



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza



“LA EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA ÚLTIMA DÉCADA”

Trabajo Fin de Grado
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Realizado por: Beguería Bueno, Ana
Tutorizado por: Pérez Palomares, Ana

Trabajo Fin de Grado
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EL ÚLTIMO SIGLO	6
3.	MEDIDAS DE FOMENTO PARA LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL.....	8
4.	RELACIÓN ENTRE EL ÉXITO Y LA OCUPACIÓN LABORAL DE LA MUJER	9
5.	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN DE LA MUJER EN LA ÚLTIMA DÉCADA	12
6.	SALARIO Y TEMPORALIDAD DE LA MUJER EN EL TRABAJO	16
6.1.	TEMPORALIDAD DE LA MUJER EN EL TRABAJO.....	16
6.2.	SALARIOS DE LA MUJER EN EL TRABAJO	18
7.	ESTUDIO DE LA TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA SEGÚN LA EDAD DE 2010 A 2020	18
8.	ESTUDIO DE LA TASA DE EMPLEO FEMENINO SEGÚN LA EDAD EN LA ÚLTIMA DÉCADA.....	21
9.	ESTUDIO DEL SECTOR ECONÓMICO DE LA MUJER DE 2010 A 2020.....	23
10.	MUJERES OCUPADAS POR TIPO DE JORNADA Y SITUACIÓN PROFESIONAL EN 2010 Y 2020	25
11.	ESTUDIO DEL IMPACTO DE LA COVID-19 EN LAS MUJERES SEGÚN LA EDAD EN EL TELETRABAJO	27
12.	CONCLUSIÓN.....	28

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Figura 1: Evolución de la brecha de género (%) según la edad desde 2010 a 2020	8
Tabla 1: Distribución de las tasas de población ocupada por sexo y ocupación.....	10
Figura 2: Distribución por sexo en cada nivel de ocupación para el año 2011	11
Figura 3: Distribución por sexo en cada nivel de ocupación para el año 2020	11
Tabla 2: Distribución de las tasas del nivel de formación de la población entre los 25 y 64 años	13
Figura 4: Evolución del porcentaje de población de 25 a 29 años con estudios superiores por sexo	13
Figura 5: Distribución de la población según nivel de formación por grupo de edad y sexo año 2020	14
Figura 6: Evolución del abandono temprano de la educación-formación por sexo de 2010 a 2020	15
Tabla 3: Distribución del % de temporalidad de la mujer en el trabajo.....	17
Tabla 4: Tipos de contrato por sexo en 2010 y 2020.....	17
Tabla 5: Salario por hora y jornada laboral en función del sexo en 2010 y 2017	18
Figura 7: Tasa (%) de población femenina activa de 2010 a 2020	19
Figura 8: Tasa (%) de población femenina activa por franjas de edad de 2010 a 2020...	20
Figura 9: Tasa (%) de población femenina ocupada de 2010 a 2020	21
Figura 10: Tasa (%) de mujeres ocupadas por edades de 2010 a 2020.....	22
Tabla 6: Población ocupada por sector económico y sexo en 2010 y 2020	23
Figura 11: Población ocupada por sector económico y sexo en 2010	24
Figura 12: Población ocupada por sector económico y sexo en 2020	24
Figura 13: Tasas de mujeres ocupadas a jornada completa y situación profesional en 2010 y 2020	26
Figura 14: Tasas de mujeres ocupadas a jornada parcial y situación profesional en 2010 y 2020	27
Tabla 7: Porcentaje de mujeres ocupadas que teletrabajan por grupo de edad en 2010 y 2020.....	28

1. INTRODUCCIÓN

La evolución de la mujer en el mercado laboral ha sido muy significativa desde los años 80, con un incremento de la población activa femenina y una tendencia ascendente desde entonces. La mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral no ha afectado de la misma manera a todos los grupos de mujeres, ni la evolución ha sido igualitaria para todas. Existen peculiaridades como la edad, el nivel de estudios o la situación familiar que influyen en esta desigual evolución. Con el análisis de las medidas de fomento para la incorporación de la mujer al mercado laboral y la Agenda 2030, se pretende aumentar su participación y reducir las diferencias de salarios e ingresos. La población femenina destaca por sus contratos temporales y la media jornada laboral, condiciones que van ligadas al cuidado del hogar y de los/as hijos/as. Actualmente, las condiciones laborales de la mujer están mejorando, aunque todavía existen grandes diferencias respecto al sector masculino según el estudio realizado en este trabajo.

Estas son algunas definiciones fundamentales que debemos saber para entender el estudio de la evolución de la mujer en el mercado laboral según la E.P.A.:

- **“Población económicamente activa:** en general, es el conjunto de personas de unas edades determinadas que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción a cambio de remuneración o beneficio económico. En la Encuesta de Población Activa el grupo de edad considerado es 16 y más años, dado que los 16 años es el límite de escolarización obligatoria y la edad mínima legal para trabajar.

En la EPA, por tanto, la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que corresponde realizar la entrevista según el calendario de la Encuesta) satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas, según se define más adelante.

- **Población ocupada o personas con empleo:** es la formada por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o han ejercido una actividad por cuenta propia, según las definiciones dadas a continuación.
 - Son **personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas** todas las que entren en las siguientes categorías:
 - **Trabajando:** personas que durante la semana de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.
 - **Con empleo, pero sin trabajar:** personas que, habiendo ya trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de referencia y mantengan un estrecho vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo al periodo de ausencia o en algún caso a la percepción o no de algún tipo de remuneración.
 - Se considerarán **personas con una actividad por cuenta propia:** los empresarios, los trabajadores independientes, los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas y los

trabajadores familiares no remunerados (ayudas familiares). Todas las incluidas en las siguientes categorías:

- **Trabajando:** las personas que durante el período de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un beneficio o de una ganancia familiar, en metálico o en especie.
 - **Con trabajo, pero sin trabajar:** las personas que durante el período de referencia tenían que realizar algún trabajo a cambio de un beneficio o ganancia familiar, pero han estado temporalmente ausentes del mismo por razones de enfermedad o accidente, vacaciones, jornada de verano, horario variable, flexible o similar. En caso de otras ausencias tales como fiestas, mal tiempo u otras razones análogas la duración de la misma debe ser de tres meses o menos.
- **Tasa de actividad femenina:** es el cociente, en porcentaje, entre el número total de mujeres activas desde los 16 años y la población total de mujeres, que comprende el mismo rango de edad. La tasa de actividad se puede analizar según diferentes variables (sexo, edad...), por ejemplo, si la analizásemos según la edad de las mujeres, se realizaría la misma fórmula que para la tasa de actividad femenina, pero para un intervalo de edad determinado.
 - **Población parada o desempleada:** Se considerarán paradas a todas las personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:
 - estar sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.
 - estar buscando trabajo, es decir, que hayan buscado activamente un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
 - estar disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

Los parados se subdividen en: parados que buscan primer empleo y parados que han trabajado anteriormente.

- **Brecha de género:** es una forma de representar la disparidad que existe entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos u oportunidades. Podemos aplicar este concepto en diferentes campos, como el trabajo, la política o la educación. Estas desigualdades se basan en la jerarquización de las diferencias entre hombres y mujeres y se expresan de distinta manera según el área de que se trate, según Economipedia.
- **Brecha de género en salario por hora:** según la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

- **Tasa global de empleo:** es el cociente, en porcentaje, entre el número total de ocupados y la población total. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado.
- **Tasa específica de empleo:** La tasa específica de empleo para un intervalo de edad determinado es el porcentaje de ocupados de esas edades respecto a la población correspondiente al intervalo. Generalmente se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado. Los intervalos suelen ser quinquenales o decenales. Lo que se conoce como tasa de empleo es el porcentaje de ocupados respecto a la población de 16 y más años.
- **Tasa de paro:** Es el cociente, en porcentaje, entre el número de parados y el de activos. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado.
- **Tasa específica de paro:** La tasa específica de paro para un intervalo de edad determinado, es el porcentaje de parados de edades comprendidas entre los extremos del intervalo respecto al número de activos de dicho intervalo. Generalmente se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado. Los intervalos suelen ser quinquenales o decenales.
- **Tasa de trabajo a tiempo parcial:** Es el porcentaje de ocupados a tiempo parcial respecto al número total de ocupados.
- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible:** adoptada por la Asamblea General de la ONU, se trata de un plan de acción para las personas, el planeta, la prosperidad, la paz, el trabajo común y el acceso a la justicia. Propone acabar con la pobreza de aquí a 2030 y promover una prosperidad económica compartida, el desarrollo social y la protección ambiental para todos los países. Plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental, según la Asamblea General.
- **Techo de cristal:** es una metáfora que muestra la dificultad que tienen las mujeres para acceder a los puestos de alta dirección, es decir, barreras no escritas que tiene la mujer para avanzar en la escala laboral, las cuales no son fácilmente detectables, pero suelen ser la causa de su estancamiento. Representa un obstáculo para el crecimiento y presencia de las mujeres en las organizaciones. Su carácter de invisibilidad es el resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que imponen a las mujeres tal limitación. Es generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo. Como consecuencia, detiene el ascenso piramidal de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público, según un estudio del Gobierno de México.
- **Tasa (bruta) de natalidad:** Total de nacimientos de madre perteneciente a un determinado ámbito en un año concreto por cada 1.000 habitantes. En general, el término "Tasa Bruta de Natalidad" se emplea cuando el indicador se refiere al total de nacimientos ocurridos en un determinado ámbito geográfico (total nacional, comunidad autónoma o provincia), mientras que cuando se evalúa el fenómeno restringido a un subconjunto poblacional, dentro del ámbito geográfico considerado, el indicador se denomina simplemente "Tasa de Natalidad".

- **Esperanza de vida en educación:** es el número medio de años que previsiblemente una persona de cinco años estará en el sistema educativo y formativo de acuerdo con los niveles de escolarización en el curso de referencia según el Ministerio de Educación y Formación Profesional del Gobierno de España.”

2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EL ÚLTIMO SIGLO

A finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial (1760-1840), comenzó a observarse la participación de las mujeres en el mercado laboral español, dejando atrás esa idea de que las mujeres únicamente debían encargarse de las tareas del hogar. Los orígenes de la situación social y laboral de las mujeres, se basa en la división sexual del trabajo, es decir, las mujeres realizaban el trabajo “reproductivo”¹ mientras que los hombres realizaban el trabajo “productivo”², dependiendo así totalmente las mujeres de los hombres. El aumento de la población activa femenina y su incursión en el mercado laboral han tenido una gran repercusión, cuyo resultado se ha visto reflejado en destacables cambios tanto a nivel social como cultural en las mujeres.

Como hemos nombrado anteriormente, un cambio muy significativo fue el cambio del rol de la mujer en la estructura familiar. La mujer ya no es vista como aquella persona que debe hacerse cargo del hogar y la familia, sino que pasa a verse como una parte importante de los ingresos de la unidad familiar por un trabajo remunerado fuera del hogar. Es en este momento, en el que se produce una distribución equitativa de las tareas del hogar entre hombres y mujeres, lo que permitía a las mujeres disponer de tiempo para trabajar fuera del hogar. Así, ya no eran los hombres la única fuente de ingresos en la unidad familiar, ni el único trabajo de las mujeres el de cuidar del hogar, a partir de este momento, tanto hombres como mujeres son considerados importantes tanto en las tareas del hogar como en el trabajo externo remunerado, algo que hace años resultaba impensable. Este gran cambio ha creado un rechazo a aquellas tareas consideradas para un único sexo según el “Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio-laboral española elaborado por El Consejo Económico y Social de España.”

