los datos obtenidos que componen este Trabajo de Fin de Grado (TFG) han sido correctamente contrastados y documentados para así garantizar la veracidad de los mismos.

II. MARCO TEÓRICO

1. INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL

Actualmente, tanto en España como en la gran mayoría de los países occidentales, las mujeres desarrollan un papel fundamental en el mercado laboral, pero aun siendo así, continúan existiendo dificultades para alcanzar y desarrollar determinados trabajos y desempeñar diferentes actividades laborales por la población femenina, que sigue sufriendo entre otras discriminación ocupacional y salarial en comparación con su igual masculino.

1.1. La situación de la mujer hasta 1970

Iniciamos el estudio de la situación de la mujer en el mercado laboral en los inicios del pasado siglo XX, llegando hasta 1970. Durante todos estos años, el papel de la mujer en el mundo laboral ha ido experimentando cambios en prácticamente todos los países occidentales. Cabe hacer hincapié en alguno de los factores que más han influido en el cambio y en el aumento de población incorporada al mercado laboral, que fueron destacados por María Ángeles Durán Heras³.

Factores Históricos. Tanto la primera Guerra Mundial (1914-1918) como la Segunda (1939-1945), fueron causa y efecto de la disminución significativa de mano de obra masculina. Este déficit fue salvado con la incorporación de mano de obra femenina, favoreciendo el acceso de las mujeres al mercado laboral. Tras ambas guerras, muchas de esas mujeres que se habían incorporado al mundo laboral abandonaron el mercado laboral. Pero, a pesar de ello, la población activa continuó siendo mayor a la preexistente antes de las guerras.

Factores Demográficos. Conforme han ido pasando los años, algunos factores sociológicos han ido cambiando y evolucionando. Tenemos que destacar un gran decrecimiento de la tasa de natalidad, acompañado de un envejecimiento de la población, factores que continúan en ascenso en la actualidad. En concreto estos factores son causa/efecto de una mayor facilidad a la hora de la incorporación femenina al trabajo.

Factores Técnicos y Económicos. Coincidieron los avances tecnológicos en la industria y en el ámbito doméstico, permitiendo por un lado que la mujer accediera a puestos de trabajo típicamente masculinos debido a la necesidad del uso de fuerza que se volvieron accesibles gracias a la

³ María Ángeles Durán Heras (Madrid, 30 de noviembre de 1942) es una socióloga española especialmente reconocida por ser pionera en la investigación social sobre el trabajo no remunerado, la situación social de las mujeres y su entorno socio-laboral y familiar, economía de la salud y la desigualdad en el uso del tiempo.

maquinaria y por otro, gracias a los nuevos electrodomésticos las mujeres veían reducir el tiempo necesario para desarrollar las tareas domésticas pudiendo compaginar ambos trabajos.

Factores Sociales. Los factores sociales también inciden en el aumento de población activa femenina a lo largo de estos años. El derecho al voto y sobretodo el impacto de las campañas feministas, que pusieron en relieve tanto los problemas laborales de la mujer trabajadora como el derecho a obtener ingresos laborales, a ser más independientes y poseer los mismos derechos que los hombres.

La suma de todos estos factores que son comunes en el mundo occidental, aunque se presentan en mayor o menor medida en los diferentes países, fueron decisivos. En comparación con otros países occidentales, España no sufrió una incorporación inmediata de la mujer al mercado laboral como sí ocurrió en otros países que vivieron una industrialización más masiva. Esto tiene una explicación, y es que España no tuvo la necesidad de cubrir con mujeres los puestos de trabajo masculinos que quedarán vacantes debido a la guerra civil española (1936-1939). En concreto, únicamente se vio incrementada la población femenina tras la guerra en el sector del comercio y transportes y comunicaciones, mientras que en los tres grandes sectores como eran la producción, la agricultura, la industria y los servicios no sólo no aumentó, sino que la ocupación de puestos por mujeres era inferior a la que existía antes de dar comienzo a la guerra.

En la Tabla I se recoge la Evolución de la población activa femenina entre los años 1900 y 1970 en España.

Tabla I: Evolución de la población activa femenina entre los años 1900 y 1970 (en miles) en España.

Sectores	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970
AGRICULTURA Y PESCA	817'3	456'5	321'9	263'9	262'1	417'9	581'5	312'4
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	0'6	0'1	2'4	0'6	0'5	2'4	2'8	2'2
INDUSTRIAS MANUFACTURERA	174'4	177'5	273'6	311'4	293'9	418'4	534'9	697'3
CONSTRUCCION	1	0'8	1'1	2'5	1'8	11'1	7'9	21'5
ELECT. AGUA Y GAS							2'3	4'5
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	2'2	1'7	1'7	5'4	6'3	18'4	27'6	54'1
COMERCIO	32'1	26	58'8	40'9	73	155'9	176'9	466'3
OTROS SERVICIOS	327'1	352'4	354'1	481'1	478'9	684'8	757'4	744'7
POBLACION ACTIVA FEMENINA TOTAL	1.354'7	1.015	1.013'6	1.105'4	1.116'5	1.708'9	2.379'8	2.334
POBLACION ACTIVA TOTAL	7.438'1	7.547'8	7.838'1	8.671'9	9.219'7	10.793'1	11.8	11.908

PARTICIPACION FEMENINA EN LA POBLACION ACTIVA TOTAL	18'2	13'4	12'9	12'7	12'1	15'8	20'1	19'6
--	------	------	------	------	------	------	------	------

Fuente: Elaboración propia con datos de INE y Series Históricas de España. Siglos XIX y XX (1989).'

Como se verá más adelante, la Población Activa es la parte de la población de un país en edad laboral que está trabajando en un empleo remunerado (población ocupada) o que se encuentra en situaciónn de búsqueda de empleo (poblaciónn desempleada).

Destaca como desde 1900 hasta 1940 la participación de las mujeres en la población activa disminuye paulatinamente. Caída que se mantiene estable entre los años 1910 y 1930 y no es hasta los años 1950 cuando podemos observar un ascenso⁴.

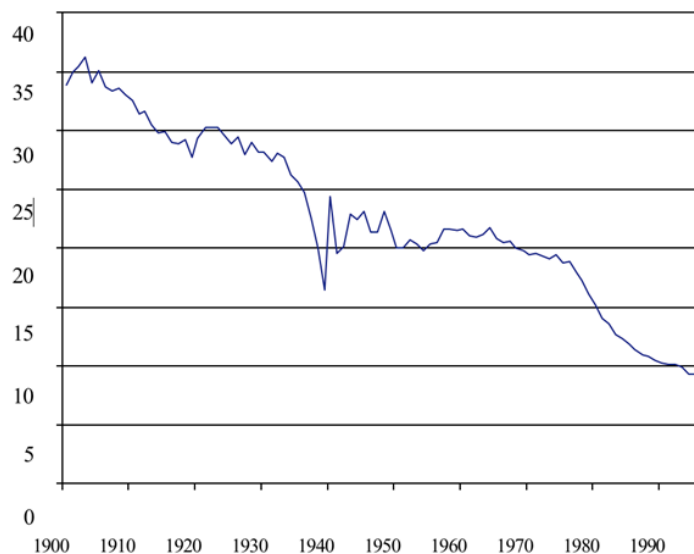
Nos centramos ahora en el factor demográfico que va a influir en el laboral. Es necesario recalcar que, debido a la Guerra Civil española, la tasa de natalidad descendió muchísimo durante los años 1936 a 1939, tanto es así que, finalizado este periodo, la necesidad primordial era el crecimiento de la población. Así se vio incentiva la maternidad y con ello el alejamiento de las mujeres del mercado laboral.

En el siguiente gráfico, podemos observar que la tasa de natalidad en España⁵ (por cada mil habitantes) va descendiendo de manera paulatina desde 1900. Es en 1936, cuando coincidiendo con la Guerra Civil Española, ésta cae en picado y no es hasta 1940 cuando se produce un rápido crecimiento de la natalidad, aunque no recupera en ningún momento la tasa alcanzada antes de 1930.

⁴ Ese primer descenso de la mano de obra femenina es consecuencia de la pérdida de peso que sufrió la agricultura. La población activa femenina no va a recuperarse hasta los años 50, que es cuando España en pleno desarrollo industrial se ve necesitada de mano de obra femenina sin cualificar (Fernández Méndez de Andrés, 1985)

⁵ Va a medir la cantidad de nacimientos que se producen en España, en relación al número de habitantes de dicha zona, durante el periodo de un año.

