

# LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

## DESAJUSTES Y RETOS

**INMACULADA CEBRIÁN LÓPEZ**

**GLORIA MORENO RAYMUNDO**

Departamento de Fundamentos de Economía  
e Historia Económica.  
Universidad de Alcalá.

Durante los últimos quince años uno de los cambios más importantes que ha experimentado el mercado de trabajo español ha sido la incorporación de las mujeres a la actividad remunerada. En concreto, en España, desde 1994, de los 6,1 millones de personas que se han incorporado al mercado de trabajo, 3,4 millones eran mujeres, y de los 8,2 millones de empleos

que se han creado, 4,3 millones han sido ocupados por mujeres. Esto ha permitido que la diferencia entre la tasa de participación de hombres y mujeres se haya reducido en algo más de veinte puntos porcentuales y que las tasas de empleo también se hayan aproximado.

Desde el inicio de los años ochenta, se ha podido observar un aumento paulatino del número de mujeres que desean realizar una actividad laboral, al mismo tiempo que estas mujeres han ido modificando el patrón de comportamiento que tradicionalmente ejercían. Si tradicionalmente lo que se observaba es que aquellas mujeres que accedían al mercado de trabajo lo abandonaban cuando se casaban o tenían su primer hijo, hoy en día, se observa que la tasa de permanencia es mayor; de hecho, las mujeres casadas, incluso las que tienen hijos pequeños en casa, constituyen el grupo cuyas tasas de actividad y ocupación han aumentado más.

Cuando se analizan los factores que se encuentran detrás de estos cambios, se pueden encontrar que son múltiples las causas que explican el aumento de las tasas de actividad laboral femenina. Aunque no cabe duda de que el favorable ritmo de crecimiento económico y del empleo ha favorecido claramente la incorporación de la mujer, también han jugado un papel relevante algunos aspectos ideológicos como han sido aquellos derivados del movimiento de liberación de la mujer.

Ahora bien, desde el propio mercado de trabajo, se han producido algunos hechos que igualmente han fomentado la entrada de las mujeres. Por un lado, puede destacarse el hecho de que los salarios reales de los trabajadores han aumentado al igual que ha mejorado el salario relativo de la mujer originando un encarecimiento de los usos alternativos del tiempo, favoreciendo la asignación de más tiempo al trabajo remunerado y menos

tiempo al trabajo dentro del hogar. Por otra parte, el crecimiento del sector servicios ha traído consigo nuevas oportunidades de empleo, han surgido ocupaciones con horarios y jornadas más flexibles y, en general, con características que hacen más atractivo y asequible el mundo del trabajo a las mujeres.

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no ha sido un proceso lento, más bien se ha producido en un período de tiempo relativamente corto y con un crecimiento de las tasas de actividad no comparable a los registrados en otros países europeos. Pero, a pesar de que la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo es hoy un hecho, aún no se han alcanzado en España la tasa media europea de actividad femenina. Además, a esto hay que añadir que aún son muy notables las diferencias por género que se aprecian en el mercado de trabajo, tanto en el tipo de empleos que desempeñan hombres y mujeres, como en la remuneración que estos reciben.

El objetivo de este trabajo es aportar algunos datos que ponen en evidencia los cambios mencionados, así como la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo español. Para ello se analizan, en la siguiente sección, los cambios habidos en los niveles y en las tasas de participación laboral de las mujeres. A continuación, en la tercera sección, se presentan algunos indicadores de las diferencias que se observan según algunas características personales de las mujeres, en las tasas de actividad y de paro. En los siguientes apartados se describe la situación de la mujer en el mercado de trabajo teniendo en cuenta la estructura sectorial y ocupacional del empleo en comparación con los hombres (cuarta sección) y su relación con el empleo asalariado, la temporalidad y la jornada a tiempo parcial (quinta sección). En la sexta sección se realiza un análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir del cálculo de la brecha salarial bruta y neta. Por último, en la séptima sección, se presentan algunos elementos que muestran claramente cómo la situación laboral de las mujeres aún tiene que superar ciertos retos pendientes, relacionados tanto con la distribución de las tareas y responsabilidades familiares como con el logro de los objetivos marcados por la Unión Europea.

La fuente básica de información que se utiliza es la Encuesta de Población Activa, en adelante referida como EPA. Los datos de salarios utilizados para la estimación de las diferencias salariales provienen de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCLV) elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para los años 2004 y 2005.

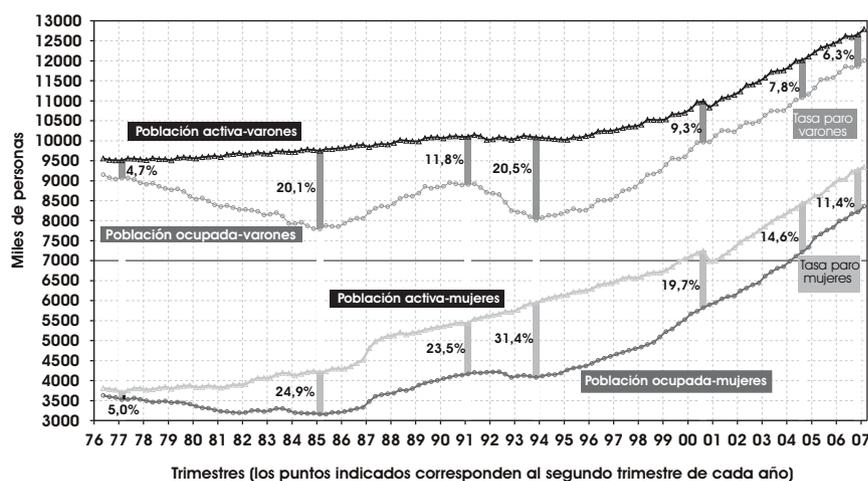
## EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO‡

Para comprender cuál ha sido el patrón seguido por la población activa y la población ocupada en el caso de los varones y de las mujeres, el gráfico 1 recoge la evolución de estas series desde 1976 hasta 2007. La población desempleada se deduce directamente de la diferencia entre las dos series y las barras de color destacan para algunos años claves de la evolución del mercado de trabajo español los niveles que alcanzaba la tasa de paro de estos dos colectivos (1).

Desde 1976 hasta la actualidad se pueden identificar al menos cuatro etapas en el mercado de trabajo español. En primer lugar, entre 1976 y 1985 se produjo la gran crisis del empleo originada por la crisis económica del petróleo que se vio agravada por las condiciones propias de una economía acostumbrada al proteccionismo franquista, en la que se pusieron de manifiesto los graves problemas tecnológicos y competitivos del sistema productivo español. Además, desde el principio de los años ochenta, la población activa comenzó a crecer al incorporarse al mercado de trabajo los nacidos durante el boom de natalidad de los años sesenta y haberse reducido la tasa de mortalidad infantil.

En el gráfico 1 puede apreciarse el crecimiento de la población activa, tanto de la masculina como de la femenina, con un ritmo de crecimiento mayor entre la población activa femenina. Durante esta etapa el empleo disminuyó espectacularmente, recayendo especialmente sobre los varones, debido básicamente a que en el mercado de trabajo español la población empleada femenina era muy inferior y por tanto, menos probable de verse afectada por la crisis. Así, la tasa de paro femenina llegó a ser tal que 1 de cada 4 mujeres en el mercado de trabajo estaba parada, mientras que en el caso de los varones la proporción era 1 de cada 5.

A partir de 1985 hasta 1991 tuvo lugar un período de recuperación a lo largo del cual el empleo se recuperó a un ritmo sin precedentes en la economía española. Entre los factores que desencadenaron la expansión del empleo se encontraba, además de la recuperación mundial, el acceso de España a la Comunidad Europea en 1986 y los beneficios resultantes de los ajustes productivos de la etapa previa. Así mismo, cabe destacar el papel que tuvo en el fomento del empleo la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 que permitió utilizar como herramienta básica de flexibilización de las plantillas, los contratos de trabajo temporales, con duración determinada y sin causa que justificase su uso.



**GRÁFICO 1**  
**EVOLUCIÓN EN ESPAÑA**  
**DE LA POBLACIÓN**  
**ACTIVA, DE LA**  
**POBLACIÓN OCUPADA Y**  
**DE LA TASA DE PARO**  
**DESDE 1976 HASTA 2007**

FUENTE: INE, EPA.

En el gráfico 1 puede apreciarse que, a pesar del buen ritmo de creación de empleo, la regularidad en el crecimiento de la población activa femenina sólo permitió que la tasa de paro de este colectivo se redujese hasta el 23,5 por ciento al final del periodo expansivo. Por el contrario, la población activa masculina creció más lentamente y el grupo de trabajadores masculino pudo beneficiarse más claramente de la creación del empleo y reducir su tasa de paro hasta el 11,8 por ciento.