Con la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), los hombres tuvieron que irse a la guerra, oportunidad que utilizaron las mujeres para adentrarse en el mercado laboral de forma masiva y así paliar la escasez de mano de obra masculina. Esta mano de obra femenina era más económica, con peores condiciones laborales y en régimen de explotación, algo que era visto como una amenaza para los hombres, ya que creían que la mano de obra femenina haría que se contratasen a menos hombres.

En los años 60 se podían observar anuncios machistas que hoy en día estarían prohibidos por reproducir estereotipos sexistas hacia las mujeres. Frases como “limpiar es cosa de mujeres” eran muy comunes en estos años, pero hoy en día son consideradas frases “machistas” rechazadas por la sociedad. En los años anteriores, la obligación de las mujeres era casarse y formar una familia. Fue a finales de los años 60 cuando comenzaron a verse a las primeras mujeres independientes, así como una nueva visión femenina sobre el amor, el sexo, la familia, el trabajo y los valores, aunque los primeros ingresos que las mujeres obtenían no eran suficientes para subsistir. Este inferior salario, era consecuencia de la infravaloración de la mujer respecto al hombre en el mercado laboral.

¹ Familia, ámbito privado, no remunerado.

² Esfera pública, trabajo remunerado.

Otro aspecto importante a destacar es la aprobación de la píldora anticonceptiva el 7 de octubre de 1978 en España para evitar embarazos. Hasta 1978, el Código Penal castigaba la venta de dicho medicamento si no era para regular la menstruación. Dicha píldora dio el control a las mujeres, que, por ejemplo, empezaron a ir más a la Universidad. Previamente, una de las razones por la que las mujeres no estudiaban en la Universidad, era por el temor a quedarse embarazadas durante sus estudios, lo que supondría la pérdida de toda inversión, además, una mujer que no quisiera ser madre antes de los 30, tenía problemas para encontrar un marido. La gente dejó de casarse y los bebés llegaron más tarde, consecuencia de que las mujeres anteponían su carrera profesional, para así poder conseguir un mejor puesto de trabajo y ser más independientes. Sin embargo, en España todavía podemos observar una fuerte segregación por sexos en el mundo laboral. Las mujeres trabajan en puestos con escasa cualificación, una baja remuneración y con un menor prestigio social, siendo el trabajo temporal el más destacado en este colectivo.

La tasa de actividad de las mujeres en España en 2010 era del 52,7% frente al 63,7% de la Unión Europea, mientras que, en 2020, la tasa de actividad de las mujeres en la Unión Europea (UE) era del 67,6% frente al 52,29% en España, datos obtenidos de la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) y el Instituto Nacional de Estadística (INE). Según el informe de Murillo Simón *“La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España”* a partir de 2010 se mejoraron las dotaciones de las características productivas y de los puestos de trabajo ocupados por hombres como un factor explicativo del aumento de la brecha salarial, derivada de la destrucción de empleo asociada a la crisis. Con una intensificación de la segregación femenina con bajos salarios, asociada a los cambios en la distribución de empresas de hombres y mujeres.

Como podemos observar en la Figura 1 a continuación, la brecha de género ha disminuido en la última década, es decir, la desigualdad de género en la participación en la economía y en el mundo laboral ha disminuido. Las personas entre 55 Y 64 años, soportan mayores brechas de género que el resto de los grupos de edad. También observamos que, en los más jóvenes, de 16 a 24 años, se ha producido un incremento paulatino en la desigualdad de género en los últimos 10 años.

En España, las mujeres presentan una mayor esperanza de vida frente a los hombres, sin embargo, según el Informe Anual del Sistema Nacional de Salud, la calidad de vida de las mujeres es inferior a la de los hombres. Además, no podemos olvidar que los ingresos de las personas mayores, son generalmente las pensiones. Concretamente, las mujeres son receptoras de más del 50% de las pensiones, y, en especial, de las pensiones de viudedad, que parecen casi exclusivas para el sector femenino. En cambio, los hombres reciben más pensiones de incapacidad permanente, jubilación u orfandad. La brecha de género aumenta con la edad, cuanto más joven, resulta menor. La sociedad femenina actual está sufriendo estas desigualdades de una manera más suave que las generaciones anteriores, a consecuencia de las múltiples oportunidades que tenemos hoy en día y que antiguamente podían ser inexistentes. Concretamente, el aumento de la brecha de género se produce a partir de los 30 años (maternidad), y se vuelve a reducir a partir de los 40.

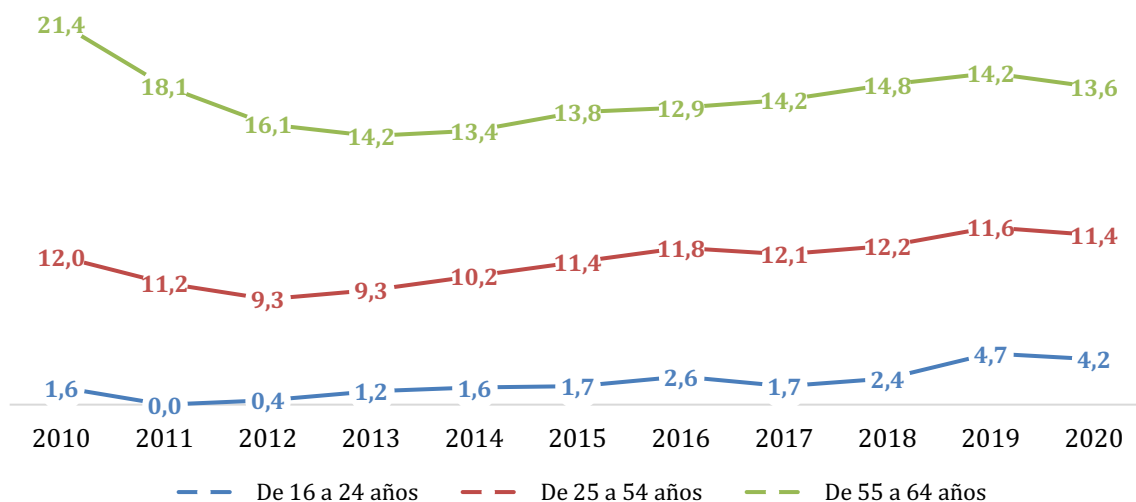


Figura 1: Evolución de la brecha de género (%) según la edad desde 2010 a 2020

Un artículo interesante del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA), “*El impacto de la pandemia en el mercado laboral ha ampliado la brecha de género en España según BBVA Research*” nos habla del impacto que la crisis de la Covid-19 ha tenido sobre el número de mujeres ocupadas en España. La población ocupada femenina, ha mostrado un retroceso, superior al de los hombres, entre octubre de 2019 y junio de 2020, con una posterior ligera recuperación en el tercer trimestre de 2020, donde se muestra una recuperación mayor en hombres que en mujeres, algo que aumenta la diferencia entre géneros.

3. MEDIDAS DE FOMENTO PARA LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), elaboró un Convenio ratificando uno de los principios constitutivos de 1919, “*que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.*” Su Constitución se elaboró entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, y que contenía ideas experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores (Basilea, 1901). Éstas son algunas de las áreas que se mejoraron, y que hoy en día, continúan vigentes:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana.
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno.
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo.
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero.
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones.
- Reconocimiento del principio de libertad sindical.
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

En 1951, se firmó el Convenio sobre la igualdad de remuneración, reafirmando así la importancia de la igual remuneración entre hombres y mujeres, *“igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”*, publicado en el BOE-A-1968-1949.

La principal medida de fomento del empleo femenino en España, fue la promulgación de la Constitución Española de 1978, especialmente en su Artículo 14, donde se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

En 1979, la Asamblea General de Naciones Unidas, aprobó la Convención para eliminar todo aquello que resultase discriminatorio contra la mujer, ratificándose en 1983 en España. A partir de entonces, en 1984, se produjo una incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, alcanzando cifras que aumentaron desde 1987 con un 32,4% de tasa de actividad femenina, a un 52,24% en 2020, según un análisis realizado por la Universidad Loyola Andalucía, Coruña y Córdoba.

En los Planes Nacionales de Acción para el Empleo de 1998 en España IV pilar, se desarrolla, entre otras cosas, el refuerzo de la política de igualdad de oportunidades para combatir la discriminación entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Algunas de las principales medidas contempladas son:

- Establecer “coste cero” en las cotizaciones a la Seguridad Social para la sustitución de trabajadoras por baja maternal/adopción.
- Modificación normativa de los programas de Escuelas-Taller, INEM-Corporaciones Locales y de Formación Profesional, para impulsar al colectivo femenino.
- Apoyo a la contratación indefinida mediante bonificaciones para la contratación de mujeres en profesiones u oficios en los que se encuentren subrepresentadas.
- Aplicación de la Directiva Comunitaria sobre permisos parentales.
- Desarrollo de un Plan de Guarderías.
- Modificación del Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores para hacer efectivo el principio de igualdad en la retribución por trabajo de igual valor.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres (LOI), conocida como la *“Ley de Igualdad”*, cuya finalidad es combatir todas las situaciones de discriminación, promoviendo la igualdad real y destruir los estereotipos sociales que impiden alcanzar dicha igualdad, se centró especialmente en las desigualdades presentes en el mundo de las relaciones laborales, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal-familiar-laboral entre hombres y mujeres. Junto con esta ley, se regularon los Planes de Igualdad en las empresas, así como su negociación en los convenios colectivos. También se establecieron medidas específicas para prevenir el acoso sexual laboral y no laboral. Se creó el permiso de paternidad del autónomo con la prestación económica correspondiente y una nueva prestación maternal de 42 días para trabajadoras sin cotización suficiente, por último, se mejoraron las condiciones de riesgo durante el embarazo y la protección del riesgo durante la lactancia.

4. RELACIÓN ENTRE EL ÉXITO Y LA OCUPACIÓN LABORAL DE LA MUJER

La “tasa de ocupación” femenina ha experimentado un elevado crecimiento en España en los últimos 25 años. Tradicionalmente, la presencia masculina en las empresas ha sido predominante, sin embargo, hoy en día podemos imaginar un ambiente de trabajo muy diferente, relacionando las habilidades de mujeres y hombres.

La participación de la mujer en el mercado laboral en la última década ha alcanzado un notable crecimiento, pero con diferencias entre sectores económicos y ocupación en función del sexo. Estas diferencias están condicionadas por factores externos como son los culturales o sociales, los que determinan la segregación de las diferencias entre hombres y mujeres por sector y ocupación. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), encontramos porcentajes más elevados de mujeres trabajadoras en sectores como sanidad, educación o comercio al por menor, a diferencia de los hombres, que muestran porcentajes más altos en cargos de alta dirección y trabajos manuales.

OCUPACIÓN:	2011		2020	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Directores y gerentes	3,57%	6,31%	3,04%	4,75%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	22,18%	13,41%	23,92%	15,39%
Técnicos, profesionales de apoyo	9,92%	11,93%	9,42%	12,73%
Contables, administrativos y otros empleados de oficina	16,54%	6,51%	15,52%	6,34%
Servicios restauración, personales, protección y vendedores	28,81%	15,46%	27,60%	16,08%
Sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,44%	3,54%	0,88%	3,32%
Artesanos, industria manufacturera y construcción	1,97%	20,40%	1,90%	18,87%
Instalaciones, maquinaria y montadores	2,35%	12,44%	2,25%	12,26%
Ocupaciones elementales	13,07%	9,12%	15,34%	9,27%
Ocupaciones militares	0,15%	0,87%	0,13%	0,99%

Tabla 1: Distribución de las tasas de población ocupada por sexo y ocupación

La Tabla 1 nos ofrece cifras que nos permiten realizar un análisis de los años 2011 y 2020 sobre las tasas de ocupación de la población en función del sexo. No se han podido considerar los datos de 2010 porque la EPA, de donde se han obtenido las tasas, tenía una agrupación de las ocupaciones totalmente diferentes.