Gráfico I: Tasa de natalidad entre los años 1900 y 1990 (en miles) en España.



Fuente: Elaboración propia con datos de INE

En cuanto a los factores económicos y técnicos, aunque es verdad que los trabajos que precisaban de una capacidad alta de fuerza física fueron disminuyendo, los hogares españoles todavía estaban lejos de los avances tecnológicos que disponían los países europeos.

Para finalizar, nos centramos en el factor social. Incluso antes de la guerra civil, la posición de la mujer era ya un tema preocupante en España⁶. Durante el periodo de la República entre 1931 y 1936, la mujer fue dotada con el derecho al voto, a administrar sus propios bienes, a realizar testamento y con otros derechos como a tener garantizado un puesto de trabajo con las mismas condiciones salariales que los hombres.

Pero todos estos avances fueron eliminados tras finalizar la guerra y hasta finales de los años sesenta de la mano del Régimen del General Franco. La mujer fue considerada de nuevo como una persona inferior, que se debía a su familia y a su hogar, sin tener la necesidad de desarrollar sus estudios.

Por último, tenemos que destacar que, durante los últimos 30 años, la mujer en España se ha incorporado al mercado laboral de forma masiva. Ello se debe a varios factores, uno de ellos fue la reducción de la natalidad a partir de 1975 y el masivo acceso de las mujeres a los estudios universitarios a partir de los años 70.

Es cierto que la mujer accede al mercado laboral, pero ello no significa que lo haga en las mismas

⁶ Margarita Nelken, realizó un análisis exhaustivo sobre la situación de la mujer en España. (1919) “La condición social de la mujer en España”.

condiciones que los hombres, puesto que ellas están menos protegidas dentro del mercado laboral, tienen prácticamente restringidos determinados puestos de trabajo y se encuentran segregadas en otros. Esta segregación por sexos es explicada por diferentes teorías que vamos a analizar más adelante como la teoría del capital humano o la segregación por sexos y el mercado dual.

A priori la segregación ocupacional no debería ir de la mano de la discriminación salarial, pero realmente así ocurre. Si las mujeres se encuentran segregadas ocupacionalmente es entendible que puedan existir diferencias salariales entre ambos sexos, pero esas diferencias pueden ser justificadas o no. Está justificada cuando la diferencia está basada en los diferentes niveles de productividad que existan, pero jamás estará justificada cuando esta diferencia se base en cuestiones personales. Podemos mencionar una teoría que trata de explicar esta discriminación, es la teoría del gusto por la discriminación. Esta teoría se centra en la preferencia, tanto por el lado de la demanda como por el de la oferta, por discriminar a las mujeres.

Más adelante nos centraremos en los estudios que muestran que las mujeres se encuentran discriminadas no solamente en materia salarial, sino también por factores como la edad, el nivel de estudios o la movilidad geográfica.

2. ANÁLISIS TEORICOS DE LA DESIGUALDAD

A pesar de la complejidad de abarcar todo el análisis teórico de la desigualdad laboral entre mujeres y hombres, vamos a tratar de enfocarlo haciendo referencia a las principales teorías y autores que las defienden.

Si es cierto que la mayoría van a tener la mínima capacidad de explicar la situación de la mujer en el mercado laboral, puesto que cada una de ellas se va a centrar en diferentes enfoques, resulta de interés conocerlas todas para poder tener información comprehensiva y crear nuestra propia idea del conjunto.

Desde la finalización de la segunda guerra mundial, hemos visto como la mujer se ha ido incorporando de manera masiva al mercado laboral y, con ello, numerosos estudios analizaban este cambio. Éstos comenzaron en Estados Unidos y en Inglaterra y no fue hasta más tarde que este tipo de estudios empezaron a desarrollarse en España, coincidiendo con la también tardía incorporación de la mujer al mercado laboral.

Partimos de la tradición neoclásica que se centra en la *Teoría del Capital Humano* surgida en la década de 1950, centrándose en la idea de que los trabajadores acceden al mercado laboral con

diferentes niveles de cualificación, tanto innata como adquirida a lo largo de su carrera gracias a la inversión realizada en el capital humano.

Es algo más tarde, sobre los años setenta cuando surgen en EEUU otras dos grandes líneas teóricas centradas en las desigualdades sociales, las teorías del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo y las teorías marxistas. Ambos enfoques sirven como críticas a la visión de la teoría neoclásica.

2.1. La teoría neoclásica.

Aunque la teoría neoclásica es el enfoque más extendido en los estudios de la economía laboral y ha ido profundizándose y desarrollándose, no vamos a centrarnos en ella porque esta corriente no ha sido capaz de centrar el análisis del mercado laboral al estudio del trabajo de la mujer y las únicas indagaciones de la misma son, casi en exclusiva, a la oferta de trabajo femenina sin tener en cuenta si quiera la demanda⁷.

2.2. La teoría del capital humano

Esta corriente se encuadrada en la tradición neoclásica, nace con el creciente interés por conocer la problemática del crecimiento económico. Se basa en la hipótesis de que la educación aumenta la productividad de las personas. Es decir, que cuanto mayor es el nivel de estudios que posee mayor será su rendimiento y productividad. Con ello se considera que toda actividad que aumente la calidad laboral es una inversión en capital humano.

Los trabajadores acceden al mercado laboral con diferentes niveles de cualificación, derivados de sus cualidades innatas y por su inversión personal en capital humano⁸. Y esta diferencia es uno de los principales motivos que explican las diferencias salariales. Esta teoría trata de simplificar todo de manera excesiva, sugiriendo que los pobres y parados los son por no tener un buen nivel de capital humano, y no lo poseen porque no han invertido suficiente en él, lo que les convierte en poco productivos. De igual manera explica las diferencias salariales entre hombres y mujeres, quienes acumulan menos capital humano y tienen menos expectativas laborales. Pero no termina de explicar si sus ingresos inferiores son porque invierten poco en capital humano o que el hecho de percibir menores ingresos les hace invertir menos en este capital.

Otro aspecto clave en la *Teoría del Capital Humano* y, haciendo referencia al papel de la mujer en

⁷Las teorías de la discriminación sí que contemplan la demanda

⁸ Término utilizado para designar un factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

el mismo, es la depreciación de la productividad anteriormente mencionada. Con ello se refiere a la pérdida del valor del capital humano individual que suele ser producto de la ausencia del puesto laboral. Ausencia que se produce sobre todo por parte de las mujeres bien sea por bajas de maternidad o cuidado posterior de hijos o familiares⁹. No se contempla la pérdida de productividad por otros motivos, cuando la principal fuente de pérdida de productividad puede encontrarse en la realización de trabajos monótonos.

Las opiniones más puristas de esta teoría defienden que las inversiones en capital humano dependen de decisiones individuales, pero en el mundo real, las diferencias en las inversiones en capital humano se explican por las imperfecciones del mercado, que suelen perjudicar a los colectivos menos favorecidos como son los parados, los jóvenes y las minorías étnicas.

En cambio, las opiniones más progresistas de esta teoría sí contemplan que las decisiones de inversión de capital humano sí están inducidas por circunstancias sociales.

Es tal la controversia de esta teoría que cuenta con diferentes posiciones críticas, que empezaron a surgir en 1970. Es importante destacar las críticas de Piore, que la consideró completamente deductiva, que no refleja la realidad de las conductas de los agentes económicos, y sostiene que el mercado de trabajo no se puede analizar cómo se hace con el mercado económico.

También fue crítico con esta teoría Mark Blaug, que defiende que la *Teoría del Capital Humano* es simplemente un programa de investigación con signos de degeneración y que la inexistencia de otra teoría no justifica la continuidad de la defensa de ésta. Posteriormente desde una visión marxista también será criticada por dos autores; Samuel Bowles y Herbert Gintis, quienes destacan que no puede ser de aplicación una teoría que no tiene en cuenta la clase social.

2.3. Las teorías del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo

Nacen como críticas a la interpretación ortodoxa del mercado de trabajo. Se caracterizan porque los factores institucionales como pueden ser los sindicatos, costumbres y hábitos, alteran en cierto modo las fuerzas económicas en la determinación de salarios e inversiones en capital humano.