Desde 1991 hasta 1994 el mercado de trabajo volvió a sufrir nuevamente los efectos de la crisis económica que sumió a España en la peor recesión de su historia más reciente. Además de los efectos negativos de la crisis económica internacional, había que añadir graves problemas internos de la economía española, entre otros, debidos a los aumentos de los salarios y a la pérdida de poder adquisitivo de la peseta, situando en clara desventaja al sistema productivo español frente al exterior. Así, la destrucción de empleo fue más intensa que en la anterior crisis, de tal manera que, aunque la pérdida de empleos femeninos fue menor que la de empleos masculinos, la tendencia permanentemente creciente de la población activa femenina llevó a que la tasa de paro de este grupo se situara en el 31,4 por ciento en el año 1994, es decir, casi 1 de cada 3 mujeres que formaba parte del mercado de trabajo estaba desempleada. En el caso de los hombres, a pesar de que el volumen de empleo perdidos fue mayor y la tasa de paro masculina aumentó, ésta era más de 10 puntos porcentuales inferior que la femenina, pues en 1994 se situó en el 20,4 por ciento.

La última etapa reflejada en el gráfico 1 recoge la expansión económica que vive actualmente la eco-

nomía española y que ha venido favoreciendo al mercado de trabajo desde 1994. Desde entonces y hasta el segundo trimestre de 2007, el empleo ha aumentado en un 67 por ciento, con la creación de 8,2 millones de empleos, de los cuales 4,3 millones han sido ocupados por mujeres, lo que ha permitido que el número de empleos femeninos se haya duplicado. Sin embargo, según se puede apreciar en el gráfico 1, el aumento del empleo no ha sido tan fuerte como el que hubiese sido necesario para reducir los niveles de paro femenino al nivel de los masculinos. En el segundo trimestre de 2007 todavía la tasa de paro de las mujeres (10,5 por ciento) es superior a la de los varones (6,1 por ciento) (2).

En suma, el incremento de la población activa femenina es patente a partir de los años 80 y desde entonces muestra una persistente tendencia ascendente, a pesar de las recesiones económicas de los años ochenta y noventa. En cambio, la población activa masculina sólo aumenta ligeramente a lo largo de los años ochenta y prácticamente se mantiene constante hasta que de nuevo comienza a crecer a partir de finales de los años noventa.

Por su parte, los niveles de empleo femenino también han crecido a lo largo de todo el periodo, mientras que en el caso de los hombres la evolución ha estado directamente relacionada con los ciclos económicos, apreciándose de manera más clara las oscilaciones debidas a los momentos de crisis y expansión económica. De lo que no cabe duda es de que el grupo de mujeres en el mercado de trabajo se ha visto claramente favorecida por el incremento total del empleo, aunque se mantienen las diferencias entre las tasas de paro de las mujeres y de los varones.

**DIFERENCIAS EN LOS PATRONES DE PARTICIPACIÓN:  
EDAD, ESTUDIOS Y SITUACIÓN FAMILIAR**

No obstante, la mayor presencia femenina en el mundo laboral no es un fenómeno que haya afectado por igual a todos los grupos de mujeres, ni la actividad, ni el empleo, ni el paro han evolucionado igual para toda la población femenina. Determinadas características como la edad, el nivel de estudios o la situación familiar son claves para entender la repercusión desigual del fenómeno.

Los efectos del ritmo creciente con el que la mujer se está incorporando al mercado de trabajo y el cambio de patrón de comportamiento de las mujeres tienen un componente generacional importante. Por lo que respecta a las mujeres de menos de 20 años, la tendencia ha sido a disminuir su presencia en el mercado de trabajo, situación generada en gran medida por la prolongación de los años dedicados a la formación obligatoria, debido a la reforma del sistema educativo que se llevó a cabo principalmente en los años 80, y a la mayor presencia de las mujeres en los niveles de educación superior. Hace treinta años la tasa de actividad más alta era la de las mujeres entre 20 y 24 años, a partir de esa edad y con la llegada del matrimonio y de los hijos, una proporción importante de mujeres optaba por retirarse del mundo laboral, observándose a partir de ese momento una caída en la tasa de actividad. Esta caída se recuperaba levemente coincidiendo con el momento en el que algunas mujeres, tras finalizar el período dedicado al cuidado de los hijos, deciden volver al trabajo.

Este modelo tradicional está dejando paso a unas pautas de participación cada vez más parecidas a

**CUADRO 1  
PROPORCIÓN DE POBLACIÓN CON ESTUDIOS  
UNIVERSITARIOS POR GRUPOS DE EDAD  
Y GÉNERO. 1987 Y 2007**

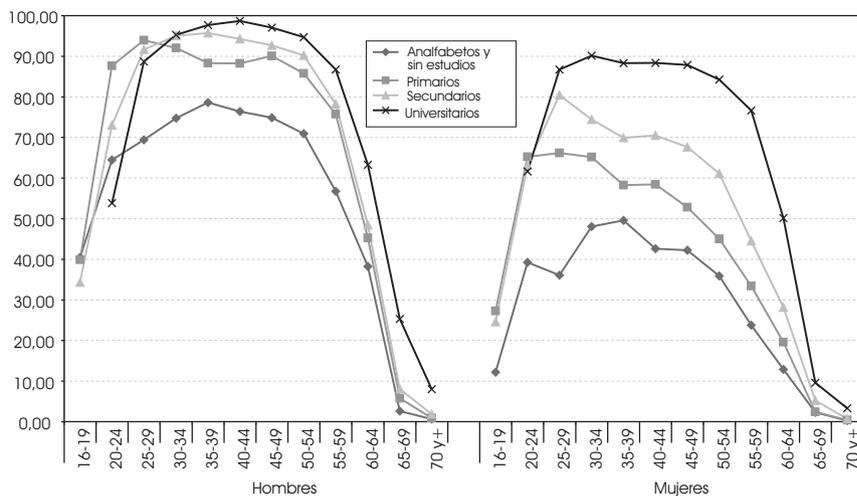
|       | Hombres |       | Mujeres |       |
|-------|---------|-------|---------|-------|
|       | 1987    | 2007  | 1987    | 2007  |
| 25-29 | 16,01   | 19,88 | 16,86   | 31,90 |
| 30-34 | 13,54   | 21,61 | 13,77   | 30,85 |
| 35-39 | 11,25   | 20,24 | 8,03    | 26,32 |
| 40-44 | 9,12    | 18,50 | 5,51    | 22,37 |

FUENTE: INE, EPA.

las de los varones, con tasas más altas y un mayor grado de permanencia en la actividad en las edades intermedias. En la actualidad, la tasa de participación más elevada entre las mujeres es la del grupo 25-29 años y se mantiene por encima del 60 por ciento hasta los 45-49 años.

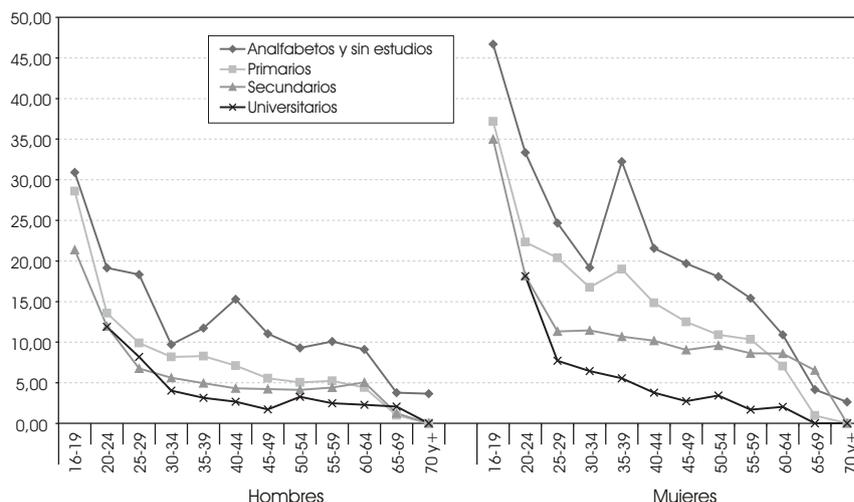
La mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha venido de la mano de una mayor inversión en capital humano. A medida que aumenta la cualificación de las mujeres cabe esperar que su presencia en el mercado laboral sea más constante, ya que la forma de rentabilizar esta inversión es mediante el desempeño de un empleo remunerado, siendo muy alto el coste de oportunidad de permanecer en el hogar.

En el cuadro 1 se recoge el porcentaje de población con estudios superiores en 1987 y en 2007, para hombres y mujeres y para los grupos quinquenales de edad con mayores tasas de actividad. Tanto en el caso de los hombres como en el de las



**GRÁFICO 2  
TASA DE ACTIVIDAD DE  
HOMBRES Y MUJERES POR  
GRUPOS DE EDAD Y NIVEL  
DE ESTUDIOS. 2007**

FUENTE:  
INE, EPA.



**GRÁFICO 3**  
**TASA DE PARO DE HOMBRES Y MUJERES POR GRUPOS DE EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS. 2007**

FUENTE:  
 INE, EPA.

mujeres ha aumentado la proporción de población con estudios universitarios, aunque en el caso de las mujeres de manera más notable. Así entre las mujeres que en 1987 tenían entre 30 y 34 años había un 13 por ciento, mientras que en 2007 la proporción aumenta hasta un 30 por ciento.