Como se puede observar en la Tabla 1, la mayor diferencia entre la ocupación de hombres y mujeres, se encuentra en artesanos, industria manufacturera y construcción, servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Sin embargo, no existe un gran cambio de 2010 a 2020. En la Figura 2 podemos observar la distribución por sexo en cada nivel de ocupación para el año 2011. De una manera más visual, observamos cómo la ocupación de contables, administrativas y otras empleadas de oficina, es el grupo en el que mayor cantidad de mujeres ocupadas encontramos, a diferencia de los hombres, cuyo mayor porcentaje de ocupados está en las industrias manufactureras y la construcción. Por el contrario, el sector con menor cantidad de mujeres ocupadas es el de las industrias manufactureras y la construcción, y, para los hombres, el de contables, administrativos y otros empleados de oficina. En la Figura 3, relativa al año 2020, podemos observar que tanto las mujeres como los hombres, alcanzan los mayores y menores porcentajes en las mismas ocupaciones que para 2011. En el caso de las mujeres, el porcentaje de

ocupadas como contables, administrativas y otras empleadas de oficina, ha crecido un poco, de igual manera que en el sector de las industrias manufactureras, y la construcción. Los hombres han disminuido muy levemente su participación en el sector de las industrias manufactureras y la construcción, y han crecido como contables, administrativos y otros empleados de oficina.

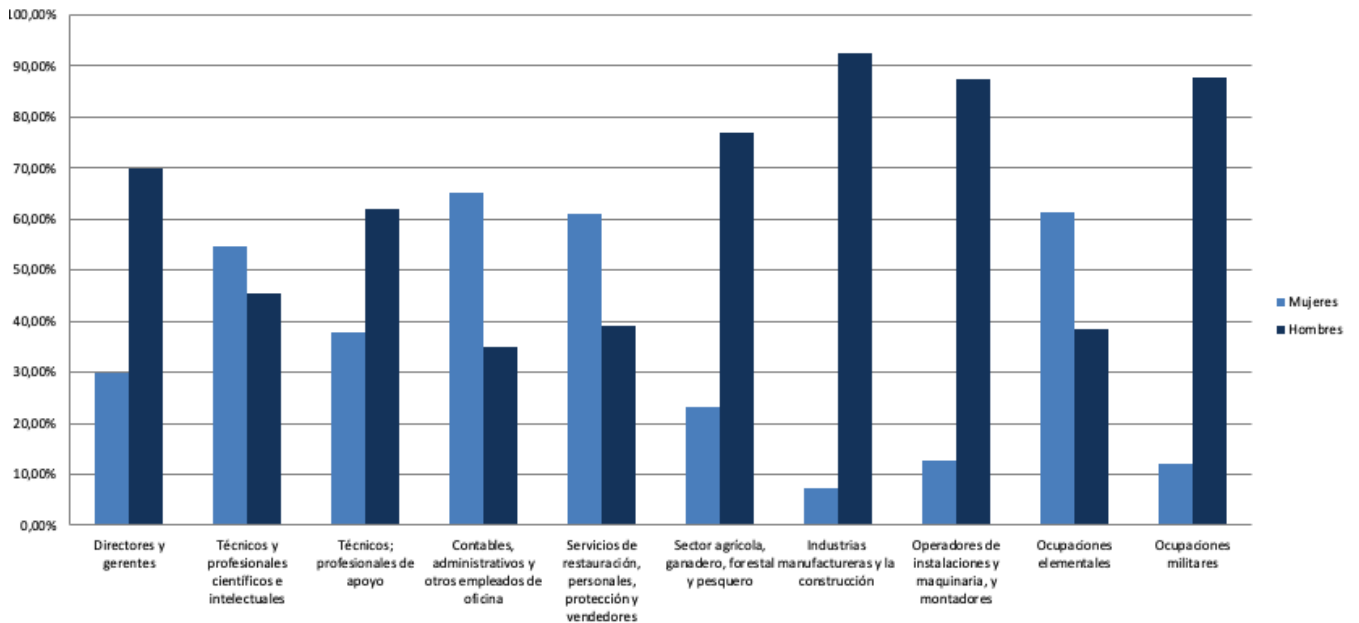


Figura 2: Distribución por sexo en cada nivel de ocupación para el año 2011

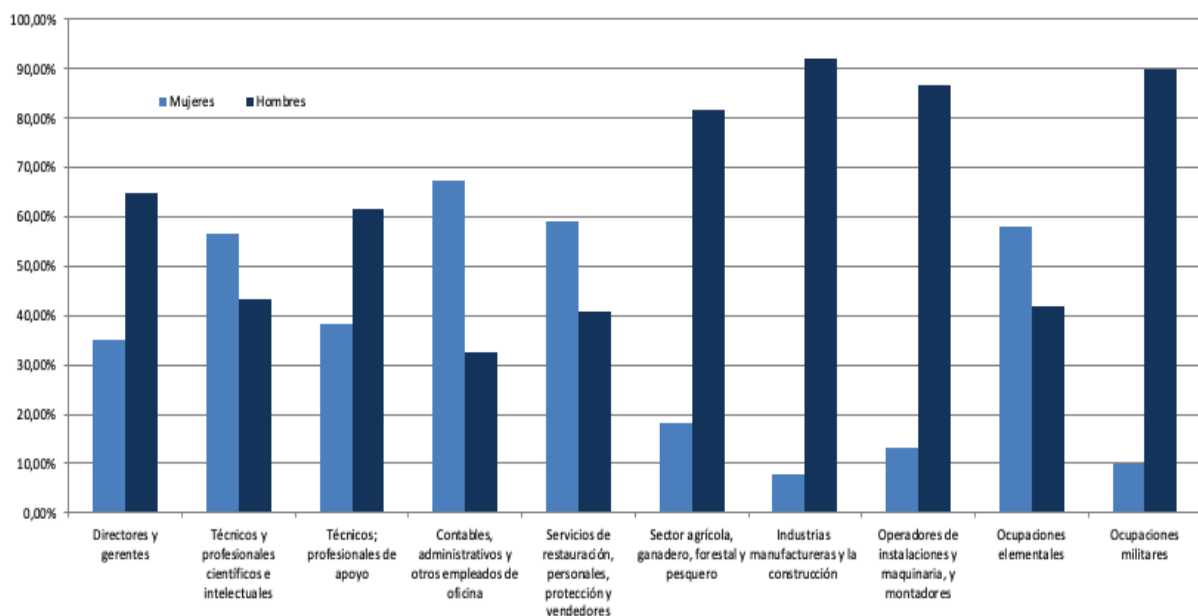


Figura 3: Distribución por sexo en cada nivel de ocupación para el año 2020

Resulta interesante destacar el artículo “eWoman visibiliza el éxito profesional de las mujeres” publicado en el Periódico de Aragón, el cual, nos muestra, entre otra información, la trayectoria del éxito de varias mujeres en el mundo laboral. Estas mujeres que destacan por su éxito profesional son: **Esther**

Borao, directora del Instituto Tecnológico de Aragón, ingeniera especializada en robótica y automática, elegida, además, como una de las 30 jóvenes líderes en Europa y África. **Elena Cortés**, directora del Centro de Banca Privada de CaixaBank Aragón, la cual, durante 24 años ha ido ascendiendo, desde empleada, a subdirectora y directora de una oficina en Zaragoza. Destaca por su exitosa metodología de trabajo con modelos especialistas de banca premier y de banca de empresas a lo largo de todo el norte del país. **Luz Gabás**, reconocida escritora, licenciada en filología inglesa, y con trayectoria política como alcaldesa entre 2011-2015 en el municipio de Benasque. **María Jesús Lorente**, presidenta de Cepyme Zaragoza y de la Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias (Arame), de la que tuve el placer de ser alumna hace unos años. Además, hace unos meses se convirtió en la primera mujer en liderar la entidad. En conclusión, este artículo nos muestra una breve historia de cuatro mujeres exitosas en el mundo laboral en diferentes ámbitos, rompiendo así las barreras de desigualdad femenina existentes en el mercado laboral, concretamente, en altos cargos directivos.

En la actualidad, el teletrabajo se ha convertido en una forma de trabajo muy común en la sociedad, y aunque muchas empresas ya practicaban esta modalidad de trabajo con sus empleados, debido a la crisis de la Covid-19, el porcentaje de personas que se han visto obligados a trabajar a distancia, ha aumentado considerablemente. Pero, ¿se ha convertido el teletrabajo y la conciliación, en un arma de doble filo para las mujeres? Según el periódico “El País” esta nueva forma de trabajo ha obligado a reconfigurar la organización familiar. Durante el confinamiento, la conciliación laboral y familiar tuvo dificultades, sin embargo, una vez haya vuelto la normalidad, el teletrabajo puede convertirse en un instrumento útil de conciliación. Sin olvidar, que también tiene impacto en la brecha de género. Dar visibilidad a los entornos familiares en el trabajo ha sido fundamental para que todo el mundo fuera más sensible sobre estos temas, ya que, *“las carencias en materia de igualdad son más una cuestión mental que legal”*. Existe miedo sobre que las medidas de conciliación vayan siempre destinadas a las mujeres, y que, una vez recuperada la normalidad, el teletrabajo quede como una herramienta exclusivamente femenina, lo que supondría un mayor aislamiento de la mujer.

5. FORMACIÓN Y EDUCACIÓN DE LA MUJER EN LA ÚLTIMA DÉCADA

Desde la infancia, la formación y la educación influyen en la vida de las personas porque son actividades básicas que determinan las posibilidades de acceso y promoción en el mercado laboral de las personas, así como su nivel de ingresos futuros y la participación en diferentes ámbitos de la vida económica y social. A lo largo de la vida educativa de los hombres y las mujeres, se establecen diferencias, por ello, vamos a estudiar sus diferentes etapas, desde la enseñanza obligatoria, la educación secundaria o el abandono de los estudios, como la participación en la educación superior. Para ello, obtendremos los datos del curso académico de 2010, y los compararemos con los datos del curso 2020, que son los últimos datos publicados por el Gobierno.

NIVELES DE FORMACIÓN	HOMBRES		MUJERES	
	2010	2020	2010	2020
INFERIOR A 2ª ETAPA DE E. SECUNDARIA	64,2	49,4	71,7	50,1
2ª ETAPA DE E. SECUNDARIA	14,9	21,5	13,7	22,4
EDUCACIÓN SUPERIOR	20,9	29	14,5	27,5
ABANDONO ESCOLAR	33,6	20,2	22,6	11,6

Tabla 2: Distribución de las tasas del nivel de formación de la población entre los 25 y 64 años

La Tabla 2 nos muestra las tasas de los diferentes niveles de formación según el INE, para los años 2010 y 2020 estableciendo una diferenciación entre hombres y mujeres de los 25 a los 64 años. Observamos que, en el primer nivel, la población tanto masculina como femenina, ha descendido su tasa un 14,8% en el caso de los hombres y un 21,6% en el caso de las mujeres. Sin embargo, en la 2ª etapa de educación secundaria, ha aumentado en ambos casos. Los hombres han aumentado su participación un 6,6% y las mujeres un 8,7%. Lo mismo sucede en educación superior, los hombres han aumentado un 8,1% y las mujeres un 13%, cifra que ha crecido mucho más en la población femenina que masculina, así pues, las Universidades cuentan con mayor cantidad de mujeres estudiantes, pero en el caso de formación profesional, es mayor el porcentaje de participación masculina que femenina. El abandono escolar, por tanto, ha disminuido para la población en general.

