

Desigualdades de género en el mercado laboral

INMACULADA CEBRIÁN Y GLORIA MORENO*

RESUMEN

El objetivo de este artículo es describir y analizar los aspectos más significativos que caracterizan la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, el tipo de empleos que ocupan y el efecto de su situación familiar sobre su participación laboral. El análisis pone de relieve la existencia de una brecha de género que persiste a pesar de los avances en la participación femenina experimentados en los últimos años y que se relaciona con el desigual reparto de las responsabilidades familiares. Para ello se utilizan los datos de la *Encuesta de Población Activa* (EPA) para el periodo comprendido entre 2005 y 2017.

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral que se inició en España en la segunda mitad de la década de los ochenta avanza imparable, como muestran los datos sobre participación y empleo. Si en el año 1987 la tasa de actividad femenina era del 32 por ciento y en el mercado de trabajo participaban algo menos de cinco millones de mujeres, en 2017 la tasa de actividad es del 53 por ciento

* Departamento de Economía, Universidad de Alcalá (inmaculada.cebrian@uah.es, gloria.moreno@uah.es).

y hay más de diez millones de mujeres activas. Esto ha permitido que la diferencia entre las tasas de participación y de empleo de hombres y mujeres se haya reducido, disminuyendo la brecha de género en el mercado laboral, aunque la igualdad efectiva todavía queda lejos. Hay persistentes diferencias por género que hacen que la brecha en participación laboral se mantenga aún en 12 puntos porcentuales, y la brecha en el empleo en 11 puntos, mientras que la tasa de desempleo femenina supera en 3,4 puntos a la masculina.

El empleo precario, la segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas de actividad son características de una parte del empleo femenino. Además, su participación en los empleos con mayores salarios es inferior a la de los hombres. Este tipo de segregación es, en cierta medida, consecuencia de estereotipos de género en las elecciones educativas y laborales, pero también es el resultado de los procesos de discriminación que sufren las mujeres en el acceso a determinados empleos y las dificultades para su promoción dentro de las empresas. El “techo de cristal” frena su acceso a puestos mejor retribuidos y de más responsabilidad y el “suelo pegajoso” las retiene en los puestos peor remunerados y de más baja cualificación, mostrando que siguen existiendo obstáculos sociales y culturales que impiden la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

El modelo tradicional de organización familiar ha sufrido cambios significativos, dando paso a otro en el que ha sido principalmente la mujer la que ha compatibilizado trabajo intra y extradoméstico. Como consecuencia, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha venido acompañada del retraso en la formación de hogares, la maternidad y la disminución del número medio de hijos. Además, se observa que las diferencias en participación se acentúan con la llegada de los hijos, una evidencia que pone de relieve la necesidad de articular medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que contribuyan a cerrar esta brecha.

El objetivo de este artículo es describir y analizar estos aspectos que caracterizan la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, el tipo de empleos que ocupan y el efecto de la situación familiar sobre su participación laboral y las brechas de género. Para ello se utilizan los datos de la *Encuesta de Población Activa (EPA)* para el periodo comprendido entre 2005 y 2017.

2. MUJERES Y MERCADO DE TRABAJO: EVOLUCIÓN 2005-2017

La evolución reciente del mercado laboral español viene determinada por la crisis económica y el inicio de la recuperación. La destrucción de empleo que comenzó en el año 2007 dejó en algunos momentos más de seis millones de parados. Según los datos de la *EPA*, el empleo llegó a disminuir un 18 por ciento respecto a su nivel de 2007 y aún sigue estando un 8 por ciento por debajo de los 20 millones de ocupados que había al iniciarse la crisis. Es destacable que la recesión económica no afectó al empleo de todos los colectivos por igual¹. El desplome del sector de la construcción, muy masculinizado, explica en parte estas desigualdades. Este sector representaba antes de la crisis el 12 por ciento del empleo total y llegó a caer hasta el 5 por ciento. La pérdida de puestos de trabajo afectó por lo tanto principalmente a hombres, inmigrantes y jóvenes, poco cualificados.

¹ Para un análisis detallado de distintos aspectos de la situación de las mujeres durante la crisis económica y sus efectos sobre la igualdad de género ver Castaño (2015).

El gráfico 1 refleja cuál ha sido la evolución de la población activa y de la población ocupada por sexo desde 2005 hasta 2017. La población desempleada se deduce directamente de la diferencia entre las dos series y las barras entre las series destacan cuál era la tasa de desempleo por sexo en algunos momentos claves.

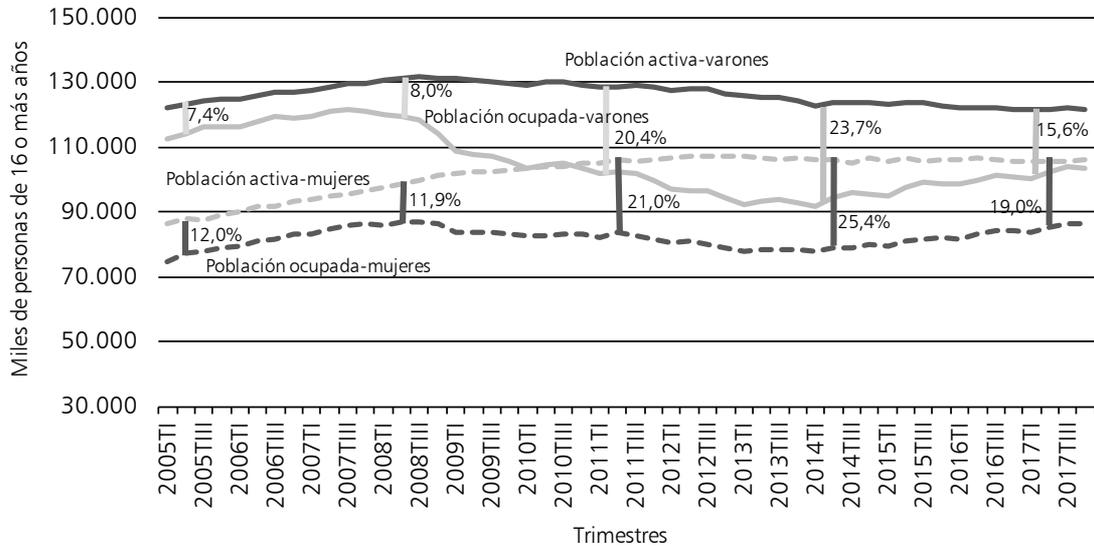
La población activa mostraba una tendencia creciente en los años previos a la crisis, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Durante esos años, las oportunidades laborales contribuyeron a que muchos jóvenes accediesen al mercado laboral, abandonando el sistema educativo en busca de un empleo. A pesar de que la llegada de la crisis frenó el aumento de la actividad masculina, las mujeres no detuvieron su incorporación al mercado de trabajo. Los datos sugieren que la destrucción del empleo masculino tuvo como consecuencia que algunas mujeres intensificaran su oferta de trabajo, comportándose como trabajadores añadidos.

Tras la salida de la crisis el número de activos se ha estabilizado. Mientras que durante la crisis se habían destruido más empleos de hombres que de mujeres, tras los últimos años de recuperación el nivel de empleo femenino ya es igual que el previo a la crisis, aunque el masculino aún no. Esta situación no es habitual porque tradicionalmente, tras una crisis económica, el empleo masculino se recupera antes que el femenino. Ahora bien, hay evidencias de que se está consiguiendo a costa de una precarización del empleo femenino (Gálvez y Rodríguez, 2011).