En el gráfico 2 se observan los perfiles de actividad laboral por edades, para hombres y mujeres y para distintos niveles de estudios. Entre los hombres tan solo el paso de no tener estudios a tener estudios primarios resulta decisivo para el aumento de la actividad. A partir de los estudios primarios las tasas de actividad son muy parecidas para cualquier nivel de estudios en las distintas edades. Todos los perfiles de los hombres muestran la continuidad en el mundo laboral a lo largo de los años correspondientes a la vida activa.

En el caso de las mujeres los perfiles son diferentes según el nivel de estudios. Por un lado, las tasas aumentan sensiblemente con la cualificación, y por otro lado, los perfiles muestran comportamientos laborales distintos. Son las mujeres con estudios superiores las que tienen un patrón laboral más parecido al de los hombres, con tasas de actividad cercanas al 90 por ciento entre los 25 y los 49 años y además en la curva se aprecia una permanencia en el mercado laboral que en otros niveles de estudios no es tan clara. Por ejemplo, la tasa de actividad de las mujeres con estudios secundarios es máxima para los 20-24 años, a partir de aquí disminuye y a partir de los 35 años se estabiliza.

Este perfil refleja una salida del mercado de trabajo probablemente relacionada con la maternidad y el cuidado de los hijos, la menor inversión en capital

humano realizada posibilita esta salida dado que el salario sombra de estas mujeres no es lo suficientemente elevado como para inclinar la balanza por el trabajo extradoméstico.

El mayor nivel de estudios no solo garantiza una presencia mayor y más continua de las mujeres en la actividad remunerada, sino que también es una vía para lograr que la actividad se traduzca en empleo y no en paro. En el gráfico 3 se muestran las tasas de paro por edades para hombres y mujeres y para distintos niveles de estudios. De nuevo, como en las tasas de actividad, la mayor cualificación tiene más incidencia sobre las mujeres que sobre los hombres, siendo las diferencias entre los grupos extremos muy acusadas.

El cambio en la participación laboral ha venido acompañado de mutaciones importantes en el ámbito familiar. Una de éstas es la disminución de la natalidad que, si bien ha sido general en todos los países desarrollados, en el caso de España ese descenso ha sido mayor, alcanzado el índice sintético de fecundidad niveles por debajo del umbral de reposición generacional: además, también se ha registrado un aumento en la edad media a la maternidad.

No cabe duda de que la creciente participación laboral de las mujeres y el descenso de la natalidad son fenómenos relacionados. Es posible establecer diferentes hipótesis sobre el sentido causal de la relación actividad-fecundidad: por un lado, las mujeres que restringen su fecundidad por diversas razones, pueden trabajar con una frecuencia mayor. Tanto porque tienen menos hijos que necesitan su dedicación, como por tener menos limitacio-

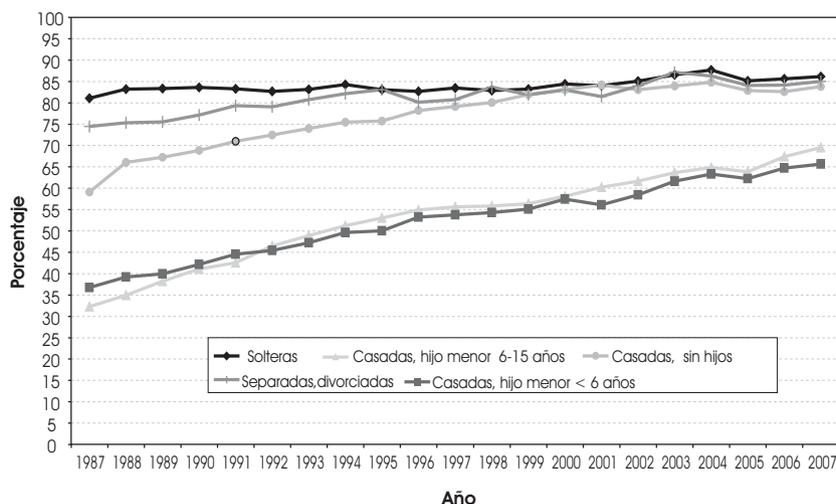


GRÁFICO 4

TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES ENTRE 25 Y 44 AÑOS, SEGÚN ESTADO CIVIL Y EDAD DEL HIJO MÁS PEQUEÑO. 1987-2007

FUENTE:  
INE, EPA.

nes para tomar sus decisiones. Por otro lado, podría pensarse que las mujeres que desean trabajar limitan su fecundidad para alcanzar sus objetivos profesionales o que las mujeres que quieren tener hijos restringen su actividad laboral para dedicar más tiempo a la crianza.

En el gráfico 4 se presentan la evolución de las tasas de actividad de las mujeres entre 1987 y 2007, según su estado civil y la edad del hijo más pequeño y para el grupo de edad 25-54 años, ya que las mujeres de este grupo han sido las principales impulsoras de la tasa de actividad femenina.

Las mujeres solteras ya tenían en 1987 una tasa de actividad por encima del ochenta por ciento y en este período aunque su participación ha aumentado, lo ha hecho levemente. Las mujeres separadas y divorciadas han aumentado su participación en diez puntos porcentuales, mientras que las casadas sin hijos que en 1987 tenían una tasa de participación del 60 por ciento, han alcanzado el mismo nivel que las solteras en 2007.

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 doblar su tasa de participación.

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 formación de las cohortes de mujeres más jóvenes.

#### DIFERENCIAS EN LA ESTRUCTURA SECTORIAL Y OCUPACIONAL DEL EMPLEO FEMENINO

A pesar de los progresos experimentados en la participación laboral de las mujeres, su situación en el mercado de trabajo aún se caracteriza por la desigualdad respecto a la situación de los hombres. Como se ha señalado en el apartado anterior, la presencia cuantitativa en el mundo laboral de hombres y mujeres no es la misma, ya que las tasas de actividad y ocupación de las mujeres están aún por debajo de las de los hombres. Ahora bien, las desigualdades que sufren las mujeres no solo se manifiestan en términos de participación o de dificultades en el acceso al empleo, muchas mujeres ocupadas sufren las consecuencias de la segregación laboral y de la precariedad.

Una manifestación de la desigualdad laboral es la distribución de los empleados en las distintas ramas de actividad y ocupaciones. La necesidad de compatibilizar trabajo y familia ha llevado a las mujeres, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones, diferentes a los que ocupan los hombres, lo que es causa de desigualdades. Este fenómeno no es exclusivo de nuestro país, ya que según la OIT, de entre todos los trabajadores del mundo no incluidos en el sector agrícola, aproximadamente un 60% están en alguna ocupación en la que como mínimo el 80% de los trabajadores dedicados a ella son de un mismo género, hombres o mujeres. Esto significa que la mayoría de los trabajadores del mundo desempeñan ocupaciones que pueden ser consideradas «femeninas» o «masculinas».

Esta segregación ocupacional por género es fuente de ineficacia y rigidez en el mercado laboral, dando lugar a discriminación ya que puede darse el caso de que por razón de su género se excluya a personas capacitadas del desempeño de ciertas profesiones, y habitualmente serán las mujeres las que se vean constreñidas a una gama restringida de ocupaciones. Además, esta situación tiende a perpetuarse en el tiempo, ya que los individuos toman sus decisiones sobre formación teniendo en cuenta las oportunidades profesionales que en el futuro van a tener y, por tanto, las mujeres seguirán eligiendo los itinerarios formativos adecuados para integrarse laboralmente sin problemas.

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 por la que la menor cualificación de las mujeres les lleva a ciertos tipos de ocupaciones, o en la teoría de los mercados de trabajo segmentados según la cual las mujeres se enfrentan a mayor competencia por los puestos de trabajo por poder optar a una gama restringida de ocupaciones. Por otro lado, las teorías feministas y los análisis de género sobre la segregación analizan las variables de este problema que no son las propias del mercado laboral. Así, el hecho de que las mujeres hayan asumido tradicionalmente las tareas del hogar y el cuidado de los hijos está relacionado con sus «capacidades», que al mismo tiempo son las que se requieren para el desempeño de las ocupaciones «femeninas» (por ejemplo, maestra, enfermera y niñera, costurera y mecanógrafa, cajera y contable, etc.). Del mismo modo, las mujeres no se emplearán en ocupaciones para las que se requieren cualidades «masculinas», como la fuerza física o la capacidad de mando y supervisión (por ejemplo, trabajadores de la construcción, directivos, supervisores, etc.).

En el cuadro 2 se muestra la distribución sectorial del empleo a un nivel de dos dígitos de la CNAE, según datos de la Encuesta de Población Activa para el año 2006. Aproximadamente la mitad del empleo femenino en España (53,3 por ciento) se acumula en tan solo cinco ramas de actividad, todas ellas del sector servicios. En primer lugar aparece el «Comercio al por menor» en el que se ocupan alrededor del 15 por ciento de las empleadas, seguido de «Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales» con un 11 por ciento.