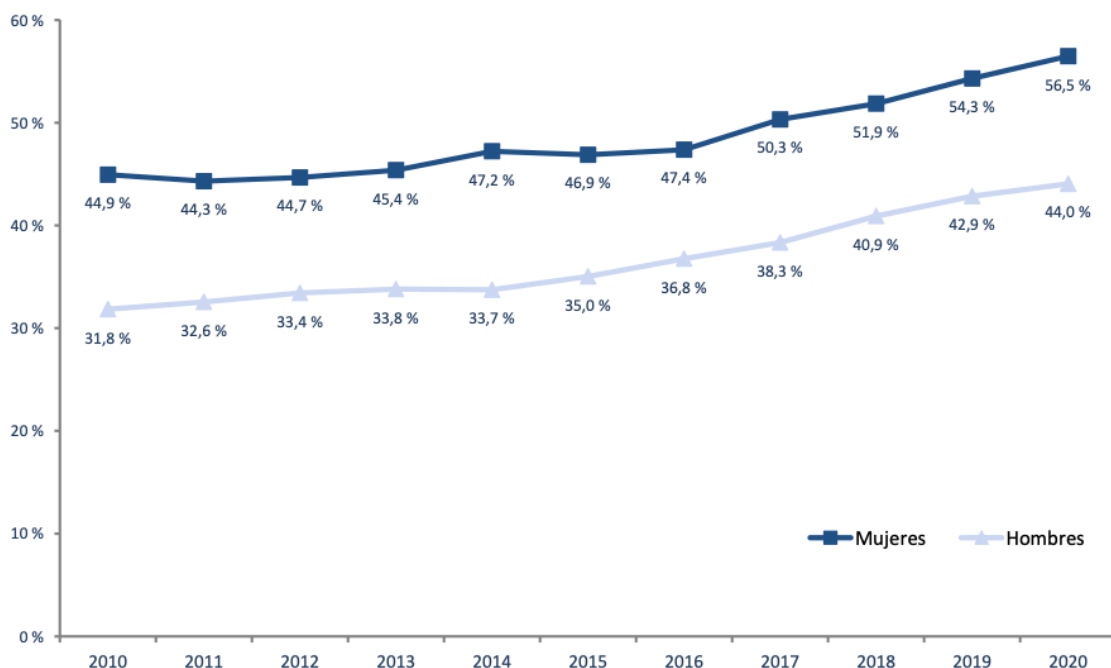


Figura 4: Evolución del porcentaje de población de 25 a 29 años con estudios superiores por sexo

La Figura 4 obtenida del Ministerio de Educación y Formación Profesional del Gobierno de España, nos muestra la evolución de la población entre los 25 y los 29 años con estudios superiores en función del sexo. Podemos observar cómo la población española, ha ido aumentando sus tasas de participación en la educación superior a lo largo de los años.

Que los jóvenes decidan continuar formándose en estudios superiores se trata de una de las mejores inversiones, porque así, obtendrán una gran cantidad de conocimientos que les abrirán las puertas en el mercado laboral. Tener una buena formación nos aleja de la precariedad laboral y aumenta nuestras expectativas de encontrar empleo.



Figura 5: Distribución de la población según nivel de formación por grupo de edad y sexo año 2020

La Figura 5 nos muestra el nivel de formación alcanzado en el año 2020 de hombres y mujeres en dos franjas de edad diferentes, la primera que abarca de los 25 a los 64 años, y la otra de los 25 a los 34 años.

Hay más población masculina entre los 25 y los 64 años que tiene estudios inferiores a la 2ª etapa de Educación Secundaria tanto para el año 2010 como para el año 2020. En el caso de la 2ª etapa de Educación Secundaria, en el año 2010 hay más mujeres que hombres, pero en 2020 se produce un cambio brusco, y la tasa masculina crece por encima de la tasa femenina. Por último, la tasa de Educación Superior está formada en ambos años por más mujeres que hombres.

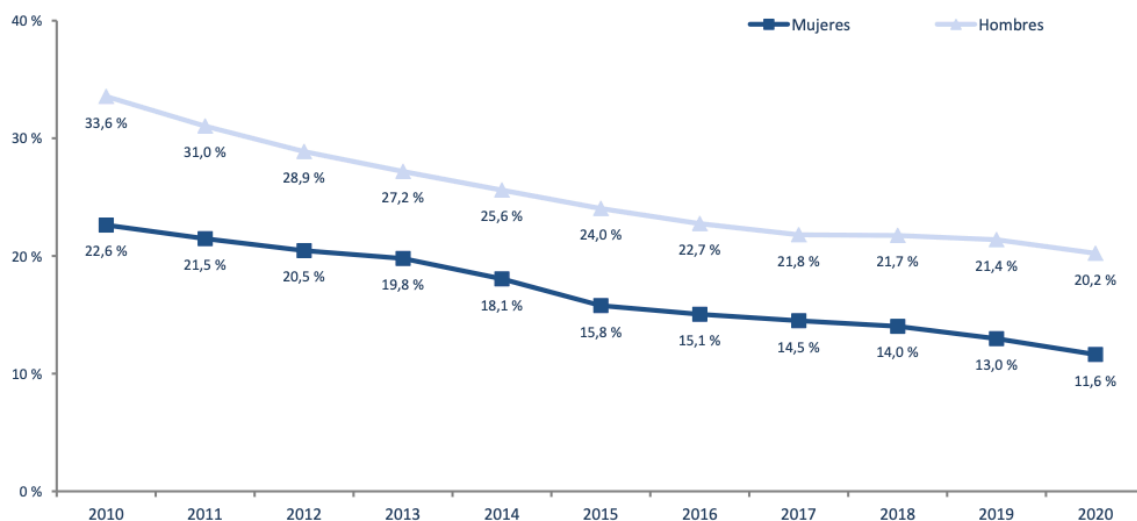


Figura 6: Evolución del abandono temprano de la educación-formación por sexo de 2010 a 2020

La Figura 6 nos ofrece las tasas de la población entre los 25 y los 64 años en función del nivel de formación según datos obtenidos del Ministerio de Educación y Formación Profesional del Gobierno de España para los años 2010 y 2020, y, diferenciando entre el sexo masculino y el femenino.

Según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional del Gobierno de España, en la última década se ha producido un incremento importante en las tasas de escolarización del primer ciclo de Educación Infantil, el porcentaje de población escolarizada crece según aumenta la edad y a los 3 años la escolarización es prácticamente plena, siendo la escolaridad obligatoria desde los 6 años y hasta los 15. Para la Educación secundaria postobligatoria, que abarca desde los 16 a los 18 años, las tasas femeninas son superiores a las masculinas, lo que significa que las mujeres abandonan menos el sistema educativo que los hombres. En el acceso a la Universidad, la matriculación en estudios universitarios de primer y segundo ciclo y la graduación en estudios superiores, es mayor la participación del alumnado femenino. Concretamente, a partir de los 18 años, se producen las mayores diferencias entre las tasas de escolarización de hombres y mujeres.

La Agenda 2030, plantea asegurar el acceso igualitario entre hombres y mujeres hacia la formación técnica, profesional y superior de calidad, así como la enseñanza universitaria, con la finalidad de aumentar el número de jóvenes y adultos con las mismas competencias, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, protegiendo los derechos laborales y promoviendo un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos/as los/as trabajadores/as.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), los últimos datos que podemos obtener en España son de 2020 con un total de 8.669,1 mujeres ocupadas. De todas ellas, 4.343,9 mujeres tienen estudios superiores, es decir, un 50,11% de las mujeres ocupadas en 2020 tienen estudios superiores, y, tan solo un 0,49% tiene estudios primarios incompletos.

6. SALARIO Y TEMPORALIDAD DE LA MUJER EN EL TRABAJO

El sector femenino es el más afectado por los desequilibrios y las brechas como las de la temporalidad y la parcialidad de los contratos, aunque con el paso del tiempo, la contratación femenina ha ido aumentando en todas las modalidades de contrato.

6.1. TEMPORALIDAD DE LA MUJER EN EL TRABAJO

España destaca por su elevada cantidad de contratos temporales respecto de la media europea, algo mayor en las mujeres que en los hombres, además, el uso de estos contratos es más concentrado en sectores que requieren menos cualificación, lo que conlleva a una menor remuneración. Para mejorar la participación femenina en el mercado laboral en España, se necesita cerrar la brecha con Europa en aspectos como la contratación o empleabilidad. Según el INE, un 11,3% más cobran los hombres que las mujeres por hora, posicionando la brecha salarial de España en un 22%. Técnicos de Hacienda, explican que esta brecha salarial está directamente relacionada con la precariedad y el “techo de cristal”, ya que un 38,8% de las mujeres ocupadas, no llegan al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), según el periódico “El independiente”.

Que las mujeres tengan más contratos temporales y a tiempo parcial, puede ser por no encontrar trabajo a tiempo completo, o no poder trabajar a jornada completa por obligaciones familiares. Una de las finalidades de La Agenda 2030, es crear más y mejores empleos a través de una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo, facilitando la conciliación laboral y familiar, con el objetivo de mantener un aprendizaje permanente que promoverá una mayor igualdad entre sexos y una mayor participación de la población en edad de trabajar, todo ello, será beneficioso para el crecimiento y la cohesión social.³

A la hora de hablar sobre estas diferencias por razón de sexo, estamos hablando de un mercado laboral caracterizado por la dualidad, es decir, en España, existe una gran diferencia entre la población con contratos indefinidos y con mejor sueldo, que aquellos contratos que están expuestos a las fluctuaciones de la economía. El techo de cristal sigue oprimiendo a las mujeres, sobre todo a las directivas, con barreras de género relacionadas con la conciliación, la desigualdad salarial y el reconocimiento. Los expertos observan un claro sesgo en el empleo por tipo de jornada, ya que, en 2020, dentro de los hombres asalariados, el 22,6% tienen contratos temporales, mientras que en las mujeres este porcentaje asciende al 25,7%.

Mujeres	Jornada a tiempo completo		Jornada a tiempo parcial	
	Porcentaje		Porcentaje	
	2020	2010	2020	2010
De 16 a 19 años				
De 20 a 24 años	31,3	49,3	68,7	50,7
De 25 a 29 años	55,7	62,6	44,3	37,4
De 30 a 34 años	75,7	80,4	24,3	19,6
De 35 a 39 años	77,7	80,7	22,3	19,3
De 40 a 44 años	77,3	76,3	22,7	23,7
De 45 a 49 años	79,3	76,4	20,7	23,6
De 50 a 54 años	78,6	78,4	21,4	21,6
De 55 a 59 años	78,9	80,5	21,1	19,5
De 60 a 64 años	80,6	80,2	19,4	19,8
De 65 a 69 años	78,9	74,9	21,1	25,1
	70,3	68,4	29,7	31,6

Tabla 3: Distribución del % de temporalidad de la mujer en el trabajo

La Tabla estadística 3 nos muestra las tasas de las mujeres en función de su contratación indefinida o temporal, en función de su edad, que abarca desde los 16 hasta los 69 años. Estos datos obtenidos a través del INE, nos permiten realizar una comparación y observar la evolución de los datos en esta última década.

	2010	2020
Hombres		
De duración indefinida: Total	76,4%	77,4%
Temporal: Total	23,6%	22,6%
Mujeres		
De duración indefinida: Total	73,9%	74,3%
Temporal: Total	26,1%	25,7%

Tabla 4: Tipos de contrato por sexo en 2010 y 2020

En la Tabla 4, observamos el tipo de contratación, ya sea indefinida o temporal, para el sexo masculino y femenino, en la última década sobre el total de población ocupada.