La hipótesis de la que nace la teoría del mercado dual es que el mercado laboral se encuentra dividido en dos segmentos que son el primario y el secundario. Mientras que el primario aglutina los puestos de trabajo con salarios elevados, buenas condiciones laborales y estabilidad, el secundario ofrece puestos peor remunerados, con peores condiciones laborales y caracterizados

⁹ En el ámbito de la baja de maternidad, se va avanzando mientras se continúa fomentando la igualdad con la baja de paternidad, que tras la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado entrará en vigor la duración de 5 semanas.

por cierta inestabilidad y una alta rotación de trabajadores.

Es cierto que actualmente esta división quedaría escasa puesto que dentro de cada sector podemos encontrar subdivisiones, pero a pesar de ello y de la posibilidad de ascenso dentro del mismo sector, continúa limitándose el movimiento del secundario al primario.

Los dualistas sostienen que hay muchos factores interrelacionados que limitan la movilidad entre mercado primario y secundario y que las características que poseen cada uno de ellos hace que se refuercen entre sí.

2.4. Las teorías de la discriminación

Las teorías de la discriminación, como ya habíamos mencionado antes, sí que tienen en cuenta la demanda en el mercado laboral, de hecho, es su eje central puesto que analizan cómo los demandantes de fuerza de trabajo tienen una predisposición para la contratación de un género o determinadas personas.

Becker¹⁰ sabía que las diferencias salariales existentes entre hombre y mujeres no eran el resultado de una diferente inversión en capital humano, por ello desarrolla la *Teoría del gusto por la discriminación*. Esta teoría analiza cómo los empresarios tienen predisposición a contratar a un determinado tipo de trabajador, principalmente hombre y blanco. Defiende que los empresarios que se muestran reticentes a la hora de contratar mujeres porque no quieren trabajar con ellas, de tal manera que sólo contarán con ellas cuando su salario sea lo suficientemente inferior al del hombre¹¹.

Existe otra teoría de la discriminación conocida como el *Modelo del poder de mercado o del monopsonio*. Está mucho más centrada en el enfoque económico, y expone que a los empresarios les conviene pagar diferentes salarios, siendo inferiores para los trabajadores cuya curva de oferta sea menos elástica. A ello le acompaña que el salario de la mujer es considerado como complementario al del hombre, entrando en juego la subordinación de la mujer al hombre. El razonamiento de esta teoría llega hasta el extremo de prever que, como las tareas domésticas son una alternativa al trabajo remunerado, y si éstas lo están con unos salarios muy bajos, las mujeres no tendrán inconveniente en abandonar la población activa.

¹⁰ Gary Stanley Becker (1930 - 2014) fue un economista estadounidense y profesor de la Universidad de Chicago que destacó entre otros por su tesis “La economía de la discriminación racial”.

¹¹ Conforme aumenta la discriminación, aumenta la precariedad y la diferencia salarial entre hombres y mujeres,

Estas dos teorías están contrapuestas en cuanto a su finalidad se refiere. Por un lado, a diferencia de la teoría de Becker, la del monopsonio defiende que sale rentable discriminar puesto que los beneficios aumentan¹². Esta conclusión es contraria a la que llega Becker, quien defiende que los empresarios no discriminadores acabarán expulsando a los discriminadores.

Por ello, si para el modelo del gusto por la discriminación, la búsqueda de beneficios por parte de los empresarios reduce la discriminación con el paso del tiempo, el modelo del poder de mercado parece sugerir que no existe ninguna razón por la que las fuerzas de mercado reduzcan la discriminación.

La última teoría que merece la pena destacar es el *Modelo de la segregación ocupacional*, como veremos más adelante, en el mercado laboral la oferta y la demanda son analizadas para conocer por qué las mujeres quedarán reducidas a un número inferior de ocupaciones y que, junto a ello, perciban salarios inferiores. Para conocer la evolución de la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones, se utiliza el índice de segregación ocupacional.

En la actualidad, distinguimos dos tipos diferentes de segregación. Por un lado, la segregación vertical que se da cuando la mayoría de los hombres trabajan en ocupaciones situadas en la parte alta de los trabajos y las mujeres se aglutinan en la parte inferior, y la segregación horizontal, que será analizada y que distingue los diferentes tipos de ocupaciones de hombres y mujeres.

Creo que es importante mencionar a Polachek que, basándose en la Teoría del Capital Humano, señala que las mujeres se concentraban en determinados trabajos porque eran ellas mismas las que los elegían centrándose en que las pérdidas salariales por ausencias en el trabajo fueran menores. Se basaba en que todas las mujeres se planteaban ausentarse del puesto de trabajo durante el nacimiento y la crianza de los hijos. Esta hipótesis es cuestionable y su racionalidad más que dudosa.

2.5. Las teorías marxistas

No vamos a entrar en detalle al análisis de las *teorías Marxistas* pero sí es importante conocer que surgieron al final de la década de los sesenta a raíz de las desigualdades entre los diferentes grupos sociales¹³.

Los estudios trataban de explicar la sociedad teniendo en cuenta estas diferencias y así surgían

¹² Si una empresa no discriminara y sus rivales sí, se enfrentaría a unos costes de producciónn más elevados y acabará siendo expulsada del mercado

¹³ Diferencias no sólo entre hombres y mujeres sino también diferencias raciales entre blancos y negros.

teorías o ramas como las teorías del *Mercado Dual* y *Sementado* ya analizado y las *teorías Marxistas*.

Me gustaría hacer referencia a Harry Braverman¹⁴, autor que defendía que para llegar a comprender el mercado laboral era indispensable saber diferenciar “fuerza de trabajo”¹⁵ y “trabajo”¹⁶. Es precisamente esta pequeña distinción la que le diferencia de las teorías neoclásicas, quienes al no reconocer esta distinción niegan la existencia de conflicto y luchas de clases en el mercado laboral.

Como ocurre en las teorías del mercado dual, en las teorías marxistas encontramos un mercado laboral visto desde la perspectiva de la demanda lo que permite identificar las diferencias de género. Históricamente, han sido los trabajadores quienes en miras de su propio beneficio han dificultado el acceso al mercado laboral a las mujeres. Es decir, que la discriminación de sexos es el resultado de una política¹⁷ que ha alcanzado el éxito porque las capacidades negociadoras de hombres y mujeres en el mercado eran muy diferentes.

¹⁴ Harry Braverman (1920-1976). Obrero y escritor norteamericano que estudió el trabajo, tanto a nivel subjetivo como a nivel macro-estructural

¹⁵ Es la mercancía que se compra y se vende en el mercado.

¹⁶ Es el factor de producción que entra en el proceso productivo.

¹⁷ Política deliberada por parte de los empleadores.

III. DESARROLLO

Tras el desarrollo del marco teórico que recoge la evolución del mercado laboral y antes de comenzar conociendo cifras concretas, es importante repasar las principales magnitudes que vamos a manejar a lo largo del desarrollo.

Comenzamos por la *población activa*, que hace referencia a una magnitud económica que recoge el número de personas que, estando en edad de trabajar, cuentan con un empleo remunerado o que, sin contar con él, aspiren activamente a acceder a uno. En ambos casos estarán reflejados en registros oficiales. Matemáticamente la tasa de actividad se halla dividiendo la población activa por la población total. Es importante recalcar que las personas jubiladas y aquellas que no tengan todavía los 16 años, edad de trabajar, no entrarán en el cálculo total de población activa ya que constituyen población inactiva.

Por otro lado, contamos con la *tasa de empleo*, que permite conocer la población que está ocupada en relación a la población que está activa., es decir el porcentaje de trabajadores que tienen empleo.

Por último, el índice más utilizado es la tasa de desempleo, es decir la cantidad de desempleados sobre la población activa. Estas cifras y porcentajes oficiales son las que nos facilita como entidad oficial el Instituto Nacional de Estadística (INE).

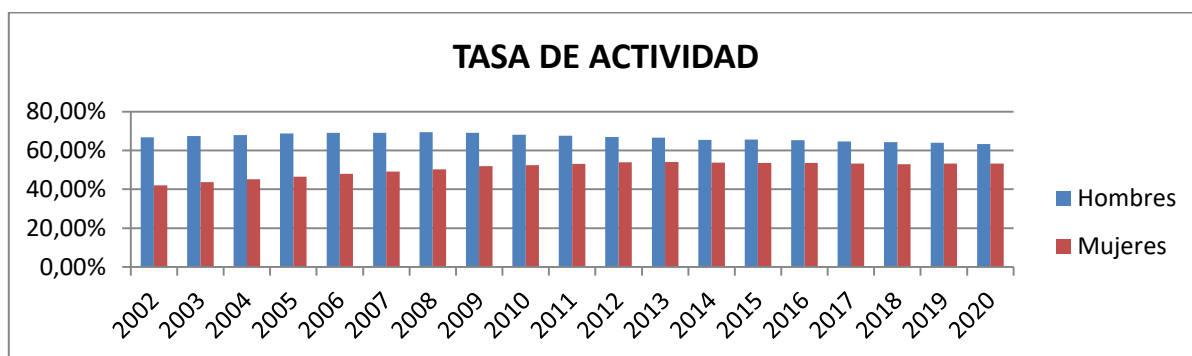
Tendremos en cuenta durante el desarrollo, que las cifras de empleo se han visto seriamente afectadas por la gran crisis económica y laboral que sufrió España en 2008 y años posteriores y la que está gestándose actualmente a causa de la pandemia de Covid-19 a nivel mundial.