Esta distribución es el resultado del proceso de terciarización sufrido por la economía española que ha facilitado en gran medida la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo extradoméstico. Comparado con el sector industrial, el sector servi-

**CUADRO 2**  
DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO.  
RAMAS DE ACTIVIDAD QUE ACUMULAN  
APROXIMADAMENTE EL 50 POR CIENTO  
DEL EMPLEO POR GÉNERO. 2006

| Mujeres  |               |
|--|---------------|
|  | <b>España</b> |
| 52 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor; reparación efectos personales y enseres domésticos. | 14,4          |
| 85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales   | 11,0          |
| 55 Hostelería  | 9,5           |
| 74 Otras actividades empresariales   | 9,4           |
| 80 Educación   | 9,0           |
| <b>Porcentaje acumulado del empleo</b>   | <b>53,3</b>   |
| Hombres  |               |
|  | <b>España</b> |
| 45 Construcción  | 20,5          |
| 75 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria  | 6,2           |
| 52 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor; reparación efectos personales y enseres domésticos. | 6,0           |
| 74 Otras actividades empresariales   | 5,5           |
| 55 Hostelería  | 5,4           |
| 01 Agricultura, ganadería, caza y actividades relacionadas   | 5,1           |
| 60 Transporte terrestre; transporte por tubería  | 4,5           |
| <b>Porcentaje acumulado del empleo</b>   | <b>53,3</b>   |

FUENTE: INE, EPA.

cios ofrece la posibilidad de desempeñar trabajos más llevaderos, con horarios y jornadas más flexibles y, en definitiva, más atractivos para las mujeres.

De estas ramas de actividad hay algunas que pueden clasificarse como de «feminizadas» debido a la alta proporción de mujeres sobre el total del empleo del sector. En concreto, en «Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales» el 75 por ciento de los ocupados son mujeres y en «Educación» el 65 por ciento.

A pesar de que el nivel de estudios y de cualificación de las mujeres ha aumentado notablemente en los últimos años, la distribución del empleo femenino por ocupaciones en España (cuadro 3) se caracteriza todavía por una acumulación importante en grupos de ocupaciones que exigen un nivel de cualificación del trabajador muy bajo. Así, se observa que un 14,8 por ciento de las ocupadas en España trabajó en el año 2006 como «Empleada doméstica y personal de limpieza de edificios». Un 8,8 como «Dependientes de comercio» y un 14,9 como «Trabajadores en servicios personales y de res-

**CUADRO 3**  
DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL DEL EMPLEO.  
OCUPACIONES QUE ACUMULAN  
APROXIMADAMENTE EL 50 POR CIENTO  
DEL EMPLEO POR GÉNERO. 2006

| Mujeres   |                        |
|---|------------------------|
|   | % del empleo femenino  |
| 91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios                    | 14,8                   |
| 53 Dependientes de comercio y asimilados  | 8,8                    |
| 51 Trabajadores de servicios personales   | 8,4                    |
| 50 Trabajadores de servicios de restauración  | 6,5                    |
| 34 Técnicos y profesionales de apoyo en gestión administrativa                                  | 6,3                    |
| 44 Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público) no clasificados anteriormente | 5,1                    |
| <b>Porcentaje acumulado del empleo</b>  | <b>50,0</b>            |
| Hombres   |                        |
|   | % del empleo masculino |
| 71 Trabajadores cualificados en obras estructurales de construcción y asimilados                | 8,2                    |
| 72 Trabajadores cualificados de acabado de construcciones y asimilados, pintores y otros        | 6,4                    |
| 86 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera                           | 6,3                    |
| 76 Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos                    | 4,3                    |
| 33 En operaciones financieras y comerciales   | 3,9                    |
| 96 Peones de construcción   | 3,8                    |
| 50 Trabajadores en servicios de restauración  | 3,6                    |
| 51 Trabajadores en servicios personales   | 4,6                    |
| 52 Trabajadores en servicios de protección y seguridad  | 5,6                    |
| 11 Dirección de empresas  | 2,8                    |
| <b>Porcentaje acumulado del empleo</b>  | <b>49,6</b>            |

FUENTE: INE, EPA.

tauración». Las ocupaciones relacionadas con la gestión administrativa también tienen un peso importante.

En el cuadro 4 se recogen las ocupaciones con mayor proporción de mujeres, es decir, aquellas en las que más del 70 por ciento de los ocupados son mujeres. Estas ocupaciones corresponden fundamentalmente con el sector servicios, mientras que las más masculinas se corresponden, sobre todo, con actividades desarrolladas en la industria y en la construcción y en los niveles más altos de cualificación. Sin embargo, en el caso de las mujeres, las ocupaciones responden a los estereotipos sociales que atribuyen a la mujer cualidades como la delicadeza y la destreza manual, así como las ventajas para realizar actividades de cuidado y servicio a terceros y relacionadas con las tareas domésticas.

**CUADRO 4**  
OCUPACIONES EN LAS QUE MÁS  
DEL 70 POR CIENTO DE LOS OCUPADOS  
SON MUJERES. 2006

|  | % Mujeres |
|--|-----------|
| 91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios   | 92,7      |
| 51 Trabajadores en servicios personales  | 85,0      |
| 27 Prof.asociadas a titulación 1er ciclo en ciencias naturales y sanidad y asimilados, excepto ópticos y fisioterapeutas | 83,2      |
| 44 Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público) no clasificados anteriormente                          | 76,3      |
| 28 Prof. asociadas a titulación 1er ciclo en enseñanza   | 75,7      |
| 45 Empleados administ. en trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas              | 74,6      |
| 43 Auxiliares administrativos (sin tareas de atención al público) no clasificados anteriormente                          | 71,1      |
| 46 Cajeros, taquilleros y otros asimilados en trato directo con el público   | 70,9      |
| 53 Dependientes de comercio y asimilados   | 69,9      |

FUENTE: INE, EPA.

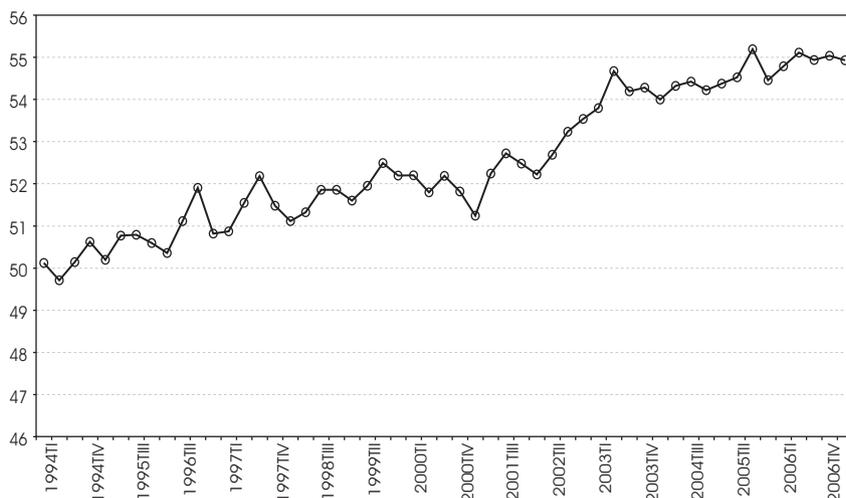
También hay que señalar que las mujeres están más concentradas en las ocupaciones femeninas que los hombres en las masculinas ya que los hombres se distribuyen más homogéneamente en las ocupaciones que las mujeres.

Con el fin de medir la segregación ocupacional y cómo ha evolucionado ésta a lo largo de un determinado período se puede calcular un índice, conocido como el índice de disimilitud de Duncan, que permite medir el nivel de desigualdad de la distribución de la población femenina y masculina entre las diferentes ocupaciones. 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 (a dos dígitos). Su cálculo se determina según la ecuación siguiente:

$$ID = (1/2) \sum [ h_i - m_i ] * 100$$

Para cada ocupación «i» «h<sub>i</sub>» representa el número de hombres ocupados sobre el total de hombres de la población activa y «m<sub>i</sub>» es la proporción de mujeres empleadas en esa ocupación sobre el total de la población activa.

El índice muestra el porcentaje de mujeres que deberían cambiar de ocupación a los efectos de que la estructura ocupacional de hombres y mujeres sea la misma. Los valores del índice oscilan entre



**GRÁFICO 5**  
**EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE DISIMILITUD DE DUNCAN. 1994-2007**

FUENTE: EPA.

**CUADRO 5**  
**EMPLEO ASALARIADO EN ESPAÑA EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2007**

|         | Empleo total | Asalariados | Asalariados del sector privado | Tasa de salarización | Peso del sector privado entre los asalariados |
|---------|--------------|-------------|--------------------------------|----------------------|---|
| Total   | 20.367,30    | 16.779,40   | 13.904,60                      | 82,38                | 82,87   |
| Varones | 12.007,70    | 9.548,30    | 8.171,00                       | 79,52                | 85,58   |
| Mujeres | 8.359,60     | 7.231,00    | 5.733,60                       | 86,50                | 79,29   |

FUENTE: INE. EPA.

100 y -100; cuando ID es igual a 0 no hay diferencias y, por lo tanto, en cada ocupación hay la misma proporción de hombres que de mujeres. Cuanto más próximo esté su valor a los valores extremos, mayor será la diferencia entre la proporción de hombres y mujeres. Si toma valores positivos, la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.