6.2. SALARIOS DE LA MUJER EN EL TRABAJO

	HOMBRES		MUJERES	
	2010	2017	2010	2017
JORNADA A TIEMPO COMPLETO	15,7	16,4	14	15
JORNADA A TIEMPO PARCIAL	13,1	12,1	10,3	10,3

Tabla 5: Salario por hora y jornada laboral en función del sexo en 2010 y 2017

La Tabla 5 nos muestra el salario por hora y tipo de jornada de la población trabajadora en función del sexo para los años 2010 y 2017, según datos del INE. No se ha podido analizar el año 2020, ya que la última información disponible es la de 2017. Para poder comparar el salario, debemos considerar situaciones similares respecto a variables laborables, como, por ejemplo, la jornada laboral.

Existe un conjunto de factores que originan diferencias salariales de hombres y mujeres, dando lugar a la brecha salarial de género. Además de la valoración de las competencias laborales, hay que tener también en cuenta la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino, condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar, la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por la dedicación a actividades de cuidado de niños, adultos dependientes y, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Por tanto, la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales y económicos, que constituye un concepto que va más allá de la hipótesis de igual pago por igual trabajo.

Actualmente, con la crisis de la Covid-19, casi un 40% de las mujeres que trabajan, han mostrado mayores caídas de sueldo en su sector laboral. Algunas de las causas han sido la prolongación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), o la reducción de la actividad, lo que supone un salario menor. *“La precaria posición de miles de mujeres en los márgenes del mercado laboral ha hecho que en gran medida fueran ellas las primeras en perder su empleo”*, además, las mujeres han estado laboralmente más expuestas que los hombres durante la pandemia, ya que, los sectores como el personal sanitario y las mujeres que cuidan a personas dependientes a domicilio, se han visto gravemente afectados. Un 18,3% de las personas desempleadas en el cuarto trimestre de 2020, eran mujeres, frente a un 14,2% de hombres.

7. ESTUDIO DE LA TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA SEGÚN LA EDAD DE 2010 A 2020

Uno de los datos más diferenciados del mercado laboral femenino en la última década se centra en 2010. Tras la crisis económica de 2008, el año 2009 ha sido considerado para la Historia, como el año de la gran recesión, por su duración y su intensidad, pero con suerte de no haberse convertido en el año de la Gran Depresión, ya que, los síntomas que se vivieron a finales de 2008 y principios de 2009, trasladaron a la población a recordar la Gran Crisis del 29. Por tanto, las bajas tasas de actividad en 2010, fueron una de las consecuencias tras la crisis económica española de 2008.

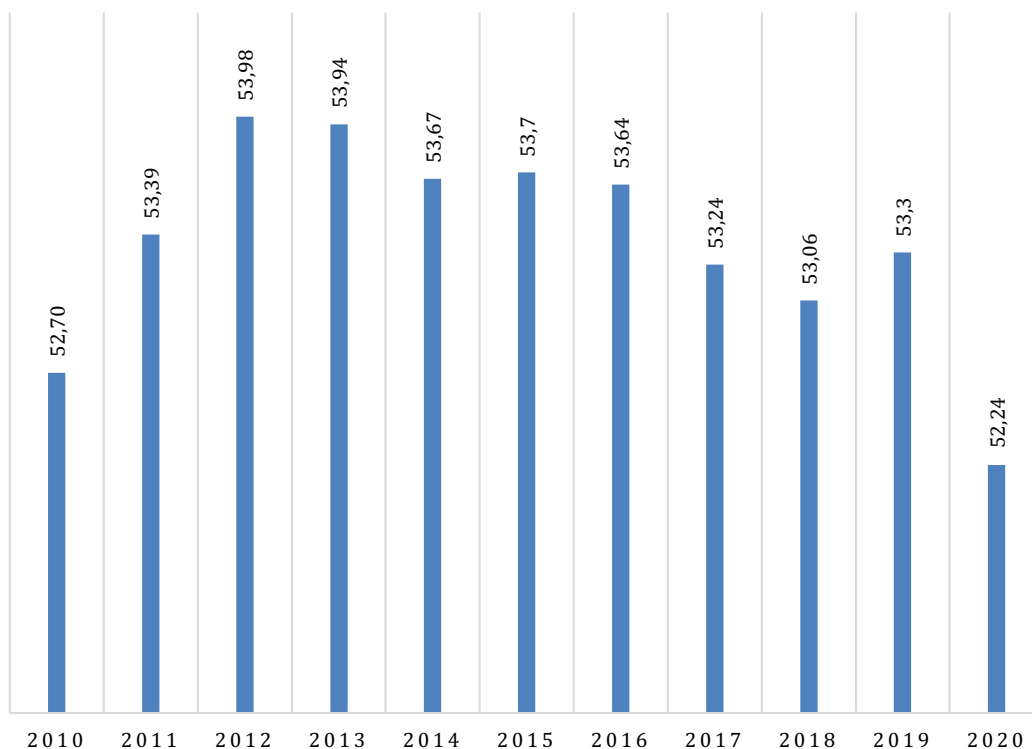


Figura 7: Tasa (%) de población femenina activa de 2010 a 2020

En la parte izquierda del gráfico, se puede observar una baja tasa de población femenina activa en la última década, que, como hemos comentado en el párrafo anterior, se trata de una de las consecuencias de la crisis económica española de 2008. Hasta 2012 se produjo una fase gradual de recuperación de la actividad económica femenina, pero, a partir de este año, se inició un descenso de la actividad como reflejo del deterioro de la actividad económica. En 2019 se produjo un aumento de la tasa de actividad, que no perduró, y finalmente, cuando empezábamos a recuperarnos de la anterior crisis, en 2020, se produjo una caída brusca de las tasas de actividad a consecuencia de la crisis actual de la covid-19.

En 2010, la tasa de población activa femenina se encontraba en un 52,70% a diferencia de 2020, cuya tasa de actividad era del 52,24%. En el caso de los hombres, la tasa de actividad para 2010 era del 68,15% frente al 62,93% en 2020. Todo ello no quiere decir que la actual crisis de la covid-19 esté afectando más a la población activa que la crisis de 2008, porque el tiempo que ha transcurrido desde el inicio de ambas crisis hasta su análisis y comparación, no es el mismo, pero, sí podemos comprobar que en 2010, las tasas de población activa de ambos sexos, eran ligeramente más elevadas, y que los hombres, aún con mayor tasa de actividad en ambos años, han visto reducidas sus tasas en un porcentaje mayor, respecto de las mujeres, las cuales, representan un total de población activa menor que el total de hombres.

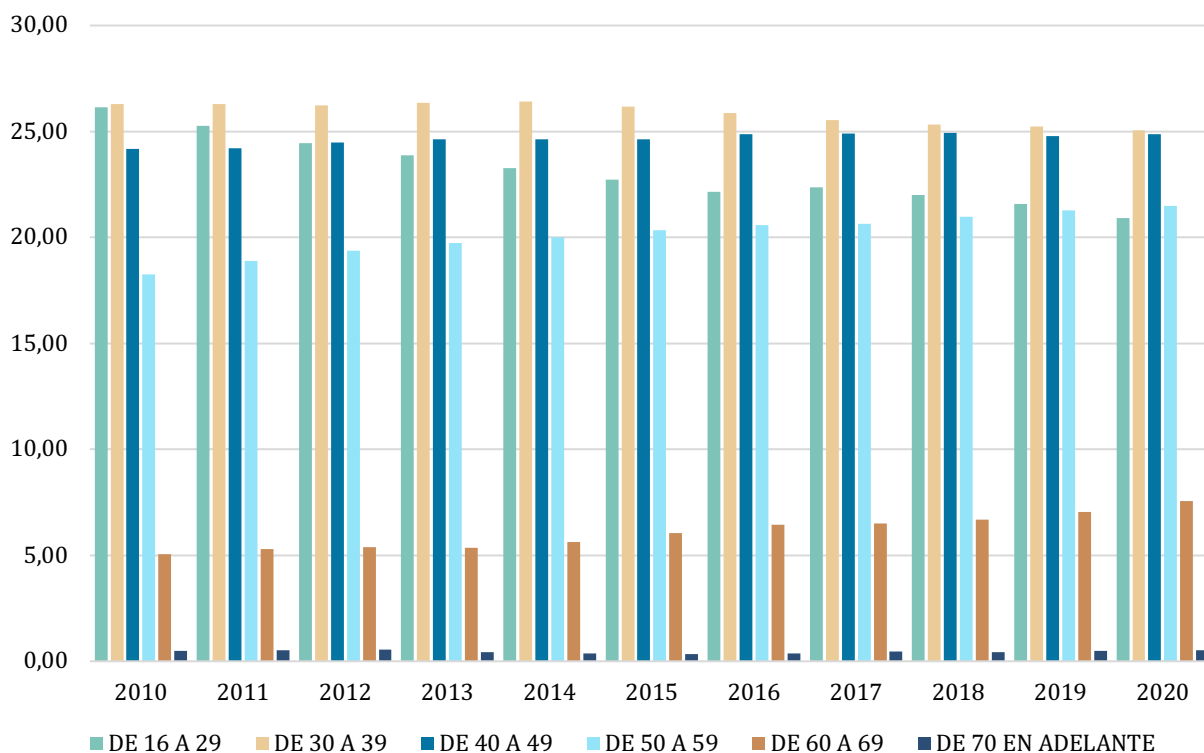


Figura 8: Tasa (%) de población femenina activa por franjas de edad de 2010 a 2020

Al estudiar la tasa de actividad según la edad, podemos observar que, en los últimos 10 años, los cambios más bruscos que podemos observar en relación al número de mujeres activas según su edad, los encontramos en la población femenina entre los 16 y los 29 años. El análisis de los datos para esta franja de edad, nos muestra que para 2010 el porcentaje de mujeres activas era bastante superior que, en 2020, en cifras, hemos pasado de tener un 26,13% de mujeres activas en 2010, al 20,92% diez años más tarde, como luego veremos, una de las razones es que las mujeres tienen un nivel educativo mayor, lo que supone que la incorporación al mundo laboral sea más tardía. Sin embargo, podemos observar que, en 2010, la población femenina entre 50 y 59 años, suponía un 18,27% del total de población femenina activa, frente al 24,88% en 2020. Este contexto nos muestra un claro envejecimiento de la población femenina, que, además, ha elevado la edad media de maternidad por encima de los 30 años. Las edades más fértiles están entre los 30 y los 39 años. En cuanto a la tasa de natalidad, también se ha visto reducida hasta 1,26 hijos por mujer, siendo la cifra más baja del entorno europeo.

Uno de los factores que más afecta de manera negativa a la participación de la mujer en el mercado laboral es la maternidad, ya que para ellas supone un condicionante en su carrera profesional, mientras que, para los hombres, el impacto es positivo. Sin embargo, en la última década, se han producido importantes avances en la reducción del impacto negativo de la maternidad sobre el empleo, más en España que en la Unión Europea (UE), según un estudio del Gobierno de España “La situación de las mujeres en el mercado laboral de 2020”.