1. TASA DE ACTIVIDAD EN EL MERCADO LABORAL, FACTORES EXPLICATIVOS DE LA SEGREGACIÓN POR RELACIÓN DE GÉNERO.

Como ya hemos indicado, la tasa de actividad nos permite conocer, qué porcentaje de población, que cuenta con edad para trabajar, posee un empleo o se encuentra en su búsqueda activa.

Vamos a comparar la cifra actual de mujeres y hombres que se encuentran entre la población activa.

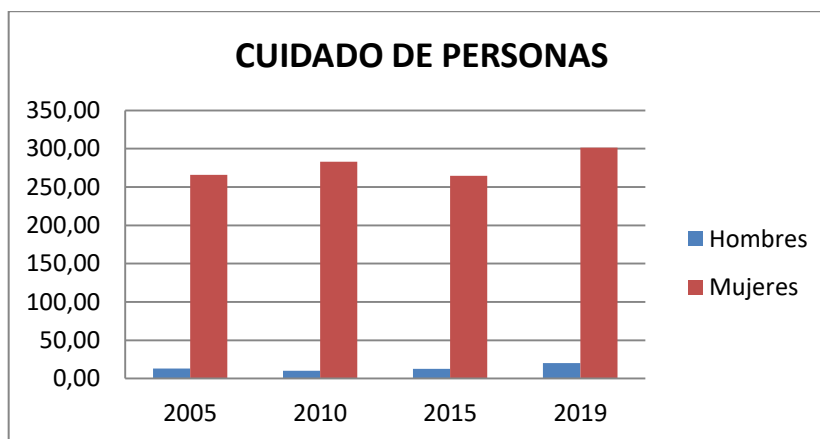
Gráfico II: Tasa de actividad entre los años 2002 y 2020 (en miles) en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En el primer trimestre de 2020, el total de hombres que formaban la población activa era del 63'63%, mientras que la tasa de actividad en las mujeres en el mismo periodo de 2020 era de 53'03%. Esto significa que hay un 10'60% más de mujeres que pudiendo trabajar no buscan activamente empleo. Entre las causas más habituales encontramos cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores responsabilidades familiares, aun existiendo otros motivos, éste es uno de los más representativos de la diferencia entre hombres y mujeres como vemos en la gráfica. Según datos del INE, el 94'17% son mujeres (Gráfico III).

Gráfico III: Cifra de hombres y mujeres dedicados al cuidado de personas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Cifras en miles

Sin embargo, si atendemos a otra de las causas por las que la población inactiva no encuentra trabajo encontramos estar cursando estudios o recibiendo formación, dónde el porcentaje que afecta a mujeres es del 19% frente al 26'53 que se sitúan a los hombres.

Como hemos apuntado anteriormente, durante los últimos 30 años, la mujer en España se ha incorporado al mercado laboral de forma masiva, y como podemos observar en el Gráfico II, ni

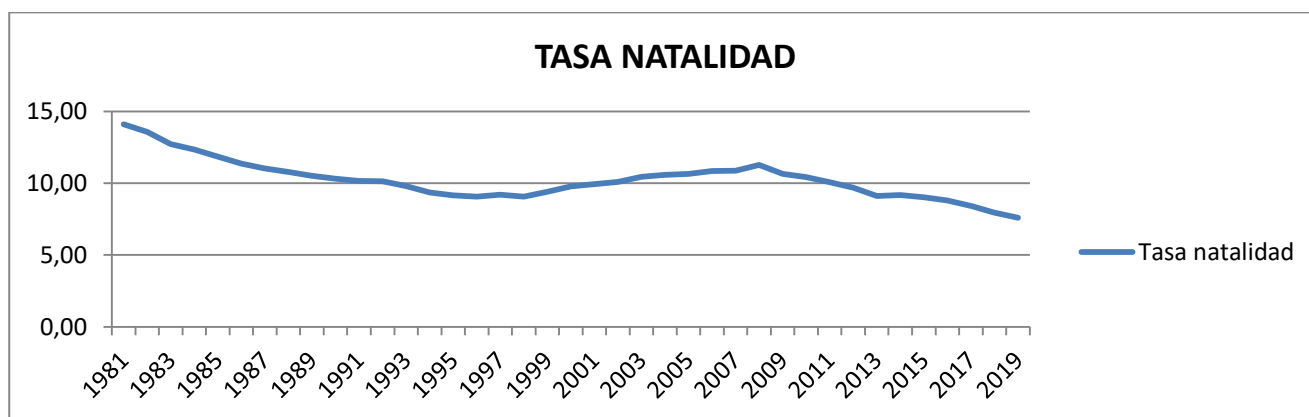
siquiera en los momentos en los que la crisis ha sido más pronunciada la tasa de actividad de la mujer se ha visto reducida.

Esta potente incorporación ha contribuido de manera decisiva al momento actual que vivimos en España. Desde hace casi tres décadas las mujeres no conciben una realización personal sin incluir en ésta también la profesional. Esta nueva manera de concebir la vida genera cambios en la sociedad, no solamente en el empleo.

La tasa de natalidad, que va a medir la cantidad de nacimientos que se producen en el país o zona estudiada, en relación al número de habitantes de dicha zona, durante un periodo determinado que normalmente es un año. Al tratarse de una tasa, se expresará en términos porcentuales.

Por ejemplo, cómo podemos observar en el Gráfico IV, se va reduciendo paulatinamente. Las medidas de conciliación familiar como veremos más adelante serán claves en un futuro para poder frenar la caída e incluso para mejorar las cifras.

Gráfico IV: Tasa de natalidad entre los años 1981 y 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

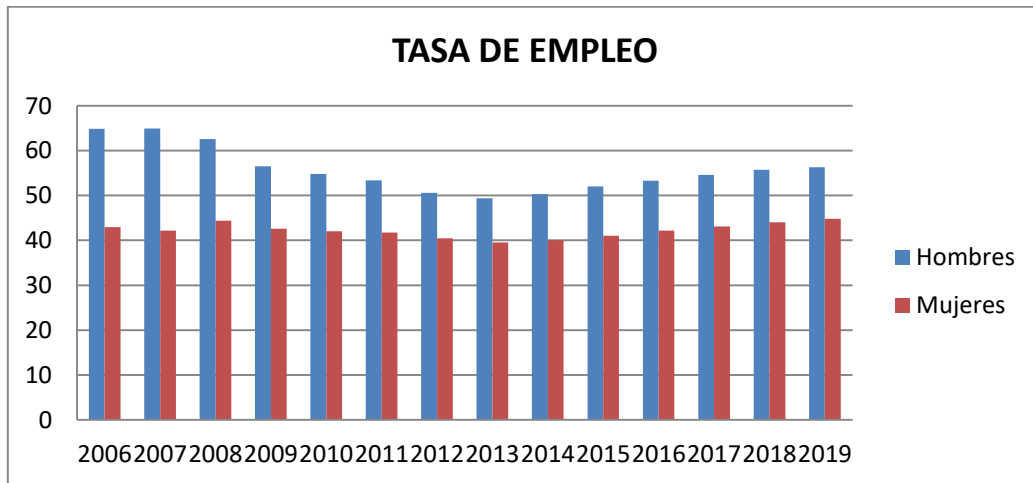
2. TASA DE EMPLEO EN RELACIÓN CON EL NIVEL DE ESTUDIOS

La tasa actual de empleo según últimos datos recogidos del 2019, sitúa a las mujeres en un 44.78% de empleo y a los hombres en un 56.28% (Gráfico V).

La brecha entre ambos sexos se ha ido matizando a lo largo de los años.