En el gráfico 5 se observa que el índice en la actualidad es del 55 por ciento, lo que significa que de cada 100 mujeres 55 deberían cambiar de ocupación para que hubiese igualdad. Desde 1994, al mismo tiempo que ha aumentado la tasa de actividad de las mujeres la segregación ha ido también en aumento, esto corrobora lo que ya se ha visto con la distribución del empleo por ocupaciones, y es que las mujeres siguen incorporándose a determinados puestos, mientras que otros siguen siendo privativos de los hombres.

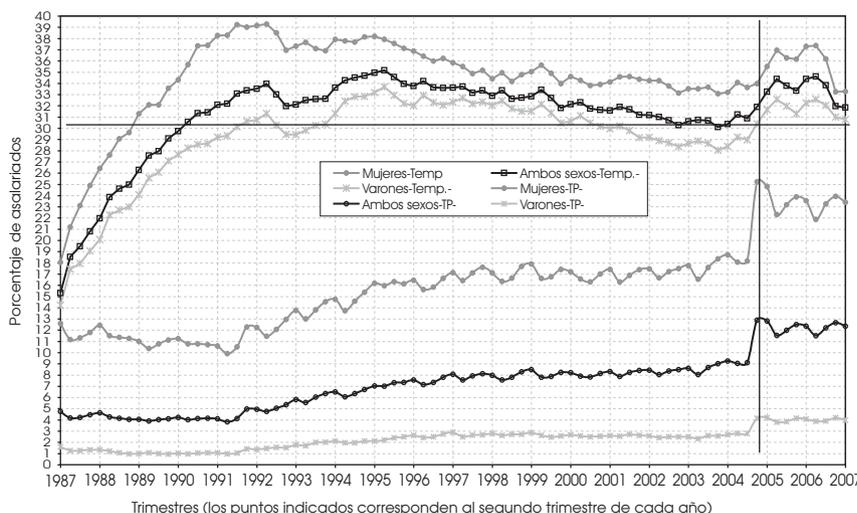
**EMPLEO ASALARIADO, CONTRATACIÓN TEMPORAL Y JORNADA A TIEMPO PARCIAL**

En este apartado se presenta cómo han afectado a las mujeres, en particular, los dos instrumentos más

utilizados en nuestro país como medidas de flexibilización de la mano de obra, por un lado, la contratación temporal y, por otro, la contratación en jornada a tiempo parcial.

Tanto la contratación temporal, como la contratación a tiempo parcial, están directamente relacionadas con el empleo por cuenta ajena, por lo que es preciso mencionar que a lo largo de los últimos años la proporción de personas que trabajaban como asalariados en el mercado de trabajo español ha mantenido una tendencia ligeramente creciente, pasando del 73 al 82 por ciento entre 1994 y 2007, aunque este cambio no ha afectado por igual a hombres y a mujeres. Así, las mujeres presentan en el segundo trimestre de 2007 una tasa de salarización algo superior al 85 por ciento, 10 puntos más que en 1994, mientras que los hombres no llegan a alcanzar el 80 por ciento, 8 puntos más que en 1994.

Otro elemento importante a tener en cuenta es la composición de la mano de obra asalariada y las diferencias observadas en el peso de este tipo de empleo en el sector privado. Como puede observarse en el cuadro 5, la tasa media de asalariados



**GRÁFICO 6**  
**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD Y DE PARCIALIDAD, VARONES Y MUJERES, EN ESPAÑA DESDE 1987 HASTA 2007**

FUENTE:  
 INE, EPA.

en el sector privado en España, para el caso de los varones es ligeramente superior al 85 por ciento en el segundo trimestre del año 2007, mientras que las mujeres tienen un 79,2 por ciento.

La mayor parte de los asalariados en España se encuentran en empresas pequeñas. Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, tan sólo el 36 por ciento de los asalariados trabaja en empresas con 250 trabajadores o más.

Como es bien sabido, uno de los elementos más negativos que caracteriza al empleo en España es la elevada proporción de trabajadores que sufren la inestabilidad e inseguridad de los contratos de trabajo temporales. En el gráfico 6 se recoge la evolución de la temporalidad y se observa, que desde el año 1987, primer año del que se dispone de información, hasta la década de los noventa, la proporción de trabajadores con un contrato temporal estuvo aumentando hasta alcanzar cifras próximas al 40 por ciento, en el caso de las mujeres, y por encima del 30 por ciento en el de los hombres. Aunque en los años posteriores se aplicaron medidas de contención de la contratación temporal, ésta no llegó a descender a los niveles esperados y, por el contrario, se mantuvo siempre por encima del 33 por ciento, en el caso de las mujeres, aunque algo más baja en el caso de los hombres.

Sin embargo, en la década actual, parece apreciarse un nuevo repunte de la tasa de temporalidad para todos los colectivos aunque ha vuelto a descender, de tal manera que en el año 2007, la temporalidad afectaba en torno a un tercio de los trabajadores, y se han aproximado considerablemente las cifras relativas a hombre y mujeres (3). Ahora bien, no deja de ser un hecho que el porcentaje de

asalariados con un contrato temporal es mayor entre las mujeres. Así, la tasa de temporalidad femenina se sitúa por encima del 33 por ciento, mientras que la de los varones se encuentra en torno al 30 por ciento.

Ahora bien, es España, a pesar de que la temporalidad ha sido el instrumento más utilizado por los empleadores, el empleo a tiempo parcial ha ocupado un lugar importante en las negociaciones de los agentes sociales. Sin embargo, su papel ha sido comparativamente muy pequeño pues, por término medio, sólo el 11,5 por ciento de la mano de obra tenía un contrato a tiempo parcial en 2007, aunque en el caso de las mujeres el porcentaje aumentaba por encima del 23 por ciento, pero en el de los hombres no llegaba ni siquiera a superar el 5 por ciento. En el gráfico 6 junto con la evolución de la temporalidad se recoge también la evolución de la tasa de parcialidad.

### DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Es de sobra conocido que en el mercado de trabajo español se producen importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres que, como se acaba de ver, pueden ser la consecuencia de las desigualdades que existen en el mercado de trabajo. A partir de los datos disponibles en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) (5), en esta sección se analizan estas diferencias a partir del cálculo de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

La MCVL toma como población de referencia a todas las personas que en algún momento del año correspondiente han tenido algún tipo de relación

**CUADRO 6**  
**NÚMERO DE PERSONAS QUE EN LOS AÑOS DE REFERENCIA TUVIERON AL MENOS UN EPISODIO DE EMPLEO ASALARIADO-DISTRIBUCIÓN, TIEMPO COTIZADO EN EL AÑO Y NÚMERO MEDIO DE EPISODIOS**

|      |         | Nº personas<br>(valores poblacionales) | Tiempo cotizado<br>(días) | Nº medio de episodios |           |
|------|---------|--|---------------------------|-----------------------|-----------|
|      |         |  |                           | En total              | De empleo |
| 2004 | Varones | 7.707.550                              | 324.7                     | 2.1                   | 1.3       |
|      | Mujeres | 5.767.600                              | 308.4                     | 2.3                   | 1.4       |
|      | Total   | 13.475.150                             | 317.7                     | 2.2                   | 1.3       |
| 2005 | Varones | 8.443.600                              | 322.1                     | 2.1                   | 1.4       |
|      | Mujeres | 6.370.500                              | 306.8                     | 2.3                   | 1.4       |
|      | Total   | 14.814.100                             | 315.5                     | 2.2                   | 1.4       |

FUENTE: MCVL, 2004, 2005.

con la Seguridad Social, cualquiera que fuera la duración de la relación. La versión que se utiliza en este trabajo contiene información sobre los ingresos salariales anuales procedentes de la agencia tributaria a partir de la información contenida en el resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF (modelo 190).

En primer lugar, a partir de la información aportada por la MCVL se puede analizar si las mujeres, a lo largo de un año, trabajan el mismo, más o menos tiempo que los varones. En el cuadro 6 se han recogidos los valores poblacionales de las personas que según los registros de afiliación a la seguridad social de cada uno de los años de referencia estuvieron en algún momento dados de alta, como objeto de una afiliación, en un empleo asalariado.

Un primer dato de interés en este contexto es que las mujeres que tuvieron un empleo asalariado, cualquiera que fuesen las características de éste, fueron un 25 por ciento menos que los hombres. Además, atendiendo exclusivamente al tiempo de cotización a lo largo del año, las mujeres cotizaron menos días, lo que viene a indicar que el tiempo que estuvieron dadas de alta en los registros de afiliación de la Seguridad Social fue menor. En cambio, según el número medio de veces que aparecen con un alta distinta en el sistema es algo mayor que en el caso de los varones, por lo que cabe pensar que tuvieron empleos más cortos y fueron objeto de una mayor rotación en el mercado de trabajo.