8. ESTUDIO DE LA TASA DE EMPLEO FEMENINO SEGÚN LA EDAD EN LA ÚLTIMA DÉCADA.

En el gráfico de la Figura 9 se muestra la evolución de la tasa de mujeres ocupadas en la última década. En el gráfico observamos una tasa máxima en 2017 del 49,94% y, una tasa mínima en 2012 del 41,52%. Si seguimos el orden temporal, observamos que de 2010 hasta 2013 se inicia un descenso de la población femenina ocupada, que está directamente relacionada con el apartado anterior (tasa de población femenina activa en España) cuyo resultado es consecuencia de la crisis económica que abordó España en 2008. En 2014 aumenta el porcentaje de mujeres ocupadas en el mercado laboral, aunque no se alcanzó ni el 50% del total de la población femenina ocupada, en cambio, el porcentaje de hombres ocupados durante esta década supuso un 54,44%. En el año 2017 se alcanzó el 49,94% de la ocupación y en 2018 comenzó la desescalada de nuevo, cuyo descenso a partir de 2019 fue más drástico que en años anteriores a causa de la crisis de la covid-19.

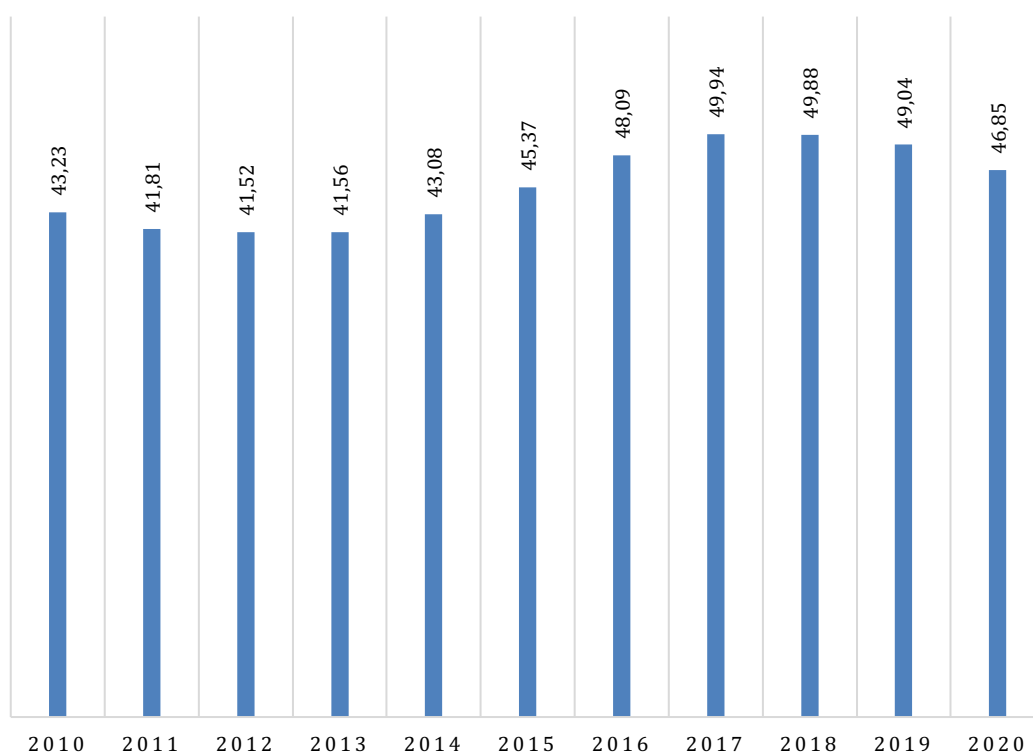


Figura 9: Tasa (%) de población femenina ocupada de 2010 a 2020

Según un artículo de “El Confidencial”, hace dos décadas, las mujeres entre 50 y 54 años representaban una tasa de ocupación muy inferior a la de los hombres, sin embargo, en la actualidad, la tasa de ocupación de mujeres respecto a la de los hombres, no muestra diferencias tan grandes como anteriormente. En cuestión de grupos de edad, los jóvenes han sido los más afectados por la crisis, sin embargo, las diferencias por género se han visto reducidas. Un estudio del Gobierno de España sobre la evolución de la mujer en el mercado laboral en 2020, explica que la tendencia hacia la desaparición de las desigualdades se reducirá a medida que la población joven se vaya incorporando al mercado laboral y aquella población que se encuentre en franjas de edades más avanzadas, vayan retirándose del mercado de trabajo. Por tanto, la población joven experimenta una menor desigualdad laboral por razón de género que

aquellas personas de edad más avanzada. Por otra parte, los hijos conllevan una menor tasa de ocupación para las mujeres y mayor para los hombres.

2020 ha sido un año excepcional respecto a la economía y el mercado de trabajo en España. A lo largo del segundo trimestre de 2020, la actividad económica se vio gravemente afectada a consecuencia de la crisis de la Covid-19, dando lugar a una importante caída de la actividad económica durante los primeros seis meses, con una posterior y pequeña recuperación a partir del tercer trimestre. La evolución de la economía y del mercado de trabajo, a pesar de ser desfavorable, ha continuado avanzando lentamente hacia una mayor igualdad en el ámbito laboral. En términos de empleo y actividad, se han reflejado grandes caídas acompañadas de un intenso incremento del paro, cuya incidencia ha sido superior en los hombres respecto de las mujeres. Se ha observado un impacto desigual de la crisis, siendo los más afectados los jóvenes, los trabajadores con bajo nivel de cualificación y determinados sectores de actividad como la hostelería y el transporte.

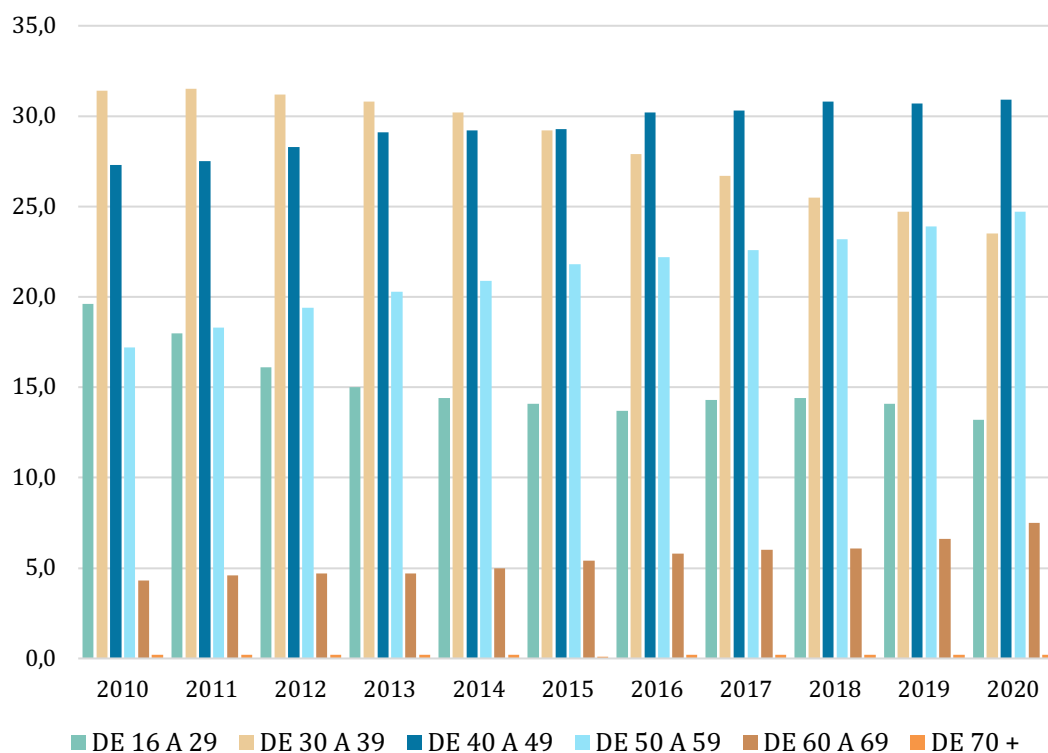


Figura 10: Tasa (%) de mujeres ocupadas por edades de 2010 a 2020

Actualmente, las mujeres con edad comprendida entre los 40 y los 49 años, representan la franja de edad con mayor porcentaje de mujeres ocupadas. En 2010, su tasa de ocupación suponía un 27,3% frente al 30,9% que representa en 2020, por tanto, estaríamos ante una evolución positiva y ascendente comparado con la franja de edad entre los 30 y los 39 años, cuya evolución ha sido descendente. En 2010, se alcanzó el porcentaje de 31,4% de mujeres ocupadas, en cambio, en 2020 el porcentaje de mujeres ocupadas sumaba un 23,5%. Dicho descenso se produce desde el inicio de la última década, como una de las consecuencias de la crisis de 2008, en la que, como hemos comentado anteriormente, las mujeres fueron las más afectadas, sin conseguir una recuperación hasta la actualidad.

9. ESTUDIO DEL SECTOR ECONÓMICO DE LA MUJER DE 2010 A 2020.

En la última década, se ha producido un notable incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral, caracterizado por la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores económicos. Dicha diferenciación se establece por factores condicionantes como la demanda y la oferta de empleo, factores sociales y culturales, determinantes de la segregación en diferentes sectores económicos y ocupaciones de hombres y mujeres. Mientras los hombres representan un porcentaje muy elevado de fuerza laboral en los puestos de alta dirección y trabajos manuales, las mujeres lo suponen para sectores como la sanidad, educación o comercio al por menor.

UNIDADES EN MILES DE PERSONAS				
SECTOR ECONÓMICO	HOMBRES		MUJERES	
	2010	2020	2010	2020
AGRICULTURA	583,1	593,9	203	171,4
INDUSTRIA	1997,2	1958,2	653,3	740
CONSTRUCCIÓN	1510,3	1142,2	141,1	101,9
SERVICIOS	6333,2	6735,4	7303	7759
TOTAL:	10424	10430	8301	8773
TASA (%) DE OCUPACIÓN				
SECTOR ECONÓMICO	HOMBRES		MUJERES	
	2010	2020	2010	2020
AGRICULTURA	5,59	5,69	2,45	1,95
INDUSTRIA	19,16	18,78	7,87	8,44
CONSTRUCCIÓN	14,49	10,95	1,70	1,16
SERVICIOS	60,76	64,58	87,98	88,45

Tabla 6: Población ocupada por sector económico y sexo en 2010 y 2020

La Tabla 6 nos muestra primero el número de hombres y mujeres en miles de personas en función de su ocupación por sector económico en los años 2010 y 2020. En la segunda parte de la tabla, observamos los porcentajes de las tasas de ocupación de hombres y mujeres en función del sector económico para los años 2010 y 2020. Esta tabla nos permite estudiar y observar la evolución de la mujer en los diferentes sectores económicos establecidos por el INE.