Lo que sí es cierto es que los hombres fueron más castigados por el desempleo en los años de crisis, reduciéndose considerablemente su tasa de empleo, y puede que en esta nueva crisis que se avecina tras la pandemia de Covid 19 suceda algo similar

Gráfico V: Tasa de empleo entre los años 2006 y 2019.



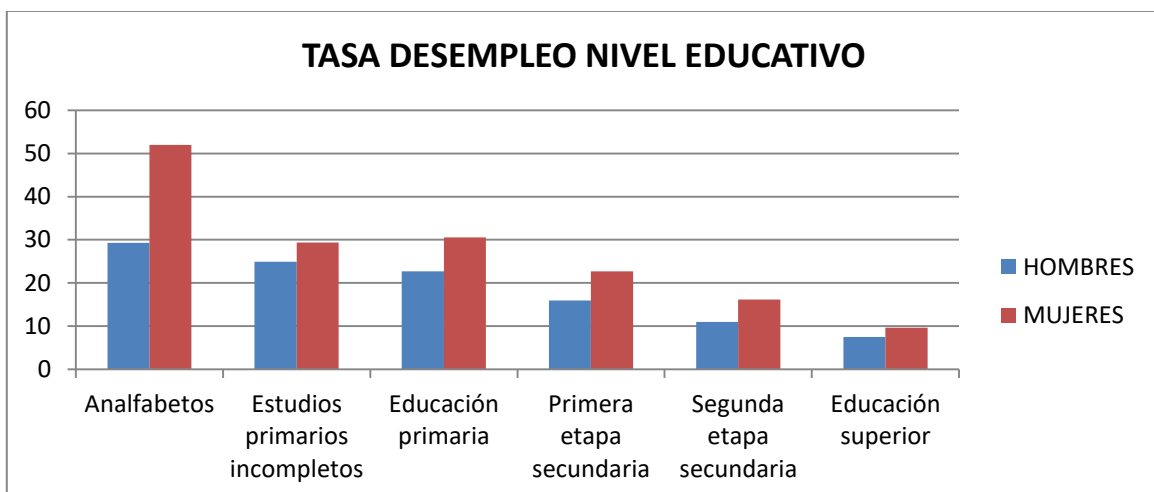
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Al igual que en la tasa de empleo, los niveles educativos influyen en la tasa de paro (Gráfico VI).

Vamos a comparar los datos del último trimestre de 2019. Es llamativo que en todos los niveles educativos la tasa de desempleo es mayor en las mujeres que en los hombres. En los niveles superiores de formación la tasa casi se iguala siendo del 7,46 % en hombres y del 9,65% en mujeres.

Por el contrario, en el extremo opuesto, nos encontramos con las personas menos preparadas donde las cifras son totalmente diferentes, mientras los hombres analfabetos tienen una tasa de desempleo del 29,27%, las mujeres alcanzan el 52,01%. Esto indica que para alcanzar una menor tasa de desempleo las mujeres necesitan tener un nivel más alto de formación académica.

Gráfico VI: Tasa de desempleo en el último trimestre de 2019 en España según nivel educativo



3. LA CONTRATACIÓN DE LA MUJER

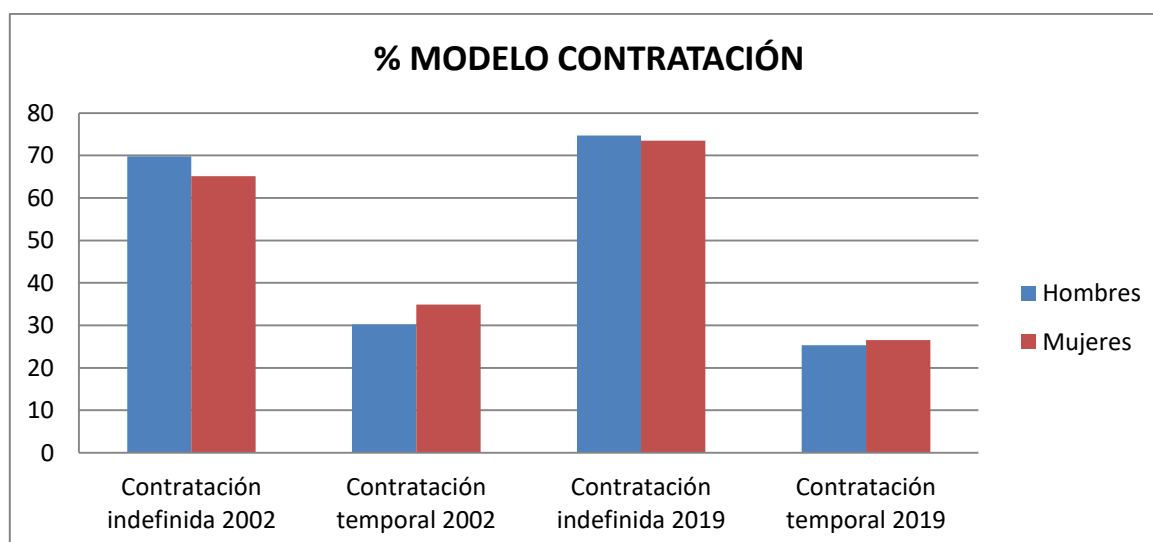
El compromiso laboral de la mujer hacia su puesto de trabajo suele depender de la compatibilización que pueda aplicar entre la vida laboral y su vida laboral.

Según la tipología de los contratos laborales podemos diferenciar entre contratos de duración indefinida y los de duración temporal. Como norma general, empresarios y empresas se han decantado por el hombre a la hora de realizar un contrato de duración indefinida; esto es así, aunque es cierto que en 2019 la mujer experimentó un crecimiento de contrataciones indefinidas, reduciendo la diferencia con los hombres (Gráfico VII).

Por motivos económicos, la contratación indefinida ha tenido un periodo de disminuciones en ambos sexos.

Aunque la contratación masculina supera a la femenina en general a lo largo de los años, tenemos que destacar que es la mujer quien está más presente en los contratos laborales que le permitan compaginar su actividad laboral con su responsabilidad familiar, es lo que recoge la teoría propuesta por Brown y Corcoran (1997).

Gráfico VII: Modelo de contratación en España en 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE LA MUJER

En las últimas décadas se ha producido un notable incremento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, pero una de las características de este mercado es la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores económicos y ocupaciones (Tabla II).

Es cierto que existen diferentes factores sociales y culturales que son externos al mercado de trabajo y que determinan la segregación de hombres y mujeres en distintos sectores laborales. Así, ellas son un porcentaje elevado en sectores como sanidad, educación o comercio y ellos ocupan la mayoría de los puestos de trabajos manuales y de alta dirección.

Durante los últimos años las cifras de ocupación no han variado demasiado, y continúa existiendo la diferenciación por sectores. Por ejemplo, la representación más numerosa de mujeres en la rama de económica, es en actividades sanitarias y de servicios sociales con 14,6 %, donde los hombres ocupan un 3,8%. De manera inversa, en la industria manufacturera los hombres representan el 16,7, mientras que sólo un 7,6 % se dedica a ello. Los porcentajes más bajos de actividad femenina corresponden a la construcción donde los hombres representan el 10,9% y el 1,2% de las mujeres empleadas

Tabla II: Ocupados por sexo y rama de actividad. Porcentajes respecto del total de cada sexo (último trimestre de 2019).

ACTIVIDAD	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,7	1,9
Industrias extractivas	0,3	0,1
Industria manufacturera	16,7	7,6
Construcción	10,9	1,2
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	14,7	16,9
Transporte y almacenamiento	7,7	2,3
Hostelería	7,3	9,8
Actividades financieras y de seguros	1,9	2,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,7	5,7
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,5	6,2
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7	6,6
Educación	4,2	10,1
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,8	14,6
Otros servicios	1,5	3,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

5. BRECHA SALARIAL

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario que perciben los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Es decir, es la cantidad que gana de media menos una mujer. Es una de los indicadores que más claramente indican esta diferencia entre hombres y mujeres.

Técnicamente, existirá brecha salarial cuando el valor del trabajo de ambos sexos sea el mismo, pero la retribución no. Cabe recalcar que el derecho a la igualdad de remuneración es un derecho reconocido por la Organización Internacional del Trabajo desde 1919.

Siguiendo la definición al pie de la letra no es tan sencillo encontrar casos claros de brecha salarial, puesto que normalmente no existe diferencia en el sueldo base entre ambos, si no que perciben diferentes conceptos por el trabajo que desempeñan y que habitualmente beneficia al género masculino.

Estas distinciones vienen generadas por las desigualdades que se producen en el ámbito de la educación. Indudablemente, la mujer siempre ha sido relacionada con las tareas domésticas y el cuidado de la familia, pero por suerte España ha evolucionado muchísimo y este rol de ama de casa cada vez queda más enterrado.

Desde el punto de vista empresarial se sigue teniendo en cuenta el sexo y la edad de un empleado o empleada a la hora de realizar una selección, por el riesgo a una futura baja por maternidad e incluso reducción de jornada.

Bien es cierto que a la hora de contratar la situación cambia. No es lo mismo contratar a un varón que a una mujer en edad fértil y con muchas posibilidades de quedarse embarazada. El permiso de maternidad y una posterior reducción de jornada, son factores que sí afectan a la discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Las recientes normativas de permiso de paternidad, que van incrementando el periodo de permiso hasta igualarlo al de la mujer es una medida que va enfocada a paliar esta desventaja.

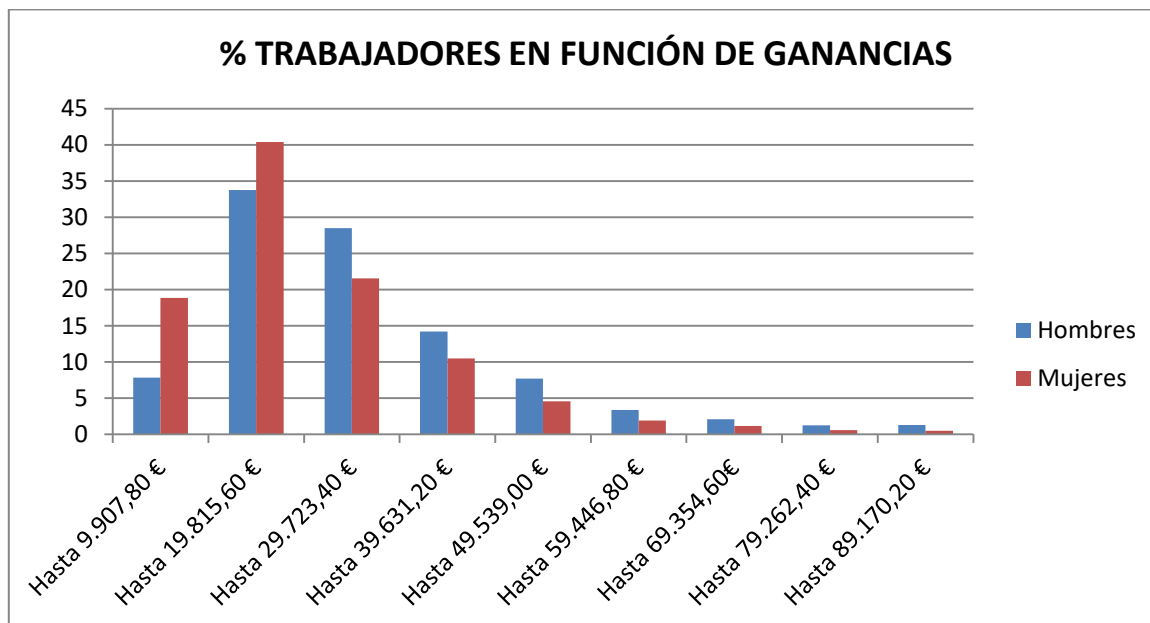
Estadísticamente, hay más hombres que mujeres en puestos directivos y de responsabilidad, lo que conlleva un sueldo más elevado. Si la mayoría de las mujeres desempeñan trabajos menos cualificados, es lógico que exista diferencia entre el sueldo medio de un hombre y una mujer, pero ahí no aludimos al mismo empleo. La discriminación comienza cuando no se brindan oportunidades a las mujeres para ascender en sus puestos de trabajo.

La última brecha salarial que hemos conocido, corresponde a 2017 y se sitúa en 21,92%. Por cuarto año consecutivo desciende unas décimas y se equipara a la brecha de 2008. Los siete millones de mujeres asalariadas en 2017, tuvieron unas ganancias medias que no llegaban a los 21.000 euros brutos anuales, mientras que los más de ocho millones de hombres asalariados, de media percibieron cantidades superiores a los 26.000 euros anuales.

Aunque esta cifra es muy representativa, no podemos quedarnos únicamente con el salario medio que perciben, es importante conocer los datos en referencia al salario mínimo interprofesional. Una de cada cinco mujeres con empleo, perciben como máximo al mes, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

En el gráfico podemos observar la diferencia entre la tasa de mujeres y hombres que cobran según los siguientes tramos (Gráfico VIII). La tasa de mujeres que perciben los salarios más bajos es superior a la de los hombres. Conforme van aumentando los tramos van disminuido el porcentaje de mujeres. No obstante, aunque la tasa de hombres que reciben las ganancias más altas va disminuyendo conforme aumenta la cantidad, siempre supera a la tasa de mujeres que perciben la misma cuantía. Por cada tres hombres con salarios superiores a los 89.170,20 euros brutos anuales, hay una mujer.

Gráfico VIII: Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia (INE 2017).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

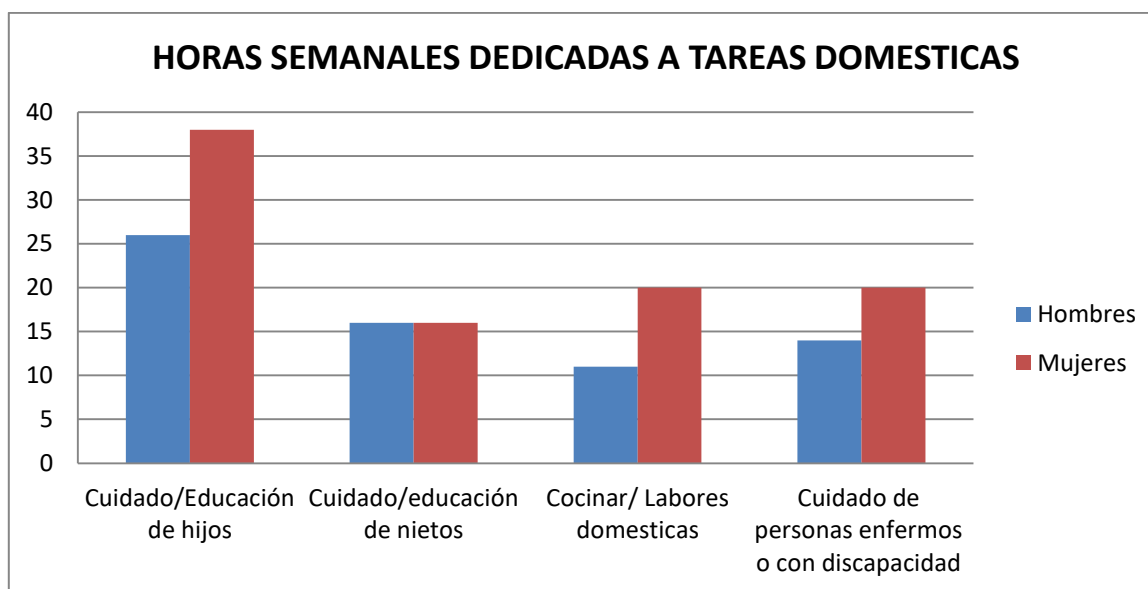
De hecho, esta diferencia salarial es constataba a lo largo de toda la vida laboral, desde las trabajadoras más jóvenes a las más mayores, aunque sí es cierto que la diferencia entre ambos sexos va aumentando a medida que lo hace también la edad.

La sociedad es consciente de que existe esta brecha, pero ¿sabemos cuáles son los motivos? La respuesta mayoritaria es la que pone en el centro de las miradas al número de excedencias, reducciones de jornada y trabajos a media jornada a las que se suelen acoger las mujeres para encargarse del cuidado de hijos y familiares.

Es muy significativo el número de excedencias para el cuidado de hijos, menores acogidos o de otros familiares durante el año 2017, fueron un total de 55.133 permisos, de los cuales el 90,57%, es decir 49.934, fueron solicitadas por ellas y tan solo el 9,43 correspondían a permisos solicitados por ellos (datos facilitados por el ministerio de Empleo y Seguridad Social). Suele ir de la mano del cuidado de hijos o familiares la modalidad contractual del trabajo a tiempo parcial. Tanto es así que en el año 2017 había 2 millones de ocupadas trabajando a tiempo parcial en España, frente a 733.330 hombres bajo esta modalidad, es decir mucho menos de la mitad.

También es causa o efecto de todo ello y a pesar de los avances en educación y concienciación de la sociedad, la diferencia de tiempo que invierten hombres y mujeres a realizar tareas domésticas. De acuerdo con la Encuesta sobre el Empleo del Tiempo, Conciliación y Trabajo y Familia del INE, las mujeres dedican 15 horas más semanales al cuidado de hijos que los hombres. También recae sobre ellas el cuidado de otros familiares (Gráfico IX).

Gráfico IX: Horas semanales dedicadas a tareas domésticas 2017 en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Como ya hemos comentado antes, esta desigualdad acompaña a las mujeres durante toda su vida laboral, también cuando llega el momento de la jubilación, donde podemos observar una importante diferencia en la cuantía percibida (Tabla III).

Tabla III: Pensión media de jubilación en España enero 2018

REGIMENES	HOMBRES	MUJERES	BRECHA DE GENERO
	P. MEDIA €/MES	P. MEDIA €/MES	DIFERENCIA % MUJERES/HOMBRES
GENERAL	1.360,30	946,08	-30,45%
AUTONOMOS	739,797	593,13	-26,45%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Seguridad Social

5.1 Medidas para reducir la brecha salarial

La brecha salarial se ha reducido, pero no se ha erradicado. Los países en los que existen instituciones del mercado de trabajo y políticas en materia de negociación colectiva y salario mínimo, presentan menores diferencias. Algunas de las medidas que se aplican para disminuir este indicador son:

- Auditorías salariales: Las empresas deben informar del sueldo de sus trabajadores, no por nombre y apellidos pero sí por género y grupo profesional. Esta transparencia destapará la posible brecha salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto de trabajo. Si no se cumple con la normativa de igualdad de género, el caso podría llegar a los tribunales. Si bien es cierto que todavía falta que su desarrollo reglamentario.
- Creación de empleos de calidad: Las mujeres cada vez tienen mejores expectativas sobre su carrera profesional, por lo que si una empresa quiere atraer el mejor talento no debe discriminar por razón de sexo. Simplemente, debe adaptar ciertas políticas a la conciliación laboral y familiar, pero tanto en hombres como en mujeres. De esta forma, se podrá sacar el mejor partido a las empleadas, estarán motivadas y aumentarán su rendimiento.

- Educar y promover la igualdad de género: Inculcar desde edades tempranas que, si un hombre y una mujer son capaces de desempeñar las mismas funciones, deberán ser considerados de la misma forma. Campañas que hablen de este hecho, divulgar el conocimiento y hacer reflexionar a la población.

En España se aprobó en el mes de marzo de 2019 el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que recogía modificaciones en materia de igualdad salarial en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

5.2 Conclusión sobre la brecha salarial

En definitiva, la brecha salarial es simplemente la punta del iceberg, la manifestación en términos monetarios de un problema en la educación y la cultura. Lo que llega a originar esa desigualdad a niveles de remuneración, viene de la propia cultura, de la educación y de los estereotipos.

Cambiar las bases de la educación en igualdad de género, ayudará a que la desigualdad monetaria en el mercado laboral se vea reducida por su propia naturaleza sin necesidad de aplicar leyes y normativas. Pero este cambio, puede dar resultados con el cambio generacional en el largo plazo.

6. ESPECIAL MENCIÓN AL IMPACTO DE LA CRISIS DE CORONAVIRUS EN ESPAÑA

Desde que el pasado día 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud (OMS) declarase la COVID-19 como pandemia, España como el resto de países ha tomado medidas para intentar controlar su propagación. Esta pandemia no solo ha provocado una crisis sanitaria, sino que tiene consecuencias muy graves en los ámbitos sociales y económicos.

La diferencia de género se ve reflejada como en tantas otras ocasiones, y esta pandemia aunque afecta a hombres y mujeres, lo hace de manera diferente, por eso me parece relevante hacer un pequeño repaso.

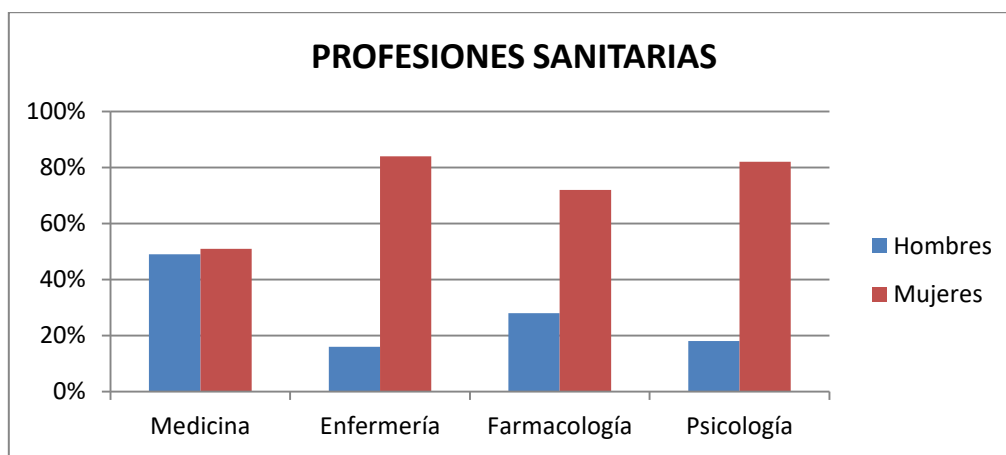
Nuestro sistema sanitario se ha visto desbordado al igual que el de los servicios esenciales, que no se había reparado hasta ahora en ellos y son entre otros los comercios de alimentación, servicios de limpieza y residencias.

La crisis que nos va a dejar la Covid-19 y que ya comienza a tener sus primeras consecuencias va a afectar sobre todo a quienes tenían mayor precariedad laboral y además va a afectar a sectores feminizados, como puede ser el comercio, turismo y hostelería.

Las cifras de los casos que se han ido confirmando en España reflejan la dimensión de la crisis que estamos sufriendo de manera global.

Desde un primer momento, el personal sanitario que está compuesto mayoritariamente por mujeres, según datos de de la Encuesta de Poblacion Activa alcanzan un 66%, ha sido el más afectado. Vemos en el Gráfico X cómo el porcentaje de mujeres entre el personal sanitario es superior en todas las profesiones.

Gráfico X: Composición de género en profesiones sanitarias España 2019



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

Los datos no varían de manera significativa si miramos otros centros como residencias de mayores o de personas dependientes. La mujer tiene asignado un rol de cuidadora que hace que sea mayoría en estas profesiones que se han visto en la primera línea de contención de la enfermedad.

A las profesiones sanitarias añadimos el conjunto de profesiones que han sido calificadas como imprescindibles y que están altamente feminizadas como son limpiadoras, dependientas y cajeras de tiendas de alimentación y supermercados.

Es importante detenerse en el caso concreto de las empleadas de hogar y cuidadoras, en concreto aquellas que trabajan en régimen de internas ya sea realizando cuidado de personas mayores, dependiente o las tareas del hogar. Muchas de estas trabajadoras no han podido regresar a sus casa durante la peor parte de la crisis, permaneciendo en su lugar de trabajo permanentemente.

Otro aspecto que ha puesto de relieve la crisis ha sido el de la conciliación laboral y familiar. Siendo conscientes de que el 70% de las tareas del hogar y cuidado de personas, ya sean niños o

personas mayores o dependientes, y teniendo en cuenta el cierre de los centros educativos, el teletrabajo y el confinamiento en los domicilios, todo ello ha provocado una alta carga de trabajo para las mujeres, más acentuado aún si cabe en las familias monoparentales, de las cuales 8 de cada diez están encabezadas por una mujer.

En resumen, podemos decir que los condicionantes de género¹⁸ determinan la diferencia del impacto de la crisis en mujeres y hombre e ignorar el impacto de género en las consecuencias económicas y sociales solo va a agravar la situación. Para ello las mujeres deben estar presentes en la toma de decisiones¹⁹

Económicamente tanto el confinamiento como la paralización a la que se han visto obligadas numerosas empresas van a incidir en el incremento del desempleo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha estimado que se perderán más de 25 millones de empleos a nivel global. En función del sector y teniendo en cuenta el corto, medio y largo plazo, se sufrirá un empeoramiento o no del mercado laboral.

En actividades sanitarias y de enseñanzas el impacto de la crisis será menor y mantendrán su capacidad de empleo. También mantienen la actividad las relacionadas con necesidades básicas como pueden ser la agricultura y la ganadería, aun siendo con dificultades como puede ser el transporte.

Mientras que van a ser los sectores del comercio, la hostelería y los servicios que cuentan con una importante presencia de mujeres, los que van a sufrir de manera más contundente la crisis.

En el caso concreto de España las consecuencias para la economía y el empleo de la crisis por coronavirus se dejan sentir ya en los datos de empleo. Según los datos de paro registrados en marzo el paro se ha incrementado en 302.265 personas lo que supone un crecimiento del 9,31 % con respecto al mes anterior. Por sexos el paro femenino ha crecido el 6,5% y el masculino un 13,2%. De manera que el ritmo de crecimiento del paro masculino duplica el del femenino, aunque en este momento este último sigue siendo considerablemente superior. (en marzo de 2020 había registradas 3.548.312 personas desempleadas, 2029.370 mujeres y 1.528.942 hombres, según datos del SEPE²⁰).

Los últimos datos de la Encuesta de población activa publicados el 28 de julio arrojan los siguientes datos del segundo trimestre de 2020: El número de ocupados ha disminuido en 1.074.000 personas

¹⁸ Los condicionantes de género son los roles asignados a mujeres y hombres según los modelos culturales de género, están relacionados con las posiciones psíquicas de femineidad y masculinidad.

¹⁹ El comité científico Covid 19 constituido el 21 de marzo en España con profesionales de prestigio está formado por la mitad de hombres y la mitad de mujeres.

²⁰ Servicio Público de Empleo Estatal

respecto al trimestre anterior (un -5,46%) y se sitúa en 18.607.200. En variación anual el empleo ha bajado en 1.197.700 personas (-6,05%)

Tabla IV: Encuesta de Población Activa - Trimestre 2/2020

	VALOR	VARIACIÓN
OCUPADOS (1)	18.607,2	-6,05
PARADOS (1)	3.368,0	4,25
TASA DE ACTIVIDAD (2)	55,54 %	-3,20
TASA DE PARO (2)	15,33 %	1,30

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

- (1) Valor en miles. Variación sobre el mismo periodo del año 2019
 (2) Valor en %. Diferencia respecto a la tasa del mismo periodo del año 2019

Aunque esta menor incidencia en el número de desempleo femenino no nos indica a futuro una mejora de su situación, ya que a la dificultad arrastrada anteriormente al acceso del empleo ahora sumamos que los sectores en los que mayor porcentaje de presencia tienen van a ser los más afectados y en consecuencia los que más despacio recuperarán su actividad.

Como hemos mencionado antes, el sector de las empleadas de hogar y de asistencia y cuidado es uno de los más precarizados. Cuentan con la posibilidad de realizar un despido por desestimiento, no están incluidos en el Régimen General de Seguridad Social y por ello no cuentan con el derecho a la prestación por desempleo, además históricamente han estado sumergidos en la economía informal, además de todas estas desventajas se han visto expuestas de manera especial al contagio. Sólo un abordaje posterior a la crisis que tenga en cuenta el enfoque de género podría reducir el impacto negativo.

Es necesario que empresas y Estado apoyen sistemas de organización que procuren el mantenimiento de la actividad empresarial y, por ende, de los puestos de trabajo. Sólo algunos puestos permitirán su desarrollo a través del teletrabajo, pero éste deberá implementarse teniendo en cuenta el enfoque de género y atendiendo al principio de corresponsabilidad²¹

En definitiva, esta crisis puede suponer un nuevo escalón hacia el ascenso de la mujer en el mundo laboral para la consecución de la igualdad real.

²¹ El término corresponsabilidad hace referencia a la responsabilidad compartida de una situación o actuación determinada entre dos o más personas. Las personas corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones a su cargo.

IV. CONCLUSIÓN

A lo largo de este trabajo he procurado buscar evidencias que nos permitan conocer la realidad de la posición que la mujer ocupa en el mercado laboral actual, teniendo en cuenta la evolución de los últimos años.

El resultado evidente es su posición en desventaja en comparación a la del hombre.

Tanto en la tasa de actividad, como en el desempleo, en los tipos de jornada y en los sectores de ocupación existen diferencias en comparación con el género masculino.

En cuanto a la tasa de actividad, quedaron atrás los años en que la mujer no tenía interés por incorporarse al mercado laboral. Actualmente tienen mayor predisposición aunque todavía existe diferencia en la tasa que presenta el hombre. También ha ido en aumento la preocupación por el estudio, aumentando en general el nivel educativo.

En cuanto al desempleo, la mujer lidera la tasa de éste, ha sido más notable durante los años de crisis económica y la población juvenil ha sido de los colectivos más perjudicados.

Por otro lado, las ocupaciones y los sectores en los que predomina el número de mujeres son profesiones del sector servicios principalmente. No se encuentran prácticamente representadas en la agricultura, industria y construcción, liderada por el sector masculino. Queda probado que existe segregación ocupacional horizontal y que no existe igualdad de oportunidades para que la mujer elija una profesión.

En cuanto a la brecha salarial, todavía a día hoy nos preguntamos por qué la mujer percibe salarios inferiores por realizar el mismo trabajo. Los datos demuestran que las mujeres perciben salarios inferiores a los de los hombres en diferentes sectores, a lo largo de toda la vida laboral, aunque hay que destacar que esta situación ha mejorado en los últimos años y la sociedad está reclamando que vaya evolucionando hasta acabar con ella. Las políticas de empleo de los próximos años están dirigidas a promover la igualdad de género en el reparto del trabajo doméstico no remunerado, promover el espíritu empresarial y la actividad autónoma de las mujeres, evaluar las disparidades existentes en los permisos por motivos familiares (permiso por el nacimiento de un hijo, permiso por cuidados), mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial y la retribución y categoría de los trabajos realizados principalmente por mujeres, así como reducir la infrarepresentación de éstas en puestos de alto nivel y directivos.

V. BIBLIOGRAFÍA

- BALBO, L. (1978): "La doble presencia" en BORDERIAS, CARRASCO y ALEMANY (comp): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía crítica, Icaria, Barcelona.
- BECKER, G. (1975): "Inversión en capital humano e ingresos" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- BECKER, G. (1983): *El capital humano*. Alianza Universidad Textos, Madrid. BEECHEY, V.
- BLAUG, M. (1976): "El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- BORDERIAS, C. (1993): *Entre líneas. Trabajo e Identidad femenina en la España Contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*. Icaria Editorial, S.A. Barcelona.
- BORDERIAS, C. (1996): "Identidad femenina y recomposición del trabajo" en RODRIGUEZ, GOÑI y MAGUREGI (eds.): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bakeaz, Bilbao.
- BOWLES, S. y GINTIS, H. (1975): "El problema de la teoría del capital humano; una crítica marxista" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- BRAVERMAN, H. (1974): "Trabajo y fuerza de trabajo" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- BRAVERMAN, H.(1974): *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press. CARRASCO, C (1991): *El trabajo doméstico: un análisis económico*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- DEX, S. (1985): *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias Sociales*. Colección Informes, Serie Empleo nº 23, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- DOERINGER, P. y PIORE, M. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

FELDSTEIN, M. (1973): "La teoría económica del nuevo desempleo" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.

HUMPHRIES, J. (1981): "La legislación protectora, el estado capitalista y los hombres de la clase obrera: el caso de la ley de regulación de minas de 1842" en BORDERIAS, CARRASCO y ALEMANY (comp): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía crítica, Icaria, Barcelona.

KERR, C. (1985): *Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La balcanización de los mercados de trabajo y otros ensayos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

PIORE, M. (1973): "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.

PIORE, M. (1975): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.

PIORE, M. (1980): "An economic approach" en BERGER, S. y PIORE, M. *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.

PIORE, M. (1980): "Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.

POLACHEK, S.W Y SIEBERT, W.S. (1993): "The economics of earnings", Cambridge University Press, Nueva York.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA: <http://www.ine.es/welcome.shtml>

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA: http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER:
<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

GOBIERNO DE ARAGÓN:

http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Institutos/InstitutoAragonesEstadistica/AreasTematicas/07_Trabajo_Salarios_Y_Relaciones_Laborales/ci.11_Principales_indicadores.detalleDepartamento?channelSelected=98fda856c66de310VgnVCM2000

002f551bacRCRD

UGT: <https://ugt.es/igualdad-sociedad>