Evidentemente, estas circunstancias pueden tener consecuencias de cara a sus niveles de ingresos. Así, al analizar la información sobre los ingresos salariales anuales, aportada por la agencia tributaria y recogida en la MCVL, se aprecia que, por término medio, los ingresos salariales de las mujeres a lo largo del año son menores que los de los varones. En

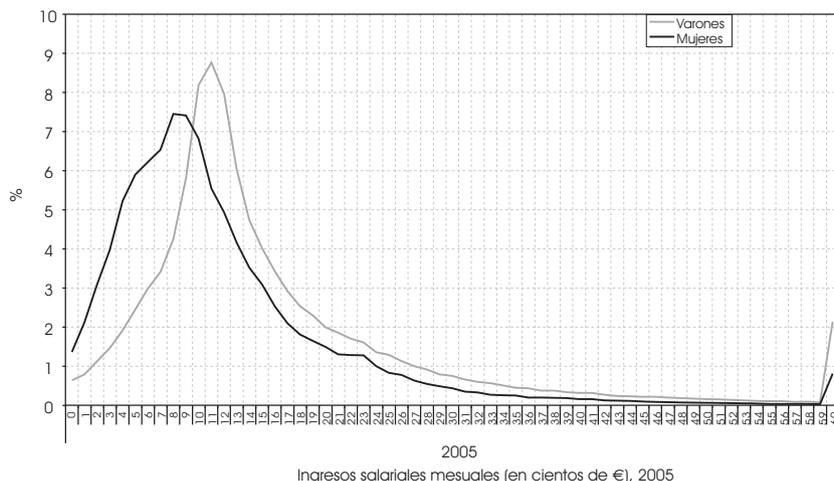
**CUADRO 7**  
**VALORES MEDIOS Y MEDIANOS Y BRECHA BRUTA DE LOS INGRESOS SALARIALES ANUALES DE VARONES Y MUJERES**

|                                | 2004    |         | 2005    |         |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|
|                                | Media   | Mediana | Media   | Mediana |
| Varones                        | 17968.0 | 14123.4 | 18682.1 | 14671.3 |
| Mujeres                        | 12161.9 | 10012.1 | 12764.2 | 10461.3 |
| Brecha salarial<br>Mujer/varón | 32.3    |         | 31.7    |         |

FUENTE: MCVL, 2004, 2005.

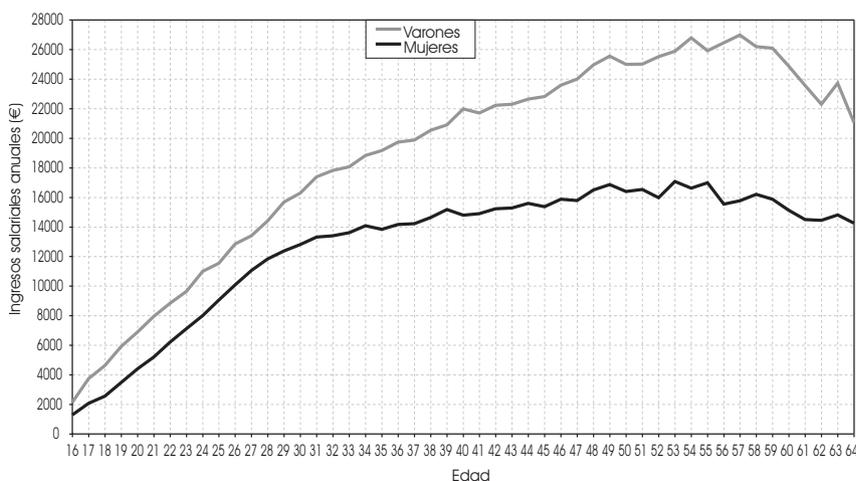
el cuadro 7 se detalla cuál es valor medio y mediano de los ingresos salariales de varones y mujeres en los dos años de referencia, así como el cálculo de la brecha salarial media bruta que existe entre ellos. Esta brecha se calcula como la diferencia entre 100 y el cociente entre el salario bruto medio de la mujer y el del hombre. Como era de esperar, por todo lo visto hasta ahora, las mujeres perciben unos ingresos salariales anuales que son casi un tercio inferiores a los de los varones (6).

Ahora bien, estos resultados pueden verse condicionados por el peso de las mujeres en los empleos de menor remuneración y con jornadas más cortas, razón por la que las distribuciones de varones y mujeres según sus ingresos no son iguales. Estas diferencias se observan claramente en el gráfico 9, en el cual se presenta la distribución de varones y mujeres según sus niveles de ingresos salariales mensuales. Estos ingresos se han calculado a partir de los ingresos anuales y el tiempo cotizado a lo largo del año 2005 (7). Se puede apreciar que el perfil de los ingresos de las mujeres se dibuja de manera diferente que en el caso de los varones, aunque en ambos casos el valor medio y mediano de la distribución se encuentra a la derecha del valor más frecuente,



**GRÁFICO 7**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE AL MENOS TUVIERON UN EMPLEO ASALARIADO EN EL AÑO DE REFERENCIA, SEGÚN SUS INGRESOS ANUALES**

FUENTE:  
 MCVL 2005.



**GRÁFICO 8**  
**PERFILES DE INGRESOS DE LOS TRABAJADORES QUE AL MENOS TUVIERON UN EMPLEO ASALARIADO EN EL AÑO DE REFERENCIA, SEGÚN SU EDAD**

FUENTE:  
 MCVL 2005.

que se sitúa en torno a los 900 euros en el caso de las mujeres y en los 1100 euros en el caso de los varones. Por otra parte, el porcentaje de mujeres con ingresos a la izquierda de la moda es más elevado que en el caso de los varones, los cuales tienen además un porcentaje mayor en el extremo del límite superior, mostrando que son más los hombres que alcanzan salarios más elevados.

Otra forma de analizar las posibles diferencias de la distribución por género consiste en estudiar el perfil de la distribución cuando se considera como variable relevante la edad del individuo, pues ayuda a interpretar en qué medida cambian los ingresos según el individuo avanza a lo largo de su ciclo vital.

Esta información aparece reflejada en el gráfico 10 en el que se muestran estos perfiles de ingresos para varones y mujeres. Aunque se trata de los valores medios de los ingresos salariales de los individuos en cada año, no cabe duda de que el perfil de los ingresos de los varones aumenta mucho en los primeros años de experiencia laboral, luego se ralentiza su crecimiento hasta que se logra el máximo en una edad ya avanzada, en torno a los 55 años, según la información del gráfico; en cambio, las mujeres, aunque su perfil también presenta una tendencia creciente en los primeros años, alcanzan un tope en torno a los 30 años que escasamente logran superar, volviéndose el perfil prácticamente plano a partir de dicho momento, y no logrando en

ningún momento del ciclo niveles de ingresos tan altos como los varones.

No hay que perder de vista que detrás de estas diferencias salariales brutas, hay ciertos factores explicativos que no pueden achacarse únicamente a prácticas de discriminación salarial. La discriminación salarial sólo existe cuando la mujer percibe un salario menor al que percibiría un hombre en caso de desempeñar el mismo trabajo y siendo igualmente eficaces y productivos, con similares niveles de cualificación y la misma experiencia profesional. Ahora bien, tal y como ha quedado de manifiesto en los apartados anteriores, las mujeres se encuentran en una posición de desventaja en el mercado laboral que explican parte de las diferencias salariales brutas observadas. Esta desventaja viene determinada por múltiples factores y algunos de ellos afectan en especial a ciertos colectivos de mujeres, aunque otros son extensibles al conjunto de la población femenina.

Tal y como se ha visto en los apartados anteriores, un primer factor explicativo y evidente al comparar la brecha para ingresos anuales con la brecha por hora trabajada, es que la jornada media de las mujeres es inferior a la de los hombres, presentado éstas también una mayor tasa de parcialidad. Tampoco hay que olvidar que la existencia de segregación sectorial y ocupacional, producida por la concentración del empleo de las mujeres en los sectores y empleos con salarios más bajos, pueden explicar estas diferencias brutas. Y, por último, hay que mencionar que las trayectorias laborales de hombres y mujeres han sido tradicionalmente distintas, y aunque se han acortado distancias, aún persisten diferencias que se traducen en menores salarios para las mujeres.

Ni la continuidad ni la intensidad de la dedicación al trabajo son iguales para hombres y mujeres. Mientras que, habitualmente, los hombres una vez que acceden al mercado de trabajo se mantienen dentro de él de forma continua durante toda su vida activa, las mujeres están sujetas a ciertas interrupciones de su carrera laboral relacionadas principalmente con los procesos reproductivos. Esto genera una depreciación de su capital humano que se traduce en menores ingresos potenciales. Además, la necesidad de compatibilizar trabajo y familia supone, para muchas mujeres una renuncia a aspirar a una carrera profesional exigente en tiempo con todas las responsabilidades que esta situación conlleva.

Por todo ello, para tratar de averiguar hasta qué punto las características diferenciales entre varones y mujeres condicionan sus ingresos salariales y qué parte de las diferencias se debe exclusivamente a prácticas discriminatorias que remuneran con salarios más

bajos a las mujeres por el mismo tipo de tareas que realizan los varones, se ha estimado una ecuación salarial que tratar de medir el impacto de estas características sobre el nivel de ingresos y determinar en qué medida existe algún tipo de discriminación.

Los resultados obtenidos, cuyo detalle se puede consultar en el Anexo, permiten identificar que existen diferencias en los niveles de ingresos salariales que pueden venir explicada por prácticas discriminatorias que afectan negativamente a las mujeres frente a los varones. Así, se observa que para el conjunto de la población en el año 2005 los ingresos anuales de las mujeres se han visto penalizados en un 20 por ciento en comparación con los ingresos percibidos por los hombres. No cabe duda la menor duda de que luchar contra este resultado tan negativo debe ser uno de los principales objetivos de las políticas de igualdad que se pongan en marcha en España.

### CONCLUSIÓN: LA IGUALDAD EN EL EMPLEO, UN RETO PARA EL FUTURO↓

No cabe duda de que el fenómeno de la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha modificado su posición en él, así como sus patrones de comportamiento en relación con sus trayectorias personales y profesionales.

Aunque la creación de empleo de la última etapa expansiva de la economía ha favorecido en especial a las mujeres, que han ocupado más de la mitad de los puestos creados, aún se mantienen las diferencias con respecto a los hombres. Así, la mejora en los niveles de empleo han ayudado a que las mujeres ganen espacios en el mercado, pero las tasas de empleo se encuentran todavía muy por debajo de las de los hombres y, además, sitúan a España a la cola de los países europeos. Igualmente, aunque las tasas de paro se han reducido notablemente, las mujeres continúan estando peor que los hombres.

Hasta los años noventa, la principal preocupación de los gobiernos de España y los agentes sociales en general se centraba especialmente en la necesidad de reducir los niveles de paro, sin embargo, tras el Acuerdo de la Estrategia Europea de Lisboa del año 2000, el planteamiento cambió y el empleo pasó a ocupar el primer puesto de las políticas activas de los gobiernos europeos. Así, de acuerdo con los objetivos entonces establecidos, la población empleada femenina deberá alcanzar como mínimo una tasa de empleo igual al 60 por ciento en 2010, es decir, 60 de cada 100 mujeres en edad de trabajar deberán estar empleadas.

En el gráfico 9 se presentan las tasas de empleo de la Unión Europea y de España, en concreto, la

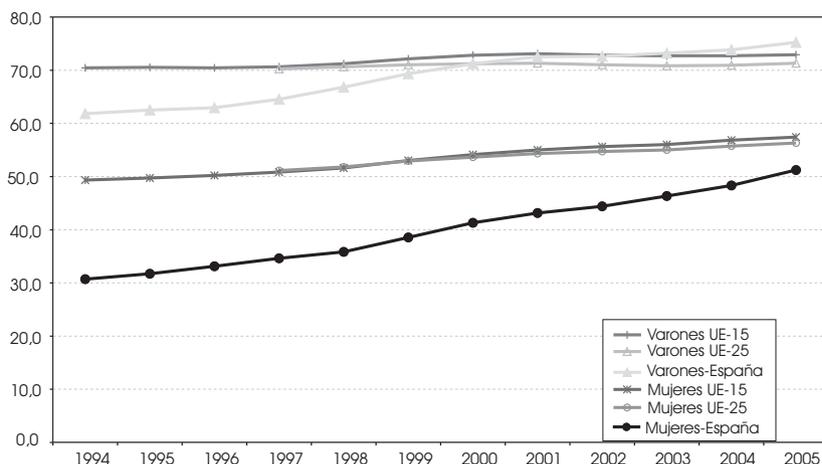


GRÁFICO 9

TASA DE EMPLEO EN ESPAÑA,  
EUROPA-15 Y EUROPA-25FUENTE:  
EUROSTAT, Employment in Europe 2006.

media de la Europa de los 15 y de la de los 25 a lo largo de la década comprendida entre 1994 y 2005. Las tasas de empleo indican, en valores porcentuales, la proporción de personas que se encuentran ocupando un empleo frente al total de la población en edad de trabajar.

No cabe duda de que las tasas de ocupación femenina en España se encuentran todavía lejos del mínimo de Lisboa, superando ligeramente el 50 por ciento, lo que la sitúa como una de las cifras más bajas de la Unión Europea ya que tanto la Europa de los 15 como la de los 25 presentan tasas más elevadas, aunque también por debajo del 60 por ciento.

Las fluctuaciones del empleo en España han sido más intensas que en otros países, debido a la volatilidad del empleo español en los diferentes ciclos económicos, aunque con un intenso crecimiento a partir de 1994. No obstante, hay que destacar que la tasa de empleo femenina muestra un comportamiento claramente creciente que se ha visto menos afectado por las oscilaciones del ciclo económico que en el caso de los varones, aunque su nivel es todavía muy bajo.

Existe una diferencia considerable entre la proporción de hombres y la proporción de mujeres que se encuentran ocupando un empleo. Así, casi el 80 por ciento de los hombres en edad de trabajar tienen un empleo, mientras que sólo el 55,6 por ciento de las mujeres logran tenerlo en 2007. No obstante, el ritmo de crecimiento del empleo femenino ha sido espectacular pues se ha logrado pasar de un nivel muy bajo en 1976, con sólo 31,6 por ciento, y llegar a duplicar el escasísimo 25,6 por ciento que alcanzó la tasa en 1985.

Por otra parte, tal y como se ha puesto de manifiesto en este trabajo, los empleos que ocupan las mujeres las sitúan en clara desventaja con respecto a los hombres, debido, en gran parte, a los problemas de la segregación laboral de la que son objeto. El empleo femenino se concentra en determinados sectores de actividad y ocupaciones, así como es, en mayor medida, empleo de carácter temporal y con jornadas laborales más cortas. Una consecuencia muy clara es que los salarios que perciben las mujeres son menores que los de los hombres, por lo que, la brecha salarial bruta se explica en gran medida por los tipos de empleo en los que se ocupan las mujeres.

A todo esto hay que añadir el problema que supone para las mujeres tener que conciliar la vida laboral y familiar, pues la conciliación sigue siendo un asunto que recae mayoritariamente sobre las mujeres. Todavía existen muchas barreras sociales y culturales que determinan que las mujeres se vean obligadas a orientar su formación y carrera profesional de forma que les sea más fácil compaginar trabajo y familia.

En este sentido hay que tener en cuenta que, en general, la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo no se ha visto acompañada de un reparto del trabajo doméstico más equilibrado entre los miembros del hogar. En muchos casos, las mujeres asumen un nuevo papel en el mundo laboral sin que se produzca una redistribución del trabajo doméstico, recayendo sobre ellas el mayor peso de estas responsabilidades. Esta situación ha generado lo que se conoce como la «segunda jornada» laboral de muchas mujeres.

Si a esto unimos la falta de flexibilidad del mercado laboral, en concreto del tiempo de trabajo, así

como la escasa provisión de servicios públicos para el cuidado de dependientes, la «doble jornada» supone para muchas mujeres una carga adicional a su trabajo extradoméstico, además de una cortapisa para el desarrollo de su carrera profesional.

Ante ese panorama es necesario que los esfuerzos de las políticas públicas se centren tanto en el fomento del empleo como en el de la igualdad, con el objetivo de lograr un sistema equitativo de la organización del trabajo dentro y fuera del hogar. La consecución de la igualdad beneficiaría no solo a las mujeres, sino también a la sociedad en su conjunto a través de los incrementos de productividad que se podrían alcanzar. No cabe duda de que los agentes sociales son conscientes de este reto, prueba de ello son las sucesivas leyes, convenios y planes de igualdad que en los últimos años se han desarrollado tanto en España como en otros países europeos. El reto pendiente es conseguir que la conciliación deje de tratarse como un problema que atañe únicamente a las mujeres, cambiando la percepción social de los roles «femenino» y «masculino». Aunque afrontar este reto necesita no solo leyes, sino también una política educativa encaminada al aprendizaje de la igualdad entre hombres y mujeres.

#### ANEXO: MODELO DE REGRESIÓN DE LA ECUACIÓN SALARIAL CONJUNTA DE MUJERES Y HOMBRES CON DATOS DE LA MCVL<sup>‡</sup>

En este anexo se presentan los resultados obtenidos en la regresión de la ecuación salarial que se ha realizado de manera conjunta para hombres y mujeres con el objeto de medir las diferencias salariales que no pueden explicarse por las diferencias de características y el tipo de empleo que realizan hombres y mujeres y que, por lo tanto, sólo pueden explicarse por la existencia de discriminación.

La variable dependiente de la regresión es el logaritmo de los ingresos salariales anuales y se han utilizado como variables explicativas todas aquellas que aportan información sobre las características personales del individuo, - sexo, edad, nacionalidad, lugar de residencia y tipo de municipio-, así como aquellas variables relativas al puesto de trabajo. No obstante, dado que los ingresos de una misma persona pueden provenir de los diferentes tipos de empleos que ha podido tener a lo largo del año, o bien de manera simultánea, se ha procedido a incorporar la información procedente de la última observación relativa a un episodio de empleo asalariado, según consta reflejado en la MCVL de 2005.

Estas variables relativas al último empleo son la rama de actividad en la que se desarrolla la labor del puesto de trabajo, que se ha agregado en los siguientes grupos: agricultura y pesca, industria, construcción, comercio, hostelería, transporte, intermediación financiera, administración pública, sanidad y educación, servicios a las empresas y servicios personales.

Asimismo también se ha incorporado información sobre el grupo de tarifa, lo que permite tener una aproximación al nivel de cualificación requerido en el puesto de trabajo. En este caso, en lugar de tener información sobre el último episodio de observación se ha optado por considerar como información relevante el grupo de tarifa correspondiente al mayor nivel de cualificación alcanzado por el individuo.

Esta variable se ha agrupado de tal manera que queda, por un lado, el grupo formado por los licenciados superiores, por otro, los licenciados medios y ayudantes titulados, por otro, los jefes administrativos y de taller, por otro los Ayudantes no titulados y Oficiales administrativos; en otro los Subalternos y Auxiliares administrativos, en otro, los Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª y especialistas; y en otro, los Peones y trabajadores menores de 18 años.

Además se ha incorporado el tipo de empresario o empresa en el que se realiza la labor, pudiéndose identificar si se trata de una persona física o jurídica, en cuyo caso se sabe si se trata de una sociedad anónima, o sociedad limitada o similar, o cooperativa, o alguna administración pública. También se dispone del tamaño de la empresa en el momento más próximo a la extracción de la muestra, pudiendo variar desde 0, lo que indica que la empresa ya no tiene trabajadores, hasta su valor más alto. No obstante se ha agrupado en varias categorías que son entre 1 y 9 trabajadores, de 10 a 19, de 20 a 49, de 50 a 249 y de 250 o más.

No obstante, en lugar de añadir la información relativa al tipo de contrato del individuo a lo largo del año se ha generado una variable que recoge las circunstancias especiales del individuo en diversos tipos de contratos, lo que permite identificar si el individuo ha mantenido siempre el mismo tipo de contrato, ya sea indefinido o temporal, o si ha alternado diversos tipos de contratos, o si los ha alternado con otros tipos de empleos, como cuenta propia, régimen agrícola o del hogar.

Por último se ha incorporado información sobre el tipo de jornada de los empleos de los que proceden los ingresos analizados, identificando si se trata de empleos a tiempo parcial, a tiempo completo o si el individuo ha tenido ambos tipos de jornada a lo largo del año.

| Cuadro Anexo 1<br>ECUACIÓN SALARIAL CONJUNTA DE VARONES Y MUJERES   |                                    |              |      |
|---|------------------------------------|--------------|------|
|   |                                    | 2005         |      |
| Variable dependiente: <i>logaritmo de los ingresos salariales anuales</i>   |                                    | Coeficientes | Sig. |
| Género  | Varón                              |              |      |
|   | Mujer                              | -0,20        | *    |
| Nacionalidad  | Extranjera                         | 0,02         | *    |
| Edad  | Menos de 25                        | -0,24        | *    |
|   | Entre 26 y 35                      | -0,13        | *    |
|   | Entre 36 y 45                      | -0,04        | *    |
|   | Entre 46 y 55                      |              |      |
|   | Entre 56 y 64                      | -0,02        | *    |
| Región  | Andalucía                          | -0,04        | *    |
|   | CCAA menos desarrolladas           | -0,09        | *    |
|   | CCAA más desarrolladas             |              |      |
| Tipo de municipio   | Capital de provincia               |              |      |
|   | Municipio + 40000 habitantes       | 0,00         |      |
|   | Otros municipios                   | -0,01        | *    |
| Grupo de cotización alcanzado   | Licenciado superior                | 0,96         | *    |
|   | Licenciado medio                   | 0,80         | *    |
|   | Jefes administrativos              | 0,62         | *    |
|   | Ayudante son titulados             | 0,45         | *    |
|   | Aux. Administrativos y subalternos | 0,30         | *    |
|   | Oficiales                          | 0,15         | *    |
|   | Peones                             |              |      |
| Situación laboral en el año de referencia   | Sólo Indefinido                    |              |      |
|   | Sólo temporal                      | -0,23        | *    |
|   | Sólo otros                         | -0,50        | *    |
|   | Indefinido y temporal              | -0,11        | *    |
|   | Otros empleos y asalariado         | 0,19         | *    |
| Última rama de actividad  | Agric. y pesca                     | 0,07         | *    |
|   | Industria                          | 0,13         | *    |
|   | Construcción                       | 0,20         | *    |
|   | Comercio                           |              |      |
|   | Hostelería                         | 0,01         | *    |
|   | Transporte                         | 0,09         | *    |
|   | Intermediarios financieros         | 0,37         | *    |
|   | Servicios a empresas               | -0,10        | *    |
|   | Administración, educación, sanidad | -0,16        | *    |
|   | Otros servicios                    | -0,11        | *    |
|   |                                    |              |      |
| Último tamaño de la empresa   | 0 trabajadores                     | -0,22        | *    |
|   | Entre 1 y 9 trab                   | -0,20        | *    |
|   | Entre 10 y 19 trab                 | -0,14        | *    |
|   | Entre 20 y 49traba                 | -0,12        | *    |
|   | Entre 50 y 249 traba               | -0,04        | *    |
|   |                                    |              |      |
| Último tipo de empresa  | 250 y más                          |              |      |
|   | Soc. Anónima                       |              |      |
|   | Soc. Limitada y otras              | -0,12        | *    |
|   | Cooperativas y similares           | -0,06        | *    |
|   | Sector Público                     | -0,03        | *    |
|   |                                    |              |      |
| Cotización  | Persona física                     | -0,18        | *    |
| Episodios   | Días cotizados en el año           | 0,01         | *    |
| Jornada   | Número de episodios                | -0,16        | *    |
|   | Sólo tiempo parcial                | -0,79        | *    |
|   | Tiempo completo y tiempo parcial   | -0,44        | *    |
|   | Constante                          | 8,03         | *    |
| Tamaño muestral: 618.718 individuos   |                                    |              |      |
| Individuo de referencia: varón, nacionalidad española, entre 46 y 55 años, residente en una región con nivel de renta superior a la media española, en una capital de provincia, peón, con contrato indefinido durante todo el año, en la rama de comercio, en empresa con 250 o más trabajadores; sociedad anónima, con jornada a tiempo completo todo el año. |                                    |              |      |
| * Significatividad: 99 por ciento.  |                                    |              |      |
| FUENTE: MCVL, 2005.   |                                    |              |      |

## NOTAS

- [1] Una vez que se conoce la población desempleada se puede obtener la tasa de paro a partir del cálculo de la proporción que representa ésta sobre la población activa, siempre en términos porcentuales.
- [2] Un análisis más detallado sobre la evolución del mercado de trabajo español puede encontrarse en Toharía (1998); algunos datos más actualizados pueden encontrarse en Toharía (2004).
- [3] Entre las razones que llevaron al repunte más reciente de la temporalidad se han aducido varias razones que tienen que ver con los cambios metodológicos de la EPA, pero principalmente, al aumento de la contratación temporal en el sector público, que se ha situado en el 36 por ciento, a pesar del descenso observado en el sector privado que ha llegado al 26 por ciento.
- [4] En el gráfico aparecen dos marcas. Una está referida al valor 30 por ciento, y la otra marca el momento de ruptura de las series que se aprecia muy claramente en este gráfico cuando la EPA cambió de metodología en 2005.
- [5] Una presentación detallada de la MCVL y sus características puede encontrarse en Toharía y Cebrián, 2007.
- [6] Esta diferencia es mayor que la obtenida a partir de otros datos, como los aportados por la Encuesta de Estructura Salarial del INE (De la Rica, 2007). La razón estriba en que en el caso de la MCVL se están contabilizando todos y cada uno de los empleos que tuvieron lugar a lo largo del año 2005 en el régimen general de la Seguridad Social.
- [7] Se ha cortado la distribución en los 6000 para corregir la extensión de la cola derecha y de ahí el aumento que se observa en el extremo superior.

## BIBLIOGRAFÍA

CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2001), «El trabajo atípico en España y en Europa», en Li. Fina y L. Toharía, comps., *El empleo*

en España: situación y perspectiva, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, págs. 187-219.

CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2006), «Principales rasgos del trabajo remunerado en España y en la UE». En *Estudios sobre género y economía* M.J. Vara (coord.) AKAL, Economía Actual.

CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2007), «El empleo femenino en el mercado de trabajo en España» En *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 91/2007, págs. 35-56

CEBRIÁN, I., MORENO, G. y TOHARIA, L. (2001), «Trabajo a tiempo parcial y duración de la jornada en la Unión Europea: características, salarios, pobreza», en Luis Garido and Luis Toharía, eds., *Análisis del Panel de Hogares de la Unión Europea*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística.

CEBRIÁN, I., MORENO, G. y TOHARIA, L. (2007), *Transiciones de hogares y transiciones de oferta de trabajo. En El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia económica y social: Un análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea* (PHOGUE). Fundación Caixa Galicia, págs. 69-120.

DE LA RICA, S. (2007), *Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002*. Documento de trabajo 2007-38 serie 4, Fedea.

MORENO, G. y TOHARIA, L. (2006), «Mujer y mercado de trabajo: situación y repercusiones sobre la conciliación de la vida familiar y laboral» *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Elena Casado Aparicio y Concepción Gómez Esteban, coords. Madrid: Biblioteca Nueva: Fundación José Ortega y Gasset.

TOHARIA, L. (1998), *El Mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill.

TOHARIA, L. (2004). «El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas» *CLM.economía*, nº 4.

TOHARIA, L. dir. (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

TOHARIA, L. y Cebrián, I. (2007). *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*. Colección Informes y Estudios, Serie Empleo, nº 32 .Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