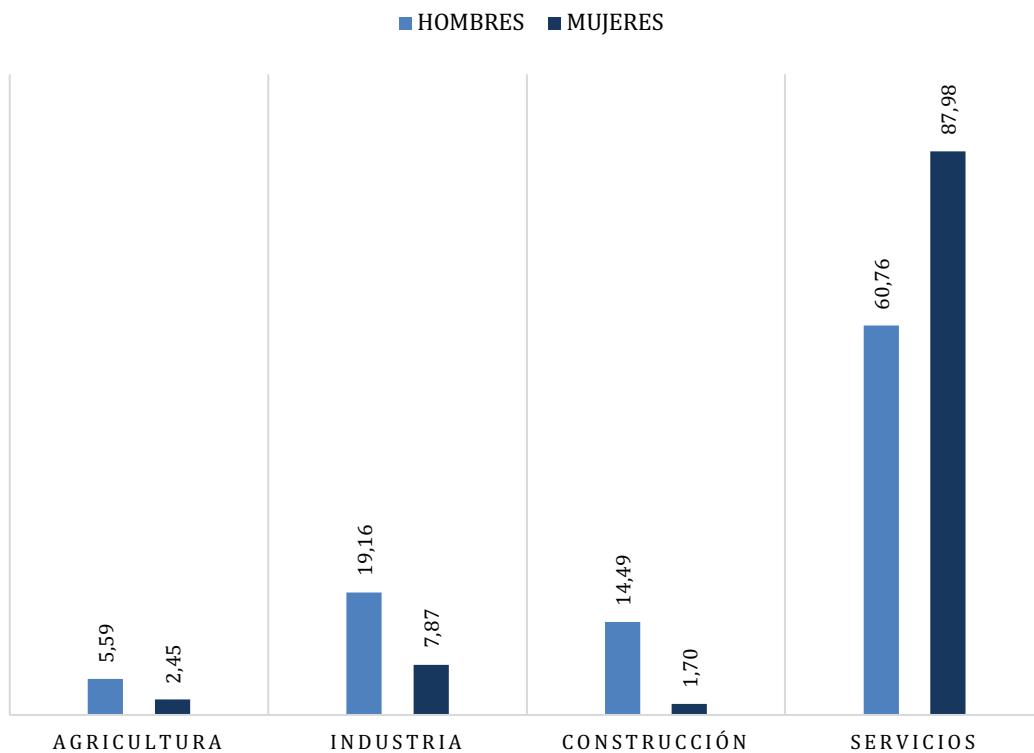


Figura 11: Población ocupada por sector económico y sexo en 2010

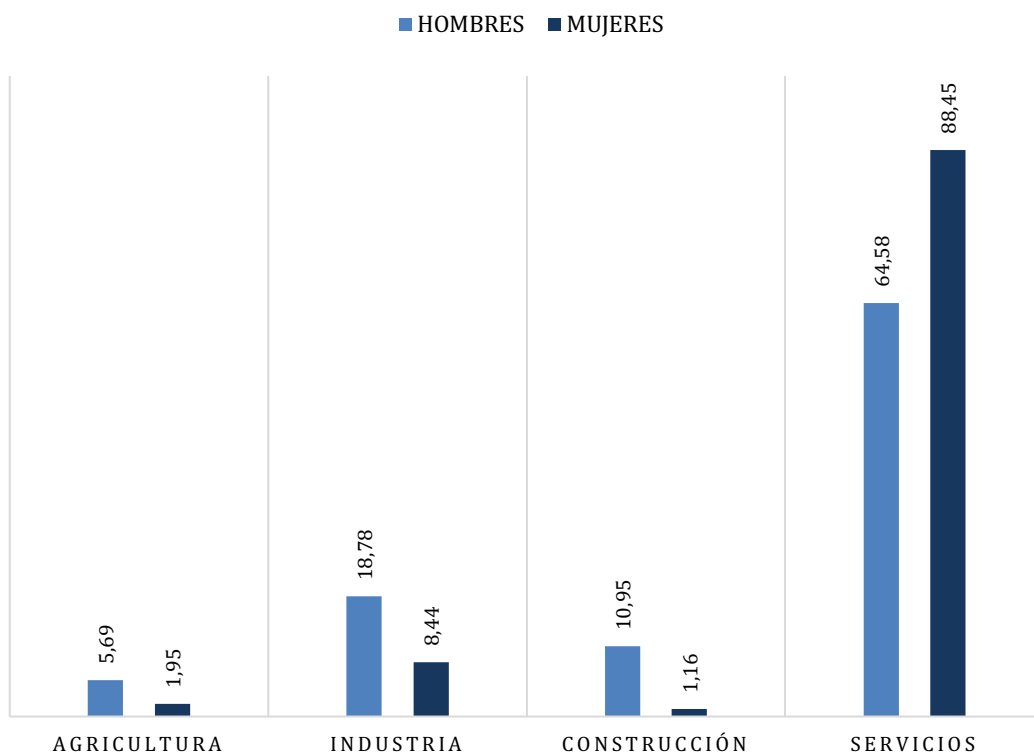


Figura 12: Población ocupada por sector económico y sexo en 2020

En 2010, observamos que el sector donde más ocupación femenina encontramos es en el sector servicios con un 87,98% de la ocupación femenina total, tasa que aumenta en 2020 hasta alcanzar el 88,45%. Sin embargo, el sector de la construcción es el que presenta menores tasas de ocupación femenina, 1,70% en 2010 y 1,16% en 2020. En el caso de la agricultura, en 2010 el porcentaje de mujeres ocupadas era del 2,45% que descendió en 2020 hasta el 1,95%. Por último, en el caso de la industria, en 2010 la tasa era del 7,87% y aumentó en 2020 hasta el 8,44%.

Por tanto, podemos decir que en el sector de la industria ha aumentado la población femenina trabajadora en la última década un 0,57% y en el sector servicios ha aumentado un 0,47%. Sin embargo, en el sector de la agricultura, la población femenina trabajadora ha disminuido un 0,5% y en la construcción un 0,54%. Una de las principales razones de la despoblación y el déficit de las mujeres en las zonas rurales, es por la falta de oportunidades y de trabajo, prefiriendo la vida en la ciudad al contar con mayores oportunidades laborales y una mayor oferta de actividades y propuestas de cultura y ocio. Es por esta razón, que las mujeres deciden vivir en la ciudad, y, por tanto, trabajar en los sectores de la industria o servicios. Por otro lado, la disminución de la presencia de la mujer en el sector de la construcción se debe principalmente a la evidencia de la diferenciación de roles históricamente atribuidos por razón de sexo, donde los oficios considerados “pesados” son desarrollados por hombres, mientras que a las mujeres se les considera con mayores cualidades para actividades relacionadas con la gestión y actividades conceptuales.

10. MUJERES OCUPADAS POR TIPO DE JORNADA Y SITUACIÓN PROFESIONAL EN 2010 Y 2020

La población femenina parte en la actualidad de niveles de empleo más bajos, a tiempo parcial y contratos temporales. Esta información, obtenida a través del INE, está condicionada no solo por el sexo, sino también por el nivel de educación, la conciliación con cuidados familiares, etc. Como se muestra en la Figura 13, el porcentaje de mujeres ocupadas que a jornada parcial ayudan en un negocio familiar, es decir, sin obtener ningún tipo de remuneración, es tremendamente superior al resto de situaciones profesionales, alcanzando el 60% de las mujeres ocupadas para 2010 con un leve descenso del porcentaje en 2020. Sin embargo, en la Figura 13, referente a aquellas mujeres que trabajan a jornada completa, la participación de estas en un negocio familiar, es la situación familiar con menor popularidad, sin alcanzar si quiera un 50% tanto en 2010 como en 2020.

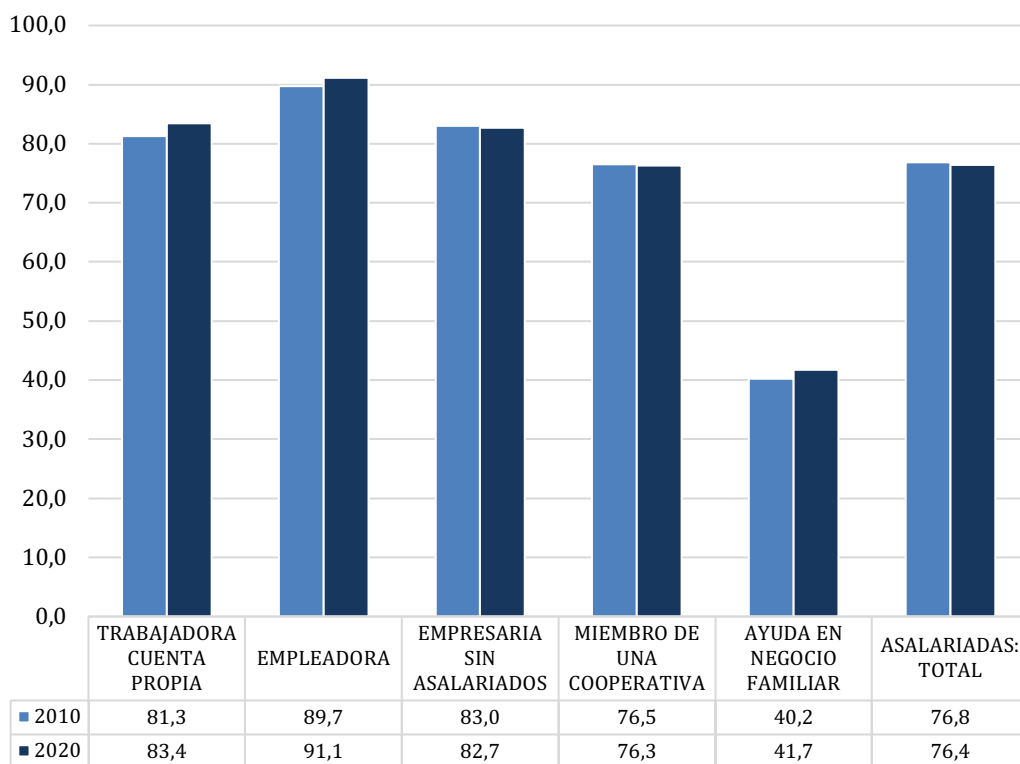


Figura 13: Tasas de mujeres ocupadas a jornada completa y situación profesional en 2010 y 2020

La Figura 13 nos muestra las diferentes situaciones profesionales que establece el INE, analizadas en los años 2010 y 2020, y según las tasas de ocupación femenina a jornada completa para cada categoría. El análisis de estos datos nos muestra que la variación en la última década de las tasas de ocupación de las mujeres a jornada completa para cada situación profesional no se ha alterado significativamente, siendo la categoría de “empleadora” la más popular en el sector femenino, y la “ayuda en negocio familiar” la que menor porcentaje representa.

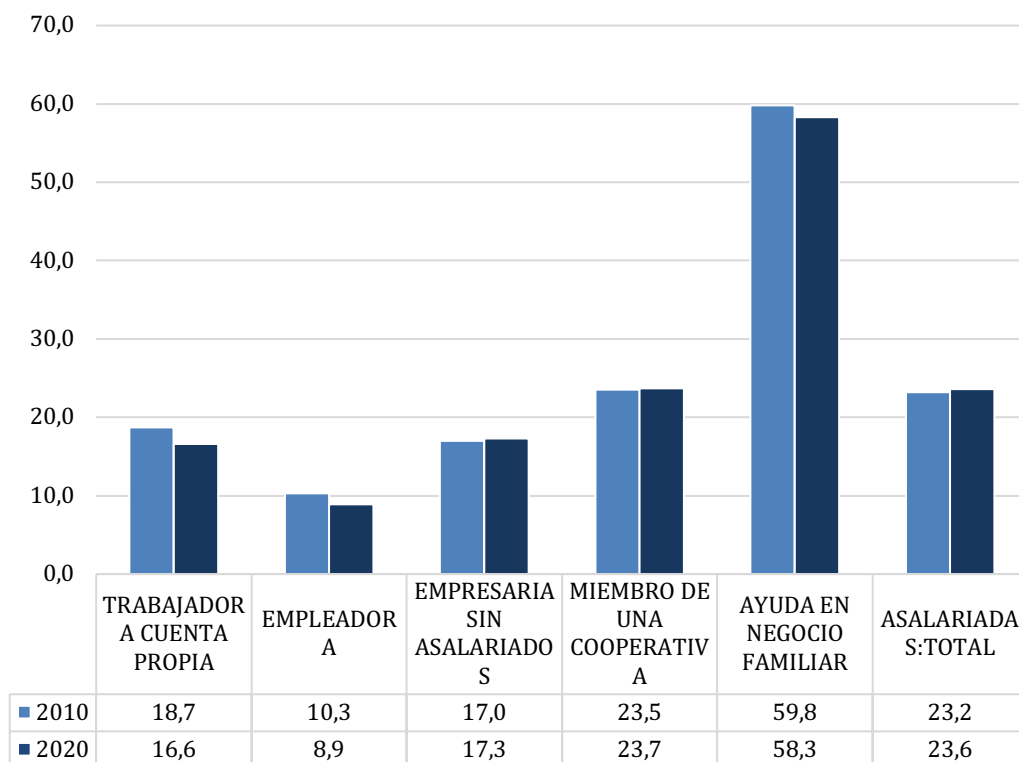


Figura 14: Tasas de mujeres ocupadas a jornada parcial y situación profesional en 2010 y 2020

Sin embargo, la Figura 14 que representa las tasas de mujeres ocupadas a jornada parcial y situación profesional para los años 2010 y 2020, nos muestra datos totalmente diferentes que la Figura 13. En este caso, observamos cómo la situación profesional que mayor porcentaje abarca, es la “ayuda en negocio familiar”, por el contrario, en el caso de las mujeres ocupadas a jornada completa, es la categoría que menor porcentaje comprende.