En suma, el incremento de la población activa femenina sigue siendo patente en los últimos quince años, a pesar de la gran recesión, manteniéndose el proceso que se inició en los años 80. En cambio, la población activa masculina muestra una tendencia decreciente, debido al retraso en la incorporación de los jóvenes a la actividad, al adelanto de la edad de jubilación y a la salida del mercado laboral de mano de obra inmigrante. Por su parte, los niveles de empleo femenino han remontado el efecto de la crisis, mientras que en el caso de los hombres la evolución negativa ha estado directamente relacionada con el ciclo económico. A pesar de todo esto, la recuperación vuelve a aumentar la brecha del desempleo, desfavorable para las mujeres.

GRÁFICO 1

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y OCUPADA Y TASA DE PARO POR SEXO (ESPAÑA, 2005-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales 2005-2017.

3. LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO: ¿CAMBIO GENERACIONAL?

Los datos agregados sobre la mayor presencia femenina en el mercado laboral no dejan ver que determinadas características como la edad o el nivel de estudios de las mujeres son claves en su configuración. Con carácter general, se puede afirmar que las brechas de género en el mercado de trabajo aumentan con la edad. Por un lado, al llegar a la maternidad muchas mujeres buscan empleos con la suficiente flexibilidad para compatibilizar familia y trabajo, dando lugar a una segregación ocupacional que concentra a las mujeres en puestos de salarios más bajos. Por otro lado, las mujeres acumulan menor experiencia laboral a lo largo de su vida activa, trabajando menos horas o interrumpiendo su participación laboral, lo que supone una depreciación y una menor acumulación de capital humano que se traduce en una penalización salarial (Cebrián y Moreno, 2013 y 2015).

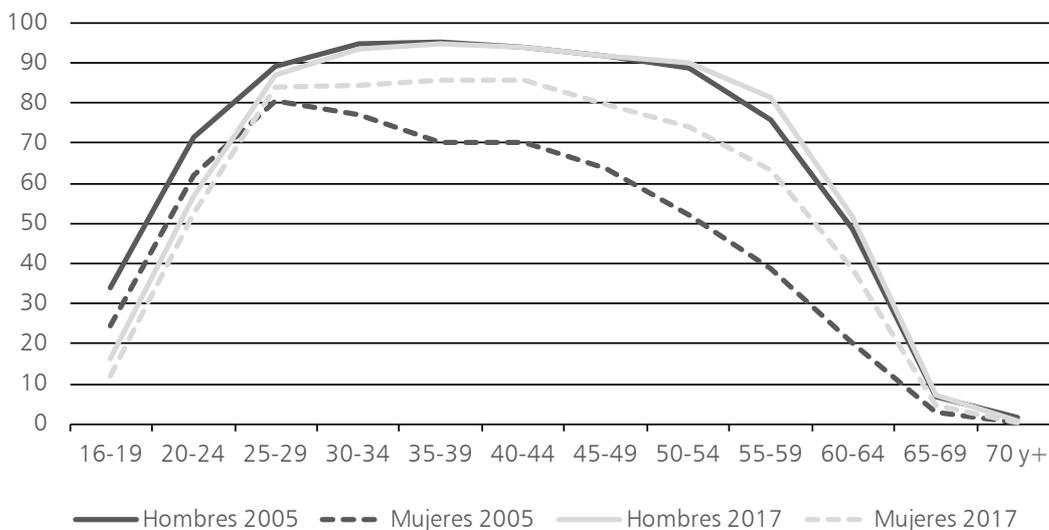
El gráfico 2 presenta los perfiles de participación laboral de hombres y mujeres para dife-

rentes grupos de edad en 2005 y 2017. No cabe duda de que a lo largo de estos años la curva de participación de las mujeres se ha aproximado a la de los hombres, mostrando un importante componente generacional en el ritmo creciente de incorporación al mercado de trabajo y un cambio de patrón de comportamiento.

En el periodo considerado, tanto los hombres como las mujeres de las cohortes más jóvenes tienden a disminuir su presencia en el mercado de trabajo, prolongando su permanencia en el sistema educativo. Ahora bien, en un periodo de tan solo 12 años, la máxima tasa de actividad femenina se ha trasladado del grupo de 25-29 años, con un 83 por ciento en 2005, al grupo de 40-44 años, con un 86 por ciento en 2017. Esto significa que el abandono del mercado de trabajo por parte de algunas mujeres, coincidiendo con la edad de maternidad, es una práctica que ha tendido a desaparecer desde 2005. El modelo tradicional de participación femenina está dando paso a unas pautas cada vez más parecidas a las de los varones, con tasas más altas y un mayor grado de permanencia en la actividad en las edades intermedias. No obstante, en las edades en las que las mujeres

GRÁFICO 2

TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2007)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017.

presentan mayores tasas de actividad, la brecha de género en participación se mantiene aún en torno a 9 puntos porcentuales, y aumenta a partir de los 45 años.

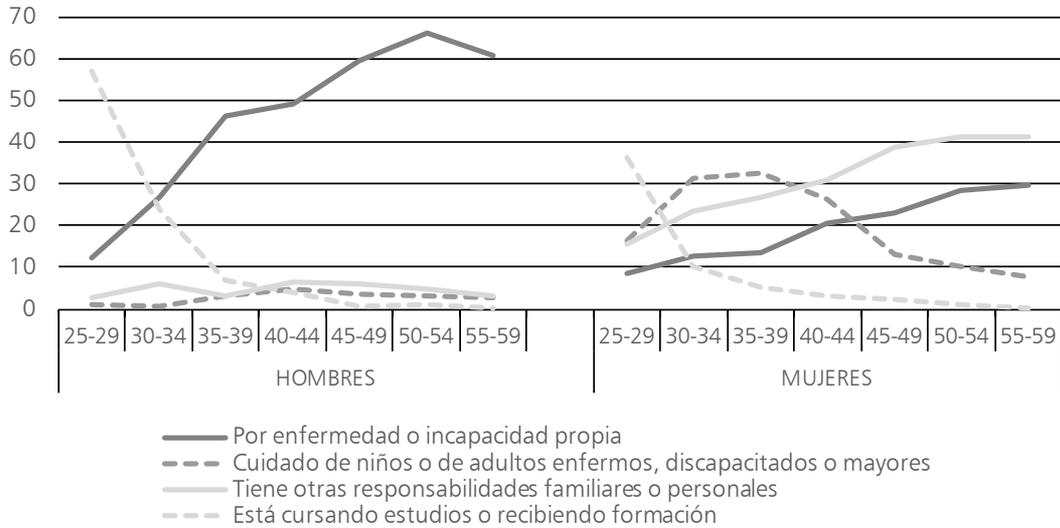
La otra cara del aumento de la actividad femenina es la disminución del número de mujeres inactivas, que entre 2005 y 2017 han pasado de ser casi 8 millones a algo menos de 7. El análisis de las razones por las que no se está buscando empleo muestra diferencias entre hombres y mujeres. Mientras que casi la mitad de los hombres inactivos están jubilados y un 25 por ciento están estudiando, en las mujeres tiene más peso el porcentaje de inactivas debido a responsabilidades familiares y a cuidado de dependientes, si bien el porcentaje ha disminuido de un 43 a un 25 por ciento durante el periodo. Además, las inactivas por jubilación han aumentado de un 11 a un 20 por ciento como consecuencia de su creciente presencia en el mercado laboral. En todo caso, cabe señalar que las razones de la inactividad no son las mismas en todos los grupos de edad. En general, entre los menores de 25 años la principal razón de inactividad es el estar cursando estudios, mientras que a partir de los 60 años es la jubi-

lación. En el gráfico 3 se muestran las diversas razones por las que no buscan empleo hombres y mujeres entre 25 y 59 años, por grupos quinquenales de edad en el año 2017.

Las diferencias por edad y por sexo en el patrón de inactividad son claras. En el grupo de 25 a 29 años, los hombres consideran la formación como causa más frecuente para no buscar empleo. A medida que cumplen años cobran protagonismo también la enfermedad o la incapacidad propia. En ningún momento de su ciclo vital aparece con suficiente relevancia tener responsabilidades familiares o el cuidado de dependientes. En cambio, en el caso de la inactividad femenina, estos motivos son muy importantes, con la peculiaridad de que hasta los 35-39 años son los cuidados los que tienen más peso y a partir de esa edad lo son las responsabilidades familiares. A la luz de los datos, podría decirse que la inactividad femenina asociada al trabajo dentro del hogar está presente en todo momento, desde que se produce su emancipación e incorporación a la vida adulta, hasta las edades próximas a la jubilación, bien debido a los hijos y su crianza, al cuidado de dependientes mayores o a lo que las

GRÁFICO 3

RAZONES DE LA INACTIVIDAD POR SEXO Y GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundo trimestre, 2017.

mujeres entienden como sus responsabilidades familiares.

Del análisis de la inactividad por nivel educativo no se deduce que este sea un determinante importante de las razones de la inactividad. Entre las mujeres entre 25 y 59 años inactivas con estudios superiores (que suponen el 22 por ciento de las inactivas de estas edades) un 50 por ciento no buscan empleo por razones

ligadas a la familia. A su vez, entre las inactivas que tienen estudios obligatorios o menor nivel, el porcentaje de las que alegan ese motivo es del 53 por ciento. Este colectivo de bajo nivel educativo constituye el 55 por ciento del grupo de inactivas.

De los datos se desprende que, entre los jóvenes, la inactividad está ligada a su formación, observándose en los últimos años una

CUADRO 1

PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES CON ESTUDIOS SUPERIORES POR GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2017)

		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
2005	Hombres	15,8	35,8	35,6	31,6	26,1	24,3	23,9
	Mujeres	25,1	47,2	44,5	35,5	27,3	21,0	17,0
2017	Hombres	18,3	38,2	34,5	39,4	38,7	34,2	30,3
	Mujeres	24,4	49,5	47,1	49,4	47,0	37,8	31,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017

CUADRO 2

BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE ACTIVIDAD ENTRE 20 Y 54 AÑOS, POR GRUPOS DE EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS (ESPAÑA, 2005 Y 2017)

	2005				2017			
	Primarios o menos	Secundaria primera etapa	Secundaria segunda etapa	Superiores	Primarios o menos	Secundaria primera etapa	Secundaria segunda etapa	Superiores
20-24	29,8	14,9	6,3	-0,6	27,4	7,0	9,6	-6,4
25-29	36,9	19,9	9,6	1,5	28,0	10,3	-0,1	-0,8
30-34	31,5	34,5	16,8	9,7	29,0	15,7	11,0	4,3
35-39	40,5	37,7	25,9	13,3	25,5	14,2	10,0	7,2
40-44	37,6	35,2	20,4	12,4	16,7	15,5	8,0	6,0
45-49	44,1	39,9	21,4	9,7	27,1	18,8	13,5	7,3
50-54	57,6	46,5	25,6	10,7	31,1	23,4	19,3	8,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017

tendencia creciente a prolongar los procesos formativos más allá de los estudios obligatorios, especialmente en el caso de las mujeres. Los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte muestran que, durante el curso 2016-2017, las mujeres fueron el 55 por ciento de los estudiantes matriculados en grados o másteres y en el curso 2015-2016 el 60 por ciento de los egresados en estudios de grado y el 57 por ciento en estudios de máster.

Además, el porcentaje de personas con estudios universitarios ha aumentado entre las cohortes más jóvenes respecto a las de más edad. Los datos de la EPA para 2005 y 2017, recogidos en el cuadro 1, ponen de manifiesto este cambio. La proporción de personas con estudios superiores ha aumentado en todas las cohortes, tanto para los hombres como para las mujeres, resultando especialmente relevante el incremento en determinados grupos de edad. Así, por ejemplo, mientras que en 2005 el 35 por ciento de las mujeres de 35-39 años tenía estudios superiores, en 2017 esta cifra alcanza el 49 por ciento.

Este incremento en el nivel de estudios de las mujeres ha jugado un papel relevante en los procesos de integración laboral. La mayor presencia de mujeres en el sistema educativo conlleva una mayor inversión en capital humano que las mujeres tratan de rentabilizar en el

desempeño de un trabajo remunerado. Para las mujeres que han invertido en su formación, permanecer en el hogar y renunciar a un salario de mercado deja de ser una alternativa rentable. Por este motivo la trayectoria "natural" de las mujeres más formadas es la de acceder y permanecer en el mercado laboral a lo largo de su vida activa. Diversos estudios demuestran que el nivel educativo es una variable clave en la relación entre las decisiones de participación y maternidad, observándose que el mayor nivel educativo supone no solo un retraso en las decisiones de maternidad, sino también la renuncia a tener hijos (Legazpe, 2015).

Debido a esto, la brecha de género en participación es menor en los niveles de estudios más altos, especialmente entre los más jóvenes. El cuadro 2 recoge la brecha de participación para cada grupo de edad y nivel de estudios². Los resultados muestran que entre 2005 y 2017 la brecha ha disminuido prácticamente en todos los grupos de edad y en todos los niveles de estudios. Además, entre los más jóvenes con estudios superiores la brecha resulta favorable a

² La brecha se calcula como 100 menos la tasa de actividad femenina dividida por la tasa de actividad masculina y el resultado multiplicado por 100. Un resultado positivo indica que la tasa de participación de los hombres es superior en esa proporción a la de las mujeres, mientras que si es negativo, la tasa de participación de las mujeres es superior a la de los hombres.

las mujeres. De todas formas, se mantiene más alta entre los 35 y 44 años debido a una mayor inactividad de las mujeres, posiblemente coincidiendo con la crianza de los hijos.

En suma, el comportamiento laboral de las distintas generaciones revela un cambio claro en la participación de las mujeres de las cohortes más jóvenes frente a las mujeres de más edad, tendiendo a igualarse la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. El aumento del nivel de estudios es una de las variables que explica la reducción de la brecha en la actividad, que es menor para los niveles de estudios superiores.

4 PRECARIEDAD EN EL EMPLEO: TEMPORALIDAD, PARCIALIDAD Y SEGREGACIÓN HORIZONTAL

En la actualidad, el empleo femenino ha alcanzado el nivel que tenía antes de la crisis. No obstante, hay algunos indicadores que apuntan a que el tipo de empleo que se está creando, en general, y en mayor medida en el caso de las mujeres, es un empleo de baja calidad y precario. En este apartado se van a analizar algunas características del empleo actual con el objetivo de determinar si hay o no brechas de género que señalen una mayor precarización del empleo de las mujeres frente al de los hombres. En concreto, en el siguiente apartado se analizará la distinta evolución del empleo temporal y el empleo a tiempo parcial, además de la segregación horizontal.

Tanto la contratación temporal como la contratación a tiempo parcial están directamente relacionadas con el empleo por cuenta ajena. El porcentaje de personas ocupadas que trabajan como asalariados en el mercado de trabajo español se ha mantenido estable en torno al 82 por ciento entre 2005 y 2017, aunque la tasa de asalarización de las mujeres ha aumentado a lo largo del periodo, pasando del 86 al 88 por ciento, quedándose 8 puntos porcentuales por encima de la de los hombres. Otro elemento a tener en cuenta es la distribución del empleo asalariado entre el sector público y privado. En 2017 el 81 por ciento de los asalariados en España se ubican en el sector privado, con un porcentaje menor para las mujeres

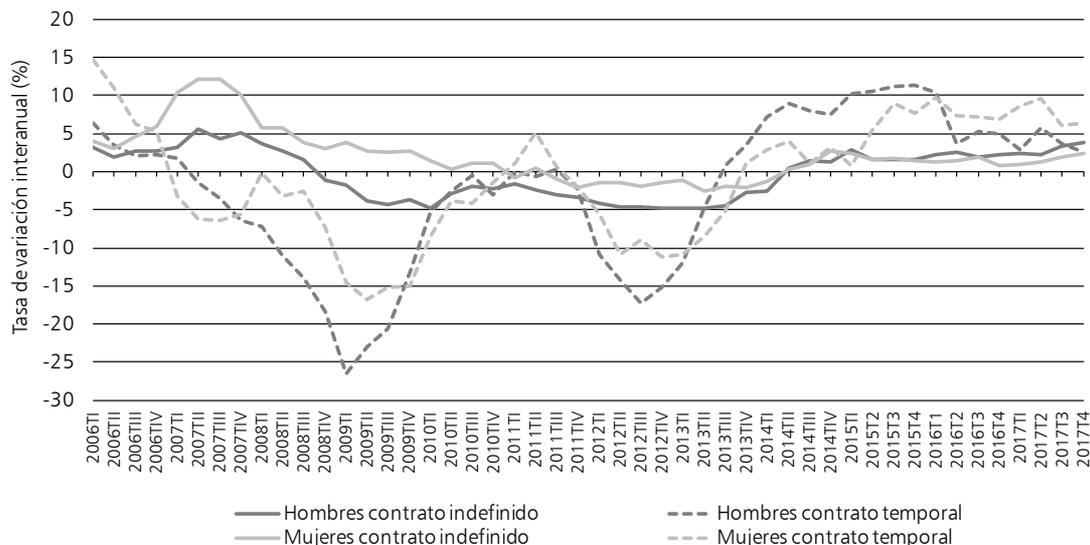
(78 por ciento) que para los hombres (84 por ciento). En ese mismo año, las mujeres representan el 55 por ciento de los asalariados en el sector público, magnitud que ha aumentado desde 2005, cuando se encontraba en el 51 por ciento. El empleo en el sector público tiene ciertas características de flexibilidad, como por ejemplo jornadas laborales más reducidas que en el sector privado, y *a priori*, las garantías de igualdad y no discriminación parecen mayores, por lo que muchas mujeres pueden preferir trabajar en este sector.

Como es bien sabido, uno de los elementos más negativos que caracteriza al empleo en España es el elevado porcentaje de trabajadores con contratos de trabajo temporales. La evolución de este tipo de empleo muestra que desde los años 80 hasta la llegada de la Gran Recesión se ha mantenido en niveles elevados, sin que las medidas implementadas en las sucesivas reformas laborales hayan logrado disminuir la tasa de temporalidad de forma significativa, siendo además siempre superior la tasa de las mujeres a la de los hombres (Cebrián y Moreno, 2008). La llegada de la crisis y la destrucción de empleo hizo que la tasa de temporalidad disminuyese, pero con el cambio de ciclo y la recuperación la temporalidad ha vuelto a tener un papel predominante en la creación de empleo. Según los datos aportados por el Servicio Público de Empleo (SEPE), más del 90 por ciento de las contrataciones que se inician cada año son de carácter temporal, es decir, este tipo de contratos caracteriza mayoritariamente el flujo de entrada en el empleo. Es preocupante observar cómo, según los datos de la EPA, desde que se inició la recuperación económica la temporalidad es claramente creciente año a año, sin abandonar su marcado carácter estacional que explica los altibajos a lo largo del año. La tasa de temporalidad media ha vuelto a situarse en torno al 27 por ciento, siendo dos puntos porcentuales mayor en el caso de las mujeres. De los casi 16 millones de asalariados, en torno a 4 millones tienen una relación contractual de carácter temporal, de los que la mitad son mujeres.

El gráfico 4 muestra cómo han evolucionado las tasas de variación interanual del empleo temporal e indefinido para hombres y mujeres entre 2005 y 2017. Durante el inicio de la crisis, se produjo una mayor destrucción del empleo temporal, pero desde que se empieza a crear empleo a finales de 2013, la contrata-

GRÁFICO 4

TASA DE VARIACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL E INDEFINIDO, POR SEXO (ESPAÑA, 2006-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales, 2006-2017.

ción temporal aumenta a una tasa mayor que la indefinida. Además, desde el primer trimestre de 2016, la tasa de crecimiento de la temporalidad es mayor para las mujeres que para los hombres. Si durante los peores años de la crisis las tasas de temporalidad se igualaron para ambos sexos, con la recuperación comienzan de nuevo a separarse, mostrando una brecha desfavorable a las mujeres.

El empleo a tiempo parcial también ha jugado un papel importante durante la crisis económica. Mientras que cuando se inició la crisis había un 11,1 por ciento de asalariados a tiempo parcial, en el último trimestre de 2017 el porcentaje se sitúa en el 16 por ciento. Este aumento se ha dejado sentir tanto entre la población masculina como entre la femenina, aunque la incidencia entre los hombres está muy por debajo de la que tiene entre las mujeres: un 7 por ciento frente a un 25 por ciento, es decir, una de cada cuatro asalariadas tienen un contrato a tiempo parcial. En el gráfico 5 se recoge la evolución de la tasa de parcialidad para hombres y mujeres (medido en el eje izquierdo) así como el porcentaje cuya situación se debe a no haber podido encontrar un

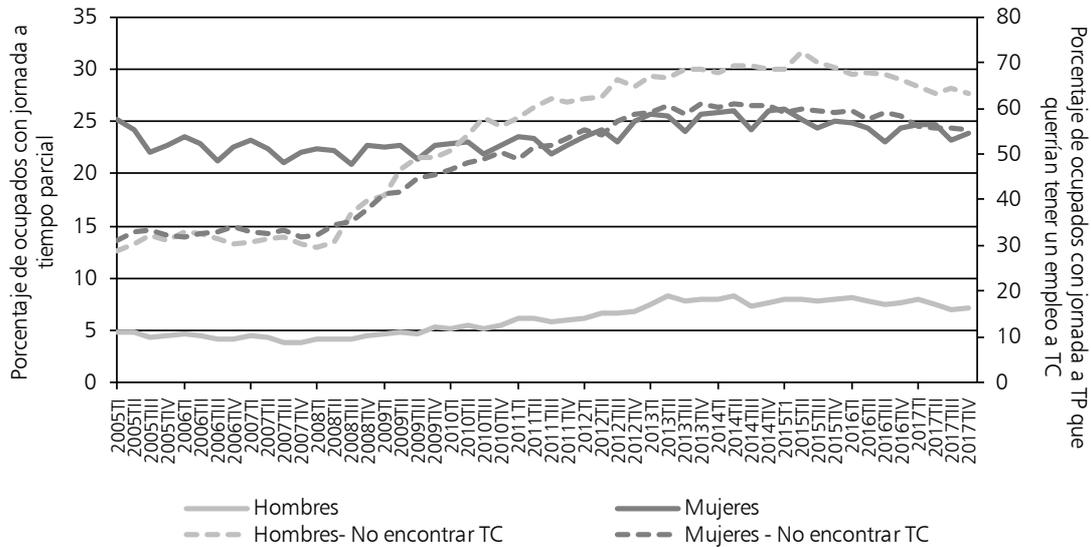
empleo a tiempo completo (medido en el eje derecho). La evolución muestra que, además de que la tasa femenina de empleo a tiempo parcial está por encima de la masculina, en el caso de las mujeres hay un componente cíclico muy marcado, aumentando en los primeros y segundos trimestres de cada año y con mínimos en los terceros trimestres. Esta estacionalidad del empleo femenino está ligada a la distribución sectorial de su empleo.

En todo caso, lo más destacable no es tanto su incidencia, como el elevado porcentaje de personas que tienen de manera involuntaria este tipo de empleos con jornadas inferiores a las habituales. Así, hay un 63 por ciento de los hombres y un 55 por ciento de las mujeres ocupados a tiempo parcial que preferirían tener un empleo a tiempo completo. No hay que olvidar que los empleos a tiempo parcial no solo reducen la duración de las jornadas de trabajo, sino que también están asociados a menores ingresos y prestaciones sociales.

Existen argumentos a favor de la conveniencia de extender el empleo a tiempo parcial como vía para repartir el tiempo de trabajo

GRÁFICO 5

TASA DE PARCIALIDAD POR SEXO Y PORCENTAJE DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO (ESPAÑA, 2005-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales, 2005-2017.

entre más trabajadores. En este debate, deberían tenerse en cuenta también estas mayores preferencias declaradas por los trabajadores por el empleo a tiempo completo, para evitar situaciones de insatisfacción y subempleo, que se sumarían a los menores ingresos y menor nivel de protección.

La precariedad asociada a estos contratos a tiempo parcial puede ser aún mayor debido a su frecuente combinación con la temporalidad. En el último trimestre de 2017, según los datos de la EPA, el 17,7 por ciento de los hombres y el 36,5 por ciento de mujeres con un contrato temporal trabajan con una jornada a tiempo parcial. Ahora bien, el 59,9 por ciento de los hombres que trabajan con una jornada a tiempo parcial tienen además un contrato temporal, aunque en el caso de las mujeres este porcentaje cae al 40,1 por ciento. Estas cifras ponen de manifiesto que la parcialidad va de la mano de la temporalidad sobre todo en el caso de los hombres, aunque la incidencia de las jornadas a tiempo parcial en la contratación temporal es mayor entre las mujeres porque hay muchos más empleos masculinos de carácter temporal con jornadas a tiempo completo. El resultado final es que entre las mujeres, la incidencia es mayor,

en cualquier caso, porque la temporalidad y la parcialidad afectan de manera conjunta al 10 por ciento de las asalariadas frente al 4,6 por ciento de los asalariados, por lo que se puede decir que las mujeres sufren una dosis mayor de precariedad (Cebrián, 2018).

5. LA SEGREGACIÓN Y EL TECHO DE CRISTAL

Otra manifestación de la desigualdad laboral es la distribución de los ocupados y ocupadas en las distintas ramas de actividad y ocupaciones. En todo caso, este fenómeno no es exclusivo de España. En efecto, en otros países del entorno también se observa una alta concentración de mujeres en empleos con una elevada incidencia del trabajo a tiempo parcial y con salarios relativamente bajos, especialmente en sectores como las ventas, la limpieza y los servicios de restauración. Además, las mujeres se concentran en áreas como la salud o la educación, que, en cierto modo, constituyen una prolongación del papel tradicional de la mujer, y en posiciones infravaloradas socialmente (OIT,

2016). En la literatura académica, el estudio de la segregación laboral y de sus causas se ha realizado desde ámbitos no solo económicos. Por un lado, los economistas hacen hincapié en la teoría del capital humano, conforme a la cual la menor cualificación de las mujeres y su menor vinculación al mercado laboral les lleva a ciertos tipos de ocupaciones, o en la teoría de los mercados de trabajo segmentados, según la cual las mujeres están confinadas a una gama restringida de ocupaciones. Por otro lado, las teorías feministas y los análisis de género sobre la segregación analizan la influencia de variables no relacionadas tanto con el mercado laboral, cuanto con la asunción de roles femeninos o masculinos que posicionan en distintos empleos a hombres y mujeres.

En España, la mayor parte del empleo se concentra en el sector servicios, donde trabajan un 63 por ciento de los hombres ocupados y un 82 por ciento de las mujeres. Los sectores de agricultura, industria y construcción tienen más peso en el empleo masculino y, de hecho, las mujeres representan menos del 20 por ciento de la ocupación en esas ramas. Por su parte, la segregación del empleo femenino se plasma en su concentración en pocas ramas de actividad dentro del sector servicios. Las ramas de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a un dígito que acumulan el 60 por ciento del empleo femenino en 2017 fueron el comercio, la hostelería, la educación, las actividades sanitarias y las actividades en hogares que emplean personal doméstico. Destaca también la importante feminización del sector sanitario en los últimos años, unida a un cambio cualitativo a medida que las mujeres han mejorado su acceso a puestos más cualificados.

Una mirada más detalla de esta distribución sectorial, a partir de una desagregación de la CNAE a tres dígitos, permite observar la existencia de seis ramas que suman el 30 por ciento del empleo femenino total, con más de un 4 por ciento cada una: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (6,5 por ciento), actividades hospitalarias (5,7 por ciento), restaurantes y puestos de comidas (5,3 por ciento), administración pública y de la política económica y social (4,8 por ciento), comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados (4,7 por ciento) y comercio al por menor en establecimientos no especializados (4 por ciento). En cambio, en el caso del empleo masculino tan solo hay una

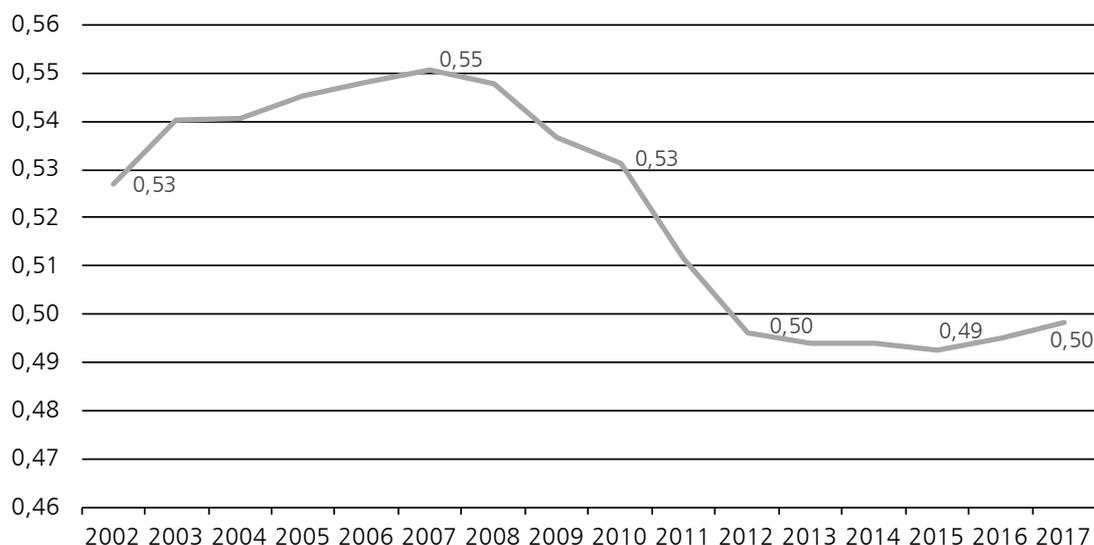
rama a tres dígitos que agrega más de un 4 por ciento de ocupados (restaurantes y puestos de comida), además de que el 30 por ciento del empleo se distribuye en 12 ramas, el doble que en el caso de las mujeres.

Esta elevada segregación también se observa en la distribución por ocupaciones. Aunque es cierto que la presencia de las mujeres se ha extendido a prácticamente todas las profesiones, en algunas su presencia es todavía muy pequeña. A pesar de que el nivel de estudios y de cualificación de las mujeres ha aumentado notablemente en los últimos años, se advierte una concentración importante de trabajadoras en ocupaciones que exigen un nivel de cualificación muy bajo. Así, desagregando la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) a tres dígitos, se observa que un 7 por ciento de las ocupadas en España trabajó en 2017 como vendedoras en tiendas y almacenes, otro 7 por ciento como personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, y un 5 por ciento como empleadas domésticas. Esta distribución ocupacional está muy relacionada con la ya descrita en cuanto a los sectores de actividad. Asimismo, cabe señalar que las ocupaciones con baja cualificación también aparecen en los primeros puestos de la distribución del empleo masculino. Las ocupaciones a tres dígitos con más empleo masculino son las de conductores de camiones y mecánicos y ajustadores de maquinaria, con un 3,2 y un 3 por ciento, respectivamente.

Del análisis de la parte alta de la distribución ocupacional se desprende la escasez de mujeres que desarrollan una carrera industrial o científica o que acceden a cargos directivos (Vega *et al.*, 2016). El *Informe de Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas* elaborado por la escuela de negocios IESE muestra que, aunque el peso de las mujeres en los consejos de las empresas del Ibex 35 se ha duplicado en los últimos diez años, todavía es del 23,6 por ciento, apenas 13 puntos por encima del registrado en 2010. Los datos de la EPA de 2017 indican que un 2,8 por ciento de las ocupadas se encuadran en la categoría de directores y gerentes, frente a un 5 por ciento de los hombres ocupados. Las mujeres constituyen solamente el 30 por ciento del grupo, sugiriendo la existencia de un techo de cristal que les impide acceder a los puestos de mayor poder. Las largas jornadas laborales propias de la función directiva, el carácter marcadamente competitivo y la escasa sensibilidad

GRÁFICO 6

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE DISIMILITUD DE DUNCAN [OCUPACIONES A DOS DÍGITOS DE LA CON] (ESPAÑA, 2002-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales, 2002-2017.

de las empresas por la conciliación de la vida familiar y laboral son algunos de los principales argumentos que se han planteado para explicar la escasez de mujeres directivas. Las mujeres directivas son, por término medio, algo más jóvenes que los hombres: su edad media está en torno a 45 años, frente a los 48 de los hombres.

El índice de disimilitud de Duncan permite medir la segregación ocupacional y su evolución a lo largo de un determinado período. Este índice mide el nivel de desigualdad de la distribución de la población femenina y masculina entre las diferentes ocupaciones³. Su cálculo se basa en la medida de las diferencias que se observan en la concentración de hombres y mujeres en cada una de las diferentes ocupaciones de la clasificación nacional de ocupaciones. Su cálculo se determina según la siguiente ecuación:

$$ID = (1/2) \sum |h_i - m_i|$$

Para cada ocupación "i" "h_i" representa el número de hombres ocupados sobre el total de

³ La formulación original del índice se puede consultar en Duncan y Duncan (1955) y el detalle de su interpretación en Anker (1997).

hombres de la población ocupada y "m_i" es la proporción de mujeres empleadas en esa ocupación sobre el total de la población ocupada. Se suman las diferencias y se divide por dos su valor absoluto para normalizar el índice.

En el gráfico 6 se observa que en la actualidad el índice es del 0,50, lo que significa que de cada 100 mujeres, 50 deberían cambiar de ocupación para que hubiese igualdad. Entre 2002 y 2007, años de expansión económica, el índice aumentó. Aunque durante la crisis el índice disminuyó, como resultado del mayor impacto de la recesión sobre el empleo masculino, en los inicios de la recuperación se observa que vuelve a aumentar, de lo que se deduce que de nuevo crece la segregación ocupacional.

Esta segregación por género es fuente de ineficacia y rigidez en el mercado laboral. Algunos estudios demuestran que la segregación ocupacional se produce más por el confinamiento de las mujeres en ocupaciones consideradas femeninas que por su exclusión de las consideradas masculinas (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2014). No obstante, no se excluye la posibilidad de que pueda deberse también a

prácticas discriminatorias, en el caso de que se excluya a personas capacitadas del desempeño de ciertas profesiones por razón de su género. La segregación puede tener consecuencias a largo plazo, en el medida en que los individuos toman decisiones sobre su formación teniendo en cuenta las oportunidades profesionales que en el futuro van a tener y, por tanto, las mujeres seguirán eligiendo los itinerarios formativos que encajen con esa estructura de oportunidades.

6. FAMILIA, HIJOS Y PARTICIPACIÓN LABORAL

La mayor presencia de las mujeres en el ámbito laboral ha venido acompañada por transformaciones en la esfera familiar, que se aprecian incluso en la evolución más reciente. Así, entre 2005 y 2017 la tasa bruta de nupcialidad de las mujeres ha disminuido un 21 por ciento y la tasa bruta de natalidad un 17 por ciento. La edad media a la maternidad ha aumentado en más de un año y la edad media a la que se tiene el primer hijo en casi dos. El número medio de hijos por mujer (1,33) está hoy muy por debajo del umbral de reemplazo generacional (2,1) que garantiza la renovación de una población.

Cabe preguntarse hasta qué punto los cambios en las formas de familia y la disminución en la fecundidad viene condicionada por la necesidad de conciliar trabajo y familia. Sin lugar a dudas, los cambios en los procesos productivos, en el mercado de trabajo o en los sistemas de protección son factores "macro" que tienen impacto en cómo los individuos compatibilizan el empleo con su vida familiar. De igual forma, fenómenos como la caída en la natalidad pueden interpretarse como un intento a nivel "micro" de encontrar el equilibrio entre ambas esferas.

La tendencia a retrasar la maternidad hasta que la mujer logra un trabajo estable y consolida su vida profesional está muy relacionada con las exigencias de la "doble jornada". A partir de los datos de la EPA se puede aproximar el porcentaje de mujeres que realiza esa "doble jornada" mediante el análisis de quién trabaja fuera de casa en los hogares de pareja, así como diferenciar los hogares de pareja en los que hay hijos convivientes de aquellos en los que no. En el cuadro 3 se muestra el porcentaje de hogares en los que los dos miembros de la pareja trabajan fuera del hogar.

En el caso de hogares de pareja sin hijos, el porcentaje en los que trabajan el hombre y la mujer ha disminuido entre 2005 y 2017,

CUADRO 3

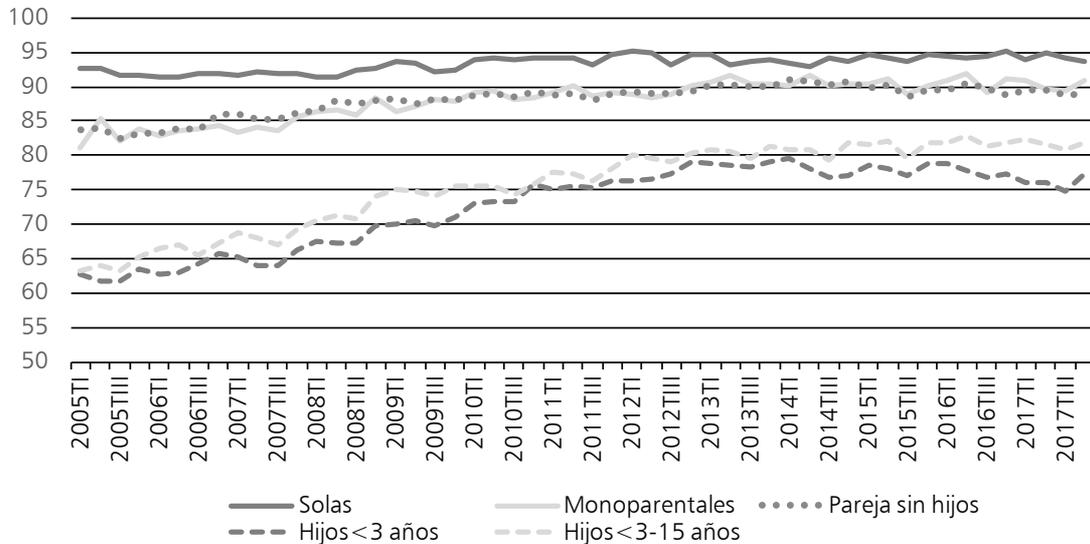
PORCENTAJE DE HOGARES FORMADOS POR UNA PAREJA EN LOS QUE SUS DOS MIEMBROS ESTÁN OCUPADOS, SEGÚN SI EXISTE CONVIVENCIA CON HIJOS (ESPAÑA, 2005 Y 2017)

	2005	2017	
Parejas sin hijos convivientes	Mujer menor de 50 años	70,1	63,9
	Mujer de 50 o más años	6,9	8,7
	<i>Todos</i>	32,4	26,3
Parejas con hijos convivientes	Hijo más pequeño menor de 3 años	50,9	57,0
	Hijo más pequeño entre 3 y 5 años	49,3	62,7
	Hijo más pequeño entre 6 y 14 años	46,7	57,9
	Hijo más pequeño entre 15-21 años	39,5	50,0
	Hijo más pequeño mayor de 21 años	15,8	21,7
<i>Todos</i>	36,0	46,0	

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017

GRÁFICO 7

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES ENTRE 25-49 AÑOS, SEGÚN SU SITUACIÓN FAMILIAR Y LA EDAD DEL HIJO MÁS PEQUEÑO (ESPAÑA, 2005-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales, 2005-2017.

pasando de un 32,4 a un 26,3 por ciento. Hay que tener en cuenta que estos datos engloban parejas de distintas edades, con situaciones vitales distintas. En los hogares de pareja sin hijos en los que la mujer tiene menos de 50 años el porcentaje en los que trabajan ambos es del 64 por ciento en 2017, aunque ha disminuido desde 2005 (cuando era el 70 por ciento). En las parejas mayores el porcentaje es tan solo del 8,7, bien por jubilación, bien porque las mujeres de más de 50 años tienen tasas de actividad y ocupación por debajo de la media. En los hogares de pareja en los que hay hijos, el porcentaje de hogares en los que trabajan los dos ha aumentado, sea cual sea la edad del hijo más pequeño. Una transformación muy significativa es que el porcentaje es más alto en los hogares con niños menores, reflejando el efecto de la mayor participación de las mujeres más jóvenes apuntado anteriormente.

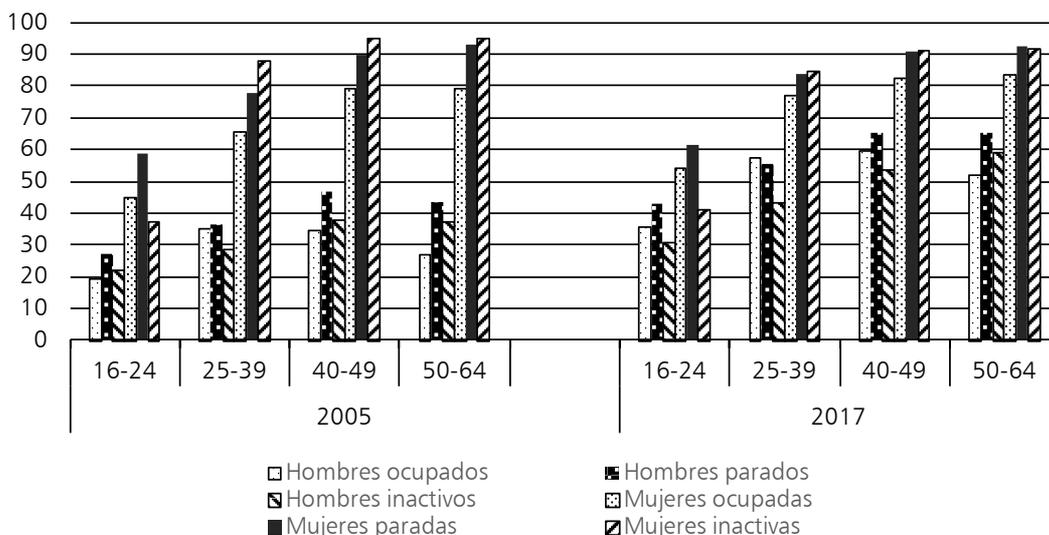
El gráfico 7 presenta la evolución de las tasas de actividad de las mujeres entre 2005 y 2017, según su situación familiar, para el grupo de edad 25-49 años. Este grupo de edad es en el que más ha crecido la tasa de actividad femenina.

Las mujeres que viven solas ya tenían en 2005 una tasa de actividad por encima del 90 por ciento y, en este período, aunque su participación ha aumentado, lo ha hecho levemente. Las mujeres en hogares monoparentales y en hogares de pareja sin hijos han aumentado su participación en torno a 7 puntos porcentuales, aproximándose a las mujeres que viven solas. Pero es entre las mujeres con hijos pequeños entre las que la tasa de actividad ha aumentado de forma más espectacular, logrando a lo largo del período aumentos por encima de los 13 puntos. Estos datos ponen de manifiesto que no solo la disminución de la natalidad explica el aumento de participación de las mujeres, sino que también hay un componente generacional, relacionado con la mayor estabilidad y permanencia en el empleo de las cohortes de mujeres más jóvenes.

Analizando conjuntamente el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado se observa que las jornadas de trabajo de las mujeres son más largas. Además, los hijos juegan un papel importante en la dedicación de tiempo al trabajo no remunerado para hombres y mujeres, aunque en mayor medida para ellas, según

GRÁFICO 8

DEDICACIÓN A LAS LABORES DEL HOGAR POR GRUPOS DE EDAD, SEXO Y SITUACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017.

los resultados de la *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* de 2015 realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Con el objetivo de conocer las características de los que realizan una doble jornada se va a analizar qué perfil tienen aquellos que en la EPA declaran que se dedican a las labores del hogar. Se trata de una pregunta en la que el propio entrevistado dice si trabaja o no en el hogar, con independencia de que tenga un trabajo remunerado. Aunque la clasificación es subjetiva y, por lo tanto, sus resultados deben interpretarse con cautela, ofrece un panorama bastante aproximado de quiénes asumen el trabajo doméstico como una responsabilidad propia y quiénes no.

En los gráficos 8 y 9 se recogen los resultados de esta clasificación por sexo, según la situación en el mercado de trabajo (ocupado, parado o inactivo) en el primero de ellos por grupos de edad y en el segundo por nivel de estudios, para 2005 y 2017. En general, se observa que los porcentajes de hombres con “doble jornada” son inferiores a los de mujeres

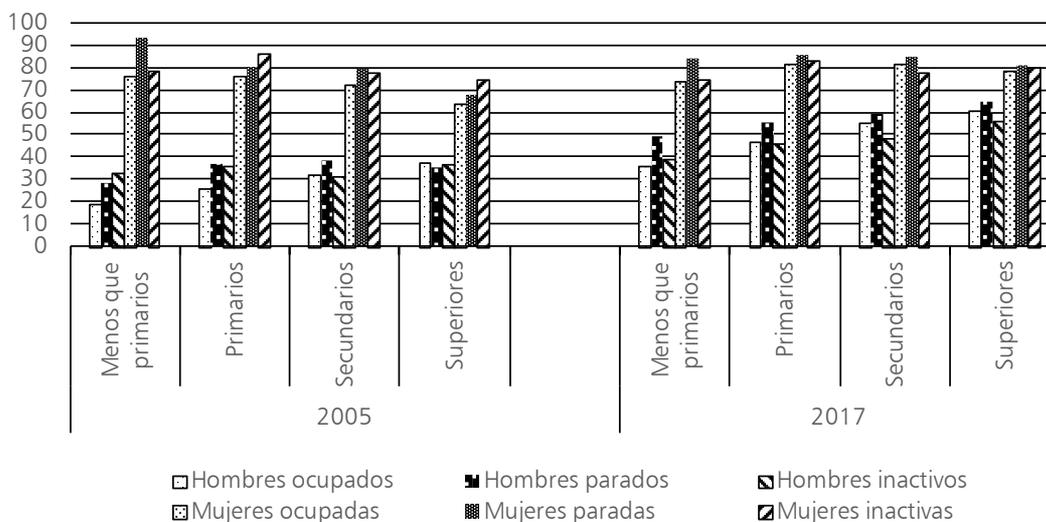
en esa situación. No obstante, es posible encontrar algunas diferencias.

En el gráfico 8 se puede ver que en el caso de las mujeres la realización de tareas domésticas aumenta con la edad, sea cual sea su situación en el mercado de trabajo. Teniendo en cuenta que la emancipación de los jóvenes y el nacimiento del primer hijo se han retrasado notablemente, es posible pensar que las obligaciones familiares y la dedicación al hogar son más exigentes a partir de los 30-35 años, coincidiendo con la presencia de hijos en edad escolar. No obstante, en estas edades hay más hombres que dicen dedicarse al hogar y el porcentaje ha aumentado entre los dos años, aunque sigue siendo inferior al de las mujeres que asumen esa responsabilidad. Se observa que las mujeres ocupadas de cualquier edad realizan menos tareas domésticas que el resto, tal vez porque externalizan parte del trabajo intradoméstico.

El grupo de las más jóvenes es el que presenta menores porcentajes de dedicación a las tareas del hogar, posiblemente porque aún conviven con sus padres o porque no tienen hijos,

GRÁFICO 9

DEDICACIÓN A LAS LABORES DEL HOGAR POR NIVEL DE ESTUDIOS, SEXO Y SITUACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017.

aunque de nuevo llama la atención que la dedicación de los hombres a estas tareas es notablemente inferior. Podría decirse que hay un cierto componente "educacional" en la responsabilización de las tareas del hogar. Se observa también que entre 2005 y 2007 el porcentaje de hombres con doble jornada aumenta, mientras que el de mujeres disminuye en algunos grupos de edad, resultado, tal vez, de una mayor conciencia de la necesidad de implantar la responsabilidad. En el gráfico 9 se analizan estos porcentajes por nivel de estudios.

Un resultado interesante es que la doble jornada de las mujeres con el nivel más alto de formación es la menor de todas, mientras que entre los hombres es la mayor, siendo menor la brecha que entre los niveles inferiores de cualificación. Una interpretación, teniendo en cuenta el carácter subjetivo de estos porcentajes, es que cuanto mayor es la formación de los hombres más concienciados están de la necesidad de implicarse en las tareas del hogar y cuanto mayor es la formación de las mujeres se sienten más desvinculadas de esa responsabilidad. Ahora bien, no hay que olvidar que el grupo de mujeres con estudios superiores está formado

por mujeres jóvenes y muchas de ellas sin hijos, por lo que es posible que la opción por la carrera profesional les aleje de la "doble jornada". No obstante, que las mujeres inactivas con estudios superiores también tengan un porcentaje más bajo de dedicación al hogar avala esta interpretación.

En definitiva, aunque la realización de tareas en el hogar parece crecer entre los hombres, aún sigue siendo mayoritariamente femenina, incluso cuando las mujeres trabajan fuera del hogar, siendo menor la brecha de género entre los más formados.

7. REFLEXIÓN FINAL: LA CONCILIACIÓN, ¿UNA VÍA PARA CERRAR LA BRECHA EN EL MERCADO LABORAL?

A la vista de la evolución reciente de la participación laboral de las mujeres en España, cabe esperar que su presencia en el mercado de trabajo continúe creciendo. Ahora bien, el aumento del empleo femenino no debe hacerse

ni a costa de la renuncia de las mujeres a la posibilidad de tener una familia además de un empleo, ni a costa de segregar el mercado generando empleos “femeninos” con peor remuneración y con peores condiciones de trabajo que los hombres. Por este motivo, es necesario que las políticas se centren tanto en el fomento del empleo y la igualdad, como en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Incrementar y mejorar la participación laboral femenina sigue siendo un objetivo por alcanzar, con efectos beneficiosos tanto para las mujeres, como para la sociedad en su conjunto. Un sistema equitativo de organización del trabajo genera beneficios que revierten en toda la sociedad, como incrementos en la productividad laboral y trabajadores más motivados y cualificados. La nueva realidad reclama nuevas iniciativas por parte de los empleadores y de las autoridades, y tanto los gobiernos como las empresas están empezando a cobrar conciencia.

Hasta ahora, los enfoques más innovadores para abordar el problema trabajo-familia han surgido de la empresa privada. Parte de este esfuerzo ha sido fruto de su “conciencia social” y su sentido de “responsabilidad social”. Las medidas puestas en marcha desde el mundo de la empresa incluyen medidas de atención a los hijos de los empleados, concesión de permisos más amplios por nacimiento de hijos que los que prevé la ley, así como planes de interrupción de la carrera profesional, establecimiento de horarios flexibles de entrada y salida del trabajo, teletrabajo o trabajo a domicilio.

Ahora bien, la mayor parte de estas medidas se articulan sobre la base de que, en el momento actual y en muchas partes del mundo, las mujeres son las proveedoras primarias de cuidados y, en consecuencia, las responsables de las obligaciones familiares. Es cierto que sin estas acciones positivas para compaginar empleo remunerado y familia, el conflicto entre ambas responsabilidades seguirá siendo una fuente de estrés y de tensión para las mujeres trabajadoras. Sin embargo, si los programas para remediar la situación se dirigen exclusivamente a las mujeres, la prestación de cuidados seguirá considerándose una tarea femenina, y ello, habida cuenta del coste adicional de tales programas, hará que las empresas sigan estimando más cara la contratación de una mujer

que la de un hombre. Por lo tanto, si lo que se pretende es promover la igualdad con respecto al género en el mercado laboral, es obligado que esos planes trabajo-familia se destinen tanto a los hombres como a las mujeres. Claro está que esto requiere un cambio en las percepciones sociales de los roles “femenino” y “masculino” que excede el objetivo de las políticas de igualdad laboral y que, además de tiempo, necesita de una política educativa encaminada a reconocer la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

ANKER, R. (1997), “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de teorías”, *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3): 343-370.

CASTAÑO, C. (coord.) (2015), *Las mujeres en la gran recesión*, Madrid, Editorial Cátedra, colección Feminismos.

CEBRIÁN, I. (2018), “El modelo de empleo existente en España y las consecuencias de las reformas laborales” en G. JARAÍZ ARROYO (ed.) *Bienestar social y políticas públicas. Retos para pactar el futuro*, Madrid, Los Libros de la Catarata: 184-202.

CEBRIÁN, I., y G. MORENO (2008), “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Economía Industrial*, 367: 121-37.

— (2013), “Labour Market Intermittency and its Effect on Gender Wage Gap in Spain”, *Revue Interventions économiques* (En línea 47 | 2013, <http://journals.openedition.org/interventioneconomiques/1950>).

— (2015), “The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain”, *Feminist Economics*, 21(4): 1- 27.

DUEÑAS, D.; IGLESIAS, C., y R. LLORENTE (2014), “Segregación ocupacional por género en España ¿exclusión o confinamiento?”, *Revista internacional del trabajo*, 133(2): 345-371.

DUNCAN, O. D., y B. DUNCAN (1955), "A methodological analysis of segregation indexes", *American Sociological Review*, 41: 210-217.

GÁLVEZ, L., y P. RODRIGUEZ (2011), "La desigualdad de género en las crisis económicas", *Investigaciones Feministas*, 2: 113-132.

LEGAZPE, N. (2015), "Mujer, trabajo y familia en España", *El Trimestre Económico*, LXXXIII (4): 873-896.

OIT (2016), *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

VEGA, P. J.; SANTERO, R.; CASTRO, B., y N. E. GÓMEZ (2016), "Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español", *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1): 155-178.