11. ESTUDIO DEL IMPACTO DE LA COVID-19 EN LAS MUJERES SEGÚN LA EDAD EN EL TELETRABAJO

Con motivo de la crisis provocada por la Covid-19, muchas empresas y trabajadores/as se han visto obligados a cambiar de improviso las condiciones en las que desarrollan su trabajo. El teletrabajo ha tenido un papel relevante, es decir, el trabajo de aquellos/as trabajadores/as que desempeñan sus funciones desde sus hogares. Debido al cierre de escuelas, guarderías, etc., los/as niños/as han tenido que permanecer en casa, esto ha supuesto, por un lado, que las madres dispongan de más tiempo para dedicar a sus hijos, pero también ha tenido aspectos más controvertidos. Al disponer las mujeres de jornadas más reducidas que las de los hombres, su trabajo como cuidadora, se ha visto acrecentado durante el confinamiento. Según Mercedes Oleaga, en su artículo sobre “¿Supone el trabajo una trampa para las mujeres?”, las mujeres tuvieron un 29% más de responsabilidad en el cuidado de dependientes, que los hombres en las mismas condiciones.

GRUPO DE EDAD	ningún día		ocasionalmente		más de la mitad de los días trabajados		no sabe	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
DE 16 A 24 AÑOS	97,5	90,1	0,5	1,9	1,4	6,1	0,6	2,0
DE 25 A 34 AÑOS	94,6	82,3	1,8	3,8	2,9	11,7	0,7	2,3
DE 35 A 44 AÑOS	92,7	80,5	2,3	4,2	4,4	13,9	0,7	1,4
DE 45 A 54 AÑOS	92,0	82,3	2,4	4,0	4,9	12,2	0,6	1,6
DE 55 Y MÁS AÑOS	90,6	84,4	2,8	3,9	6,2	10,4	0,4	1,3

Tabla 7: Porcentaje de mujeres ocupadas que teletrabajan por grupo de edad en 2010 y 2020

Según la Tabla 7, en 2020 continúa la moderada tendencia al alza de las personas que trabajan ocasionalmente desde casa respecto al año 2010. Sin embargo, para aquellos/as trabajadores/as que trabajan más de la mitad de los días desde casa, observamos que en 2010 las tasas eran muy pequeñas, pero que a consecuencia de la crisis de la COVID-19, las tasas han crecido bruscamente. La menor tasa de mujeres teletrabajando en 2010 es del 1,4% y la máxima del 6,2%, en cambio, en 2020 la menor tasa de mujeres teletrabajando era del 6,1%, y la mayor tasa del 13,9%.

En la actualidad, podemos creer que la modalidad del teletrabajo va a permanecer en muchas empresas. Los cambios laborales que se han producido durante la crisis de la COVID-19, nos han enseñado la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral si es necesario, por tanto, es muy probable que esta nueva posibilidad de trabajar desde fuera de la oficina, permanezca y vaya de desarrollándose más de aquí en adelante, sustituyendo así, muchos puestos de trabajo de manera presencial.

12. CONCLUSIÓN

Según lo planteado anteriormente, llegamos a la conclusión de que, en la última década, la situación de la mujer ha mejorado bastante. La incorporación de la población femenina al mercado laboral, acompañada de medidas que fomentan dicha incorporación, ha supuesto un avance en la sociedad, sin olvidar que todavía existen aspectos a mejorar como la brecha de género. Las mujeres tienen más contratos temporales y con menor remuneración. Además, la duración de estos contratos es, en general, inferior a la de los hombres, sin olvidar, que hay mucha diferenciación en el sector laboral y nivel de ocupación en función del sexo. Llama mucho la atención esta situación, ya que la población femenina, tiene mayores tasas de formación y educación, y una menor remuneración en el trabajo. Tras el estudio de las tasas de actividad y ocupación femeninas, hemos comprobado que cada vez hay más mujeres en el mundo laboral, principalmente como empleadoras a jornada completa y, ayudantes en el negocio familiar a media jornada. En la actualidad, a consecuencia de la crisis de la Covid-19, ha aumentado la posibilidad de teletrabajar, algo que puede resultar positivo para compaginar mejor la vida laboral y familiar, o que, por el contrario, suponga una controversia que aumente las horas dedicadas al cuidado de los/as hijos/as. Finalmente, para conseguir llevar a cabo todas las mejoras necesarias, se ha creado la Agenda 2030, a través de la cual, se van a establecer medidas que consigan paliar las desigualdades existentes, consiguiendo una sociedad igualitaria y más justa.

13. BIBLIOGRAFÍA

- European Commission. “Mujeres en el mercado de trabajo.” https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_es.pdf
- Consejo Económico y Social de España. “Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española.” Enero de 2021. <http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0111>
- Fernández Alba. “Mujeres en el mundo laboral.” *Lavanguardia*. 29 de enero de 2018, actualizado a 14 de julio de 2020. <https://www.lavanguardia.com/comer/materia-prima/20210908/7672054/sabes-que-llevar-realmente-palitos-cangrejo.html>
- González Betancor, Sara M. “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.” Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión. 16-17 de noviembre de 2004. <https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf>
- Buedo Martínez, Sergio. “Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales.” *Revista de Educación Social*. 27 de junio de 2015. <https://eduso.net/res/revista/21/el-tema-colaboraciones/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales>
- Valle Eva. “La conquista por la mujer del mercado de trabajo español.” *El confidencial*. 26 de noviembre de 2011. https://blogs.elconfidencial.com/economia/competencia-imperfecta/2019-11-26/mujer-empleo-mercado-trabajo-economia_2351483/
- García, J. C., Villaseca, D. & González, S. “Emprendimiento femenino y financiación social: un estudio comparado.” *Revista de Estudios Cooperativos*. 4 de junio de 2019. <https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/65974/4564456551908>
- “España - Índice Global de la Brecha de Género.” *Expansión*. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/espana>
- Terán Terán, Isabel. “La construcción sigue sin contar con las mujeres.” 5 de agosto de 2020. <https://www.rtve.es/noticias/20200805/construccion-sigue-sin-contar-mujeres/2035121.shtml>
- Bayona Eduardo. “La mujer, el pilar invisible que sostiene el mundo rural.” 12 de febrero de 2020. <https://www.publico.es/economia/mujer-pilar-invisible-sostiene-mundo-rural.html>
- Closinggap. “Las personas mayores soportan mayores brechas de género que el resto de los grupos de edad.” Septiembre de 2021. <https://closinggap.com/blog/pensiones/las-personas-mayores-soportan-mayores-brechas-de-genero-que-el-resto-de-los-grupos-de-edad/>
- BBVA. “El impacto de la pandemia en el mercado laboral ha ampliado la brecha de género en España según BBVA Research.” 1 de diciembre de 2020. <https://www.bbva.com/es/el-impacto-de-la-pandemia-en-el-mercado-laboral-ha-ampliado-la-brecha-de-genero-en-espana-segun-bbva-research/>
- Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) “Convenio número 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.” 4 de diciembre de 1968.

- <https://www.boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1409-consolidado.pdf>
- Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) “Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979.” 21 de marzo de 1984.
<https://www.boe.es/boe/dias/1984/03/21/pdfs/A07715-07720.pdf>
 - Universidad de Andalucía, la Coruña y Córdoba. “Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo.” 9 de febrero de 2015.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008
 - Laborda Peralta Ángel. “Plan Nacional de acción para el empleo 1998.” Marzo/abril de 1998.
https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/132art31.pdf
 - Boletín Oficial del Estado (B.O.E) “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres.” 24 de marzo de 2007.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
 - “Ewomana visibiliza el éxito profesional de las mujeres.” El Periódico. 7 de mayo de 2021.
<https://www.elperiodicodearagon.com/aragon/2021/05/07/ewoman-visibiliza-exito-profesional-mujeres-51422921.html>
 - “Teletrabajo y conciliación, un arma de doble filo para las mujeres.” El País. 23 de septiembre de 2020.
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/22/fortunas/1600800823_664477.html
 - Gobierno de España. Ministerio de educación y formación profesional. “Anuario estadístico. Las cifras de la educación en España.” Octubre de 2021.
<https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/indicadores/cifras-educacion-espana.html>
 - Rodríguez Olga. “Temporalidad y paro, las brechas de género que no se cierran publicando salarios.” El Independiente. 14 de octubre de 2020.
<https://www.elindependiente.com/economia/2020/10/14/temporalidad-y-paro-las-brechas-de-genero-que-no-se-cierran-publicando-salarios/>
 - I.N.E. “1.3. Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal.” Octubre de 2021.
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461713&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888
 - “Mujer y bajos sueldos: caso un 40% de ellas trabajan en los sectores con más caída de salarios en la pandemia.” 20 minutos. 7 de junio de 2020.
<https://www.20minutos.es/noticia/4721022/0/mujer-y-bajos-sueldos-casi-un-40-de-ellas-trabajan-en-los-sectores-con-mas-caida-de-salarios-en-la-pandemia/?autoref=true>
 - Pascual, Karmen. “Las mujeres españolas cada vez tardan más en ser madres: el primer hijo se retrasa más allá de los 31 años.” 4 de marzo de 2021.
<https://www.bebesymas.com/fertilidad/mujeres-espanolas-cada-vez-tardan-ser-madres-primer-hijo-se-retrasa-alla-31-anos>
 - Ministerio de Educación y Formación Profesional. “Sistema estatal de indicadores de la educación 2020.” Octubre de 2020.
<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:7bd02364-3fd2-405f-b0d6-4fe05debbd38/seie-2020.pdf>

- Gobierno de España, Ministerio de Educación y Formación Profesional. *“Nivel de formación, Formación permanente y Abandono: explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa.”* 23 de febrero de 2021.
<https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/laborales/epa.html>
- Gobierno de España, Ministerio de Igualdad. *“Mujeres y hombres en España 2010”*. Octubre de 2021.
http://formacion.intef.es/pluginfile.php/109074/mod_imsdp/content/6/estadisticasdemujeresyhombres.pdf
- Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía Social. *“#igualdadsalalfm: la edad y la brecha salarial entre mujeres y hombres.”* 28 de febrero de 2021.
<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/igualdadsalarialfm-la-edad-y-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres/>
- *“¿Qué es la brecha de género?”* El Orden Mundial. 19 de octubre de 2020.
<https://elordenmundial.com/que-es-la-brecha-de-genero/>
- Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía social. *“Situación de las mujeres en el mercado laboral.”* Octubre de 2021.
https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm