



## Trabajo Fin de Grado

“Desigualdad social y género en el mercado laboral español. Una estrecha relación en el primer cuarto del siglo XXI”

“Social inequality and gender in the Spanish labor market. A close relationship in the first quarter of the 21<sup>st</sup> century”

Autor/es  
Marina Del Carmen Torres Rabinad

Director/es  
Francisco Javier Carrasco Arnal

Facultad Ciencias Sociales y del Trabajo  
2024

## **RESUMEN**

En el presente Trabajo de Fin de Grado, se investiga la desigualdad social y género en el mercado laboral español, haciendo especial hincapié en el género femenino, con el fin de conocer la evolución en el primer cuarto del siglo XXI de las mujeres en el mercado laboral y las barreras de género para el acceso al empleo a las que se enfrentan. Se analiza la evolución de la tasa de participación y desempleo por género utilizando datos estadísticos obtenidos en el INE.

Se estudia si el aumento de la participación laboral se traduce en igualdad efectiva, o si esta tendencia positiva se ve reflejada en una aceptación de peores condiciones laborales. A priori, aunque han sucedido avances en el sector laboral, en la actualidad persisten desigualdades, lo que demuestra la necesidad de seguir trabajando para lograr una igualdad total de género, en el sector laboral y en otros contextos.

**Palabras clave:** mercado laboral, mujer, desigualdad, brecha de género, género.

## **ABSTRACT**

This Final Degree Project investigates social inequality and gender in the Spanish labour market, with special emphasis on the female gender, in order to find out the evolution of women in the labour market in the first quarter of the 21st century and the gender barriers to access to employment that they face. The evolution of the participation and unemployment rate by gender is analysed using statistical data obtained from the INE.

It is studied whether the increase in labour participation translates into effective equality, or whether this positive trend is reflected in an acceptance of worse working conditions. A priori, although progress has been made in the labour sector, inequalities persist at present, demonstrating the need to continue working towards full gender equality, in the labour sector and in other contexts.

**Key words:** labor market, women, inequality, gender gap, gender.

**Tabla de contenido**

1.	<i>INTRODUCCIÓN</i> .....	4
2.	<i>METODOLOGÍA</i> .....	5
3.	<i>MARCO TEÓRICO / CONCEPTUAL</i> .....	7
3.1.	Género.....	7
3.2.	Desigualdad .....	8
3.3.	División sexual del trabajo .....	9
4.	<i>ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA</i> .....	9
4.1.	Tasa de actividad .....	10
4.2.	Tasa de paro .....	13
5.	<i>BARRERAS DE GÉNERO PARA EL EMPLEO EN ESPAÑA</i> .....	16
5.1.	Segregación ocupacional.....	16
5.1.1.	Segregación horizontal .....	18
5.1.2.	Segregación vertical.....	20
5.1.2.1.	Techo de cristal.....	22
6.	<i>CONCLUSIONES</i> .....	23
7.	<i>BIBLIOGRAFÍA</i> .....	25

## **INDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Brecha de ocupación por género y rama de actividad 2008 -2023 ..... 19

## **INDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad por género en España (2002-2023)..... 11

Gráfico 2. Brecha de género en relación con la tasa de actividad. España. 2002-2023..... 12

Gráfico 3. Evolución de la tasa de desempleo por género en España (2002-2023)..... 13

Gráfico 4. Brecha de género en relación a la tasa de desempleo. España. 2002-2023 ..... 15

Gráfico 5. Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado (2014 - 2023)..... 21

Gráfico 6. Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. (2013-2023)..... 22

## **1. INTRODUCCIÓN**

El tema que se desarrolla a continuación es un análisis de un asunto relevante por cuanto la situación del género femenino vinculado al mercado de trabajo en el territorio español en el primer cuarto del siglo XXI, analizando este periodo se podrán observar las variaciones de los datos analizados, como consecuencia de la crisis económica de 2008 y la crisis sanitaria de 2019.

Se estudiará la evolución de las tasas de actividad y desempleo por género en el territorio español utilizando los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), a partir de estos se observará cambios significativos en la participación de la mujer en el mercado de trabajo respecto a años atrás donde la mujer se dedicaba a trabajos domésticos no remunerados, y era la figura del hombre la encargada de realizar trabajos remunerados. Concretamente esta investigación se centra en el género femenino debido a que son las principales afectadas en lo que concierne al mercado laboral, ya sea por su género, edad o nivel de estudios.

Considero que es un ámbito crucial para investigar, ya que, a pesar de los avances logrados en la actualidad, las mujeres todavía se enfrentan a barreras importantes, como la falta de promoción o desigual acceso al mercado de trabajo. Otro aspecto a tener en cuenta es a qué se debe ese aumento de participación en el mercado laboral, la tendencia ascendente en esta participación no siempre va vinculada a una igualdad laboral. Bien es cierto, que conforme el paso de los años las condiciones laborales del género femenino han mejorado gracias a la lucha de estas por sus derechos, sin embargo, no se ha alcanzado una igualdad total en comparación al género masculino como se verá en este trabajo.

Para dar cuenta de esta situación, la investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

En primer lugar, se presenta la metodología llevada a cabo para el análisis de datos, es decir, el conjunto de técnicas y procedimientos utilizados para el estudio del tema en cuestión, con el fin de un correcto análisis e interpretación de datos incluyendo las fuentes de información utilizadas para alcanzar los objetivos planteados.

A continuación, en el marco teórico se definen y contextualizan aspectos y conceptos relevantes que se deben conocer antes de iniciar este estudio.

Posteriormente, en el apartado de análisis de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en España, se estudia la tasa de actividad y paro, en base a datos objetivos proporcionados por el INE, este órgano público es nuestra fuente principal de datos a lo largo del estudio.

Seguidamente se hará referencia a las barreras de género para el empleo en España, la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, es decir las razones que explican los datos anteriores. En este apartado se analizará las causas por las que la mujer tiene mayor dificultad al acceso en unos sectores o ramas del empleo, así como la dificultad para la promoción o acceso a altos niveles jerárquicos dentro de una organización.

En el último apartado, se exponen conclusiones, una vez obtenidos los datos y estudiado las razones o causas que motivan la desigualdad de la mujer en el mercado laboral en el periodo temporal acotado en España. Se dará respuesta ante tal hecho, si la mujer está en igualdad respecto al hombre en el mercado laboral, o si

por el contrario continúa estando en una posición inferior en lo que al mercado laboral respecta. Además, se incluirá una bibliografía consultada en esta investigación.

## 2. METODOLOGÍA

El objetivo del presente Trabajo de Fin de Grado es analizar la relación existente entre género y mercado de trabajo en su vinculación a procesos de desigualdad, concretamente analizar la relación comentada durante el primer cuarto del siglo XXI en el territorio español.

El procedimiento que ha sido utilizado para lograr tal objetivo ha sido la realización de un análisis documental de fuentes secundarias y la utilización de información estadística a través de la realización de tablas y gráficos obtenidos a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), para el estudio de las diferencias de mujeres y hombres en el mercado laboral español. La información obtenida será abarcando el periodo temporal de 2001 a 2023, ya que en este lapso de tiempo se han dado dos recesiones, por un lado, la gran recesión en 2008, y por otro la crisis sanitaria de la COVID-19, por lo que las variables con las que vamos a trabajar para el análisis cuantitativo serán tiempo y género, para así poder dar explicación a la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral durante el periodo mencionado.

En primer lugar, al ser un análisis documental de fuentes secundarias, se ha basado este en una exhaustiva revisión bibliográfica, a partir de bases de datos (Dialnet, Reserachgate, Proquest, Google Scholar). Además, hay que diferenciar entre literatura gris, fuentes científicas y fuentes institucionales.

En Dialnet se ha filtrado por “artículos de revista” por lo que consideramos esta búsqueda como fuente de literatura gris. En la primera búsqueda las palabras clave utilizadas han sido “desigualdad de género mercado laboral”, además se ha filtrado por países “España” y descriptores: “género”, a partir de esta búsqueda aparecen 23 documentos, de los cuales debido a su resumen y fuentes se tienen en consideración dos: “La desigualdad de género en el mercado laboral” y “Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales”.

En la segunda búsqueda en la misma base de datos, Dialnet, se filtra con las palabras “techo de cristal”, “Artículos de revista” y ubicación: “España”, se obtienen 199 resultados, por lo que, para acotar esta investigación, se inicia una búsqueda a partir de dos rangos de años.

Con los mismos filtros anteriormente mencionados se añade el filtro de rango de años: de 2000 a 2009 donde aparecen 53 documentos, idioma: español, de estos considero relevante uno: “Mas allá del techo de cristal” el cual aparece en la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Por otro lado, investigo también artículos académicos seleccionado los años 2010 a 2019 en esta búsqueda aparecen 81 documentos, el cual selecciono “Segregación laboral y techo de cristal en Trabajo social: análisis del caso español” publicado este documento en la Revista de Trabajo Social.

Continuando con literatura gris, en la base de datos Researchgate se ha utilizado las palabras clave “segregación vertical y horizontal AND mercado laboral AND España AND mujer” aparecen 5176 páginas, al ser ordenado por relevancia, únicamente se ha tenido en cuenta la primera página con 10 documentos de los cuales he considerado más importantes los siguientes: Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el

mercado laboral: “*La segregación vertical y horizontal, La segregación laboral por género en España. Evolución 2008-2018 y tendencias actuales*” (ICE Revista de Economía).

Por último, en Google scholar se ha iniciado una búsqueda por orden de relevancia y documentos en español con las siguientes palabras clave “Genero” “techo de cristal” “segregación laboral” “España”, intervalo de años de 2001 a 2024 aparecen 805 resultados aproximadamente, de los que considero los dos primeros: “Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español” y “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”

Cabe destacar los siguientes autores científicos en el área de ciencias sociales, especialistas sobre el tema a investigar como, por ejemplo: Inmaculada Concepción Cebrián López, la cual es directora de la Unidad de Igualdad, profesora de la universidad de Alcalá, Teresa Torns Martín, doctora en Sociología y profesora en la Universidad Autónoma de Barcelona, Marina Emilia Ariza, doctorada en Ciencias Sociales con especialidad en Sociología y cuyas investigaciones se centran en el mercado de trabajo, entre muchas/os otros.

Posteriormente, se ha realizado una búsqueda en fuentes de repositorios bibliográficos, donde encontramos literatura científica, para ello se ha utilizado Proquest, donde se encuentran revistas científicas, con el fin de utilizar desigualdad de género con otras palabras, la palabra clave ha sido “inequidades de género”, los filtros utilizados han sido los siguiente: tipo de fuente “revistas científicas”, idioma “español”, orden “relevancia”, “texto completo”, se han obtenido 1517 resultados, de los cuales he tenido en cuenta la primera página donde aparecen 20 documentos, donde finalmente tengo en consideración uno: “*Inequidades de género y clase: Algunas consideraciones analíticas*”

En cuanto a fuentes institucionales, he consultado documentos de Ministerio de educación, cultura y deporte consultando un glosario de términos acerca de la promoción para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el informe “*mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro*” (2002) emitido por el Consejo Económico y Social de España, y un informe “*mujeres en cifras 1983 – 2023*” del Instituto de las Mujeres.

Por otro lado, el análisis se ha centrado en la obtención y estudio de datos estadísticos, a partir de fuentes secundarias, para dar respuesta a los apartados siguientes realizando un análisis objetivo. Es de especial importancia conocer las fuentes utilizadas, por consiguiente, serán explicadas a continuación:

- **Instituto Nacional de Estadística**, en adelante **INE**<sup>1</sup>, es una institución pública española fundada en 1945, cuyo propósito principal es la elaboración y perfeccionamiento de las estadísticas demográficas, económicas y sociales utilizando datos ya existentes, la creación de otras nuevas y la coordinación con los servicios estadísticos de las áreas provinciales y municipales. Para ampliar datos se recurre a encuestas todas ellas realizadas por el INE:
  - **Encuesta de población Activa (EPA)**<sup>2</sup>, es una investigación continua la cual se realiza con una periodicidad trimestral, se realiza desde 1964, cuya finalidad principal es obtener datos acerca de las personas en relación con el mercado laboral, conocer cuantas personas se encuentran en situación de: ocupación, actividad, paro e inactividad.

---

<sup>1</sup> Véase [Reseña histórica INE](#)

<sup>2</sup> Véase [Encuesta Población Activa \(EPA\)](#)

Para concluir este apartado, la metodología realizada en este trabajo de fin de grado destaca por dar explicación a la desigualdad social y género en el mercado laboral español en el periodo 2001 – 2022, a través del estudio de gráficos obtenidos de fuentes oficiales estadísticas como es el INE, se analizarán los resultados y cómo estas desigualdades influyen en las diferentes tasas de actividad y paro.

A continuación, se expone un marco conceptual el cual facilita la comprensión acerca de las desigualdades entre el género femenino y masculino en el mercado laboral nacional.

### **3. MARCO TEÓRICO / CONCEPTUAL**

En la actualidad, el rol de la mujer ha cambiado debido a la evolución de la estructura social. Este cambio se debe a diversos factores como por ejemplo los avances en la igualdad de género gracias a la lucha por la igualdad de derecho y oportunidades, los progresos en educación, entre otros. En consecuencia, ha sido evidente el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral. No obstante, persiste la dificultad en el acceso y desarrollo de las mujeres en determinados sectores del mercado laboral, las cuales siguen afrontando segregación ocupacional por razón de género e inequidades salariales en comparación al género masculino.

Tres aspectos clave sobre los que se fundamenta el análisis de este trabajo de fin de grado, son el concepto de género, desigualdad y el mercado de trabajo, concretamente la división sexual.

#### **3.1. Género**

En primer lugar, es importante diferenciar los conceptos de género y sexo, ya que, en el pasado se explicaba la desigualdad entre hombres y mujeres, por la condición biológica, por condiciones naturales inherentes a la persona, la realidad no es está, sino que, a continuación, se expone la diferenciación de estos términos, ya que no son sinónimos, y cada uno de ellos hace referencia a un significado diferente.

El Género es una construcción social, un conjunto de normas sociales, por otro lado, el género hace referencia a las interacciones entre las diferentes personas, y a como se distribuye el poder dentro de esas relaciones (OMS). La sociedad otorga unos comportamientos o atributos los cuales son una idea preconcebida, esto hace que las mujeres estén en desventaja frente a los hombres, se trata de estereotipos de género, creencias sociales, sobre virtudes y defectos del hombre y la mujer, que hace que un género u otro este en diferente posición jerárquica, es decir, no son características consideradas diferentes, si no que un género se superpone sobre otro dejando en desventaja a la mujer. (Ariza y Oliveira, 1999) (*Estereotipos de género / OHCHR, s. f.*)

*“El sexo se refiere al sexo biológico de la persona. Según la OMS, el “sexo” hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres, mientras que el “género” se refiere a los roles, conductas, actividades y atributos construidos socialmente que una cultura determinada considera apropiados para hombres y mujeres. De acuerdo con esta descripción, la OMS considera que “hombre” y “mujer” son categorías de sexo, mientras que “masculino” y “femenino” son categorías de género”<sup>3</sup> (Glosario de Conceptos. Sexo, s. f.)*

---

<sup>3</sup> Véase [Glosario de Conceptos. Sexo \(ine.es\)](#)

### **3.2. Desigualdad**

Una vez definidos los conceptos básicos anteriores, es de especial importancia aclarar que la desigualdad social, en relación con la desigualdad de género, es un tema crucial ya que constituye el análisis de las desigualdades que enfrentan tanto hombres como mujeres en los diferentes ámbitos de la vida en general, aunque este estudio se centre concretamente en el ámbito laboral. Mencionado esto, es fundamental definir que es la desigualdad social, para ello nos basamos en la definición que nos proporciona H.Kerbo (2003) en su libro "*Estratificación social y desigualdad*".

*"La desigualdad social es la condición por la cual las personas tienen un acceso desigual a los recursos, servicios y posiciones que la sociedad valora. Tal desigualdad puede surgir en cuanto al modo en que individuos y grupos se ordenan y son evaluados unos por otros, pero, más importante aún, la desigualdad social se relaciona con las diferentes posiciones de la estructura social. La desigualdad social surge a menudo de la diferenciación social, por dos razones básicas.*

*Por un lado, debido a la capacidad humana de dar significado a los acontecimientos y a las cosas, de desarrollar juicios sobre lo que es "bueno", "malo" o "preferible". La evaluación social se aplica muchas veces a las diferencias. Así las características del individuo y los diferentes lugres o roles pueden ser evaluados de forma desigual u ordenados de superior o inferior. En este sentido, nos referimos a la desigualdad social en términos de prestigio u honor.*

*Por otro lado, más importante aún, la desigualdad puede surgir de la diferenciación social porque algunos papeles o posiciones sociales colocan a ciertas personas en condiciones de adquirir una mayor porción de los bienes y servicios valorados. En este caso, nos referimos a la desigualdad en cuanto al acceso a posiciones preferentes en la sociedad, aunque la evaluación social o el prestigio, como aspecto secundario, aparecerá normalmente como una consecuencia, dado que las personas con posiciones preferentes en la sociedad son sumamente valoradas." (Kerbo, 2003)*

La desigualdad de género puede dar lugar a varios tipos de discriminación, estas formas o tipos de discriminación son resultado de los roles productivos y reproductivos que se les ha asignado a hombres y mujeres, así como la cultura social de años anteriores que en la actualidad está evolucionando, aunque como se verá en el apartado de conclusiones no ha desaparecido la desigualdad total.

Desde un punto legislativo, Según lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres podemos diferenciar dos tipos de discriminación:

*"Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable". (art 6.1. LOIEMH) Un ejemplo de esta sería según el art.8.LOIEMH, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.*

*"Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados." (art.6.2 LOIEMH). Un ejemplo sería discriminación salarial, también llamada brecha salarial.*

### **3.3. División sexual del trabajo**

Por otro lado, los individuos de una sociedad afrontan la asignación de estereotipos de género los cuales establecen diferencias entre ocupaciones “masculinizadas” y “feminizadas” (Barberá et al., 2011)(Martínez León & Marengo, 2021). Para comprender la situación de inferioridad de las mujeres respecto a los hombres por razón de género en el mercado laboral, en especial en la rama de actividades consideradas como masculinas (segregación horizontal), hay que hacer referencia y explicar la idea de la domesticidad y la división sexual del trabajo.

De autores como Marina Ariza y Orlandina de Oliveira, se obtiene una definición sobre la división sexual, la cual es necesaria para entender cómo los estereotipos de género influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral, y, por ende, continúan las inequidades en dicho ámbito. La división sexual del trabajo hace referencia a la división del trabajo productivo (mercado de trabajo) y reproductivo (relación entre la familia). Tanto el trabajo productivo como reproductivo, se divide a partir de un criterio sexual: a la mujer se le atribuye el cuidado de la familia y las tareas domésticas, lo que llamamos trabajo reproductivo, lo que hace que se limite el acceso de la mujer en el trabajo extradoméstico. Por otro lado, el varón realiza el trabajo productivo accediendo al mercado laboral y aportando ingresos a la familia; por ello, este último es más valorado debido a la aportación monetaria. (Ariza y Oliveira, 1999)

## **4. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA**

Dentro de este punto, se analiza la evolución del mercado de trabajo durante el primer cuarto del siglo XXI, los datos proporcionados por el INE parten del año 2002, por ello dicho análisis muestra la evolución de 2002 hasta 2023. En otras palabras, se realiza una comparativa en la evolución de las diferentes tasas (actividad, paro, inactividad)<sup>4</sup> en el territorio español y aragonés. Se hará especial hincapié en distintos años: en 2008, donde las tasas se ven afectadas debido a la crisis económica que tuvo lugar en dicho año; y, por otro lado, 2020, debido a la crisis sanitaria de la Covid-19 que, tal y como indica el nombre, ocurrió en 2019 pero sus efectos se ven un año después. Con tal propósito, se utilizan las fuentes mencionadas anteriormente en la metodología, en especial los datos que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE), teniendo en cuenta las siguientes variables: género y edad.

Para analizar las tasas por género y grupo de edad, desde el INE se proporcionan 10 rangos de edad (de 16 a 19, de 20 a 24, de 25 a 29, de 30 a 34, de 35 a 39, de 40 a 44, de 45 a 49, de 50 a 54, de 55 a 59, y de 60 a 64 años).

Por otro lado, la edad de jubilación ha sufrido modificaciones a lo largo del periodo temporal estudiado, por lo que se ha tomado como edad legal de jubilación para el estudio hasta los 64 años. La investigación del presente Trabajo de Fin de Grado considera que 64 años será la edad de jubilación para todos los años estudiados, ya que las diferencias se considera que serán mínimas.

---

<sup>4</sup> Las personas de 16 y más años se clasifican en activos e inactivos, dependiendo su participación en el mercado laboral. Los activos se subdividen en ocupados y parados o desempleados. Por otro lado, los inactivos son personas que se encuentran en esta situación por diversas causas como: estudiantes, labores del hogar, jubilados o prejubilados, personas que perciben una pensión distinta a la de jubilación o prejubilación, realización de actividades de tipo benéfico, incapacitados para trabajar, y otras situaciones.

No obstante, para realizar un análisis que facilite la interpretación se han agrupado en 3 grupos en base a los siguientes criterios:

Para el primer grupo, definido como jóvenes se ha recurrido al resumen ejecutivo, “informe juventud en España 2020”, en el cual se analiza como personas jóvenes a personas de 16 a 29 años, pero como el propio documento expone podemos considerar jóvenes hasta las personas de 34 años, debido a las dificultades y retraso de crear una vida autónoma. (Gabinete de Estudios Económicos de la Confederación Sindical de CCOO, s.f.)

Por otro lado, en el documento “Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: Acciones clave” del INSST, para el estudio de la gestión preventiva y empresarial, ha considerado jóvenes adultos a la población entre 35 y 54 años generaciones en periodo de consolidación, y, por último, personas seniors de 55 años en adelante en este estudio hasta la edad legal de jubilación actual 64 años. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo & (INSST), O.A., M.P., 2023)

A partir de estos datos, se han delimitado los siguientes grupos:

Jóvenes adultos de 16 a 34 años

Adultos de 35 a 54 años

Adultos mayores de 55 a 64 años.

#### 4.1. Tasa de actividad

La tasa de actividad es un indicador estadístico, que permite conocer la participación de la población en el mercado laboral y se define como el cociente entre la población activa y la población de 16 y más años.<sup>5</sup>

$$\text{Tasa de Actividad} = \frac{\text{Población activa}^6}{\text{Población en edad de trabajar o mayores de 16 años}^7} * 100$$

El numerador formado por la población activa es el total de la población ocupada más la población parada, y en el denominador aquellos en edad de trabajar o mayores de 16 años, población activa más población inactiva.<sup>8</sup>

A continuación, teniendo en consideración el gráfico 1, se va analizar la evolución de la tasa de actividad por razón de género durante el lapso temporal de 2002 a 2023, acotando el estudio en el primer cuarto del siglo XXI. De manera general, se puede apreciar como la evolución de la tasa de actividad no es la misma para ambos géneros, se observa una diferencia en la evolución de dichas tasas. Es importante tener en cuenta que se parte desde un punto donde la tasa de actividad del género femenino obtiene 24,33pp menos que la del masculino, a diferencia del último año estudiado dónde la brecha es de 9,91pp.

La crisis financiera de 2008 no tuvo el mismo impacto para ambos géneros. La tasa de actividad de las mujeres aumenta gradualmente, mientras que la de su género opuesto disminuye paulatinamente. Se observa como

<sup>5</sup> Véase [Glosario de Conceptos. Tasa de actividad \(ine.es\)](#)

<sup>6</sup> PA= Población ocupada + Población parada

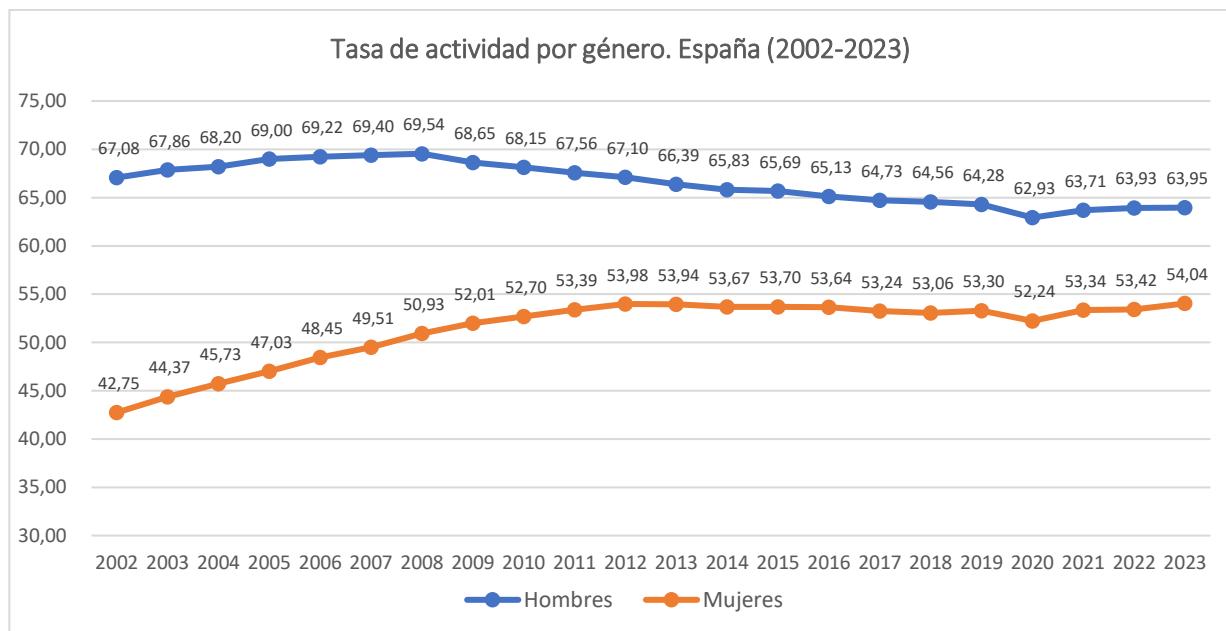
<sup>7</sup> PET= población activa + población inactiva

<sup>8</sup> [Economipedia\\_TasaActividad](#)

la tasa de actividad de los hombres tiene una tendencia negativa, a diferencia de las mujeres cuya tendencia es positiva.

Como resultado de la diferente tendencia para el género femenino (ascendente) y masculino (descendente) de las tasas de actividad hace la que la brecha de género disminuya.

*Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad por género en España (2002-2023)*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la EPA (INE).

En el gráfico 1, se observa una disminución de la brecha por razón de género durante la evolución de la tasa de actividad desde el año 2002 hasta 2023, dado que la tasa de actividad femenina es ascendente, al contrario de tasa masculina la cual a partir del año 2008 tiene una tendencia descendente. A pesar de que la brecha de género conforme evoluciona los años se reduce progresivamente, no significa que haya una igualdad total, ya que esta se daría cuando fueran el mismo valor tanto las tasas femeninas como masculinas.

Inicialmente, en el año 2002 la tasa femenina era de 42,08%, una diferencia respecto a los hombres de 24,61pp. La tendencia de la tasa de actividad ha sido creciente durante todo el periodo estudiado, mientras que la tasa de actividad de los hombres tiene una tendencia negativa desde 2008 coincidiendo con la crisis financiera y la destrucción de empleo en sectores como la construcción e industrialización, sectores generalmente ocupados por el género masculino. A diferencia de los hombres en la crisis, la mujer continúa aumentando su participación en el mercado de trabajo.

La pandemia de la COVID-19 afectó a ambas tasas cuyo impacto se puede observar en las tasas de actividad del año 2020. La tasa de actividad antes de esta era de un 64,28 % de los hombres y un 53,30% de las mujeres, ambas tasas caen en el año 2020. Sin embargo, en la actualidad la mujer tiene su tasa de actividad máxima durante el periodo estudiado 54,04%, una diferencia de 9,9pp respecto de los hombres. Estas cifras indican una reducción en la brecha de género respecto a años anteriores.

A continuación, se estudia la tasa de actividad en relación con las variables de género y edad, durante la evolución desde 2002 hasta 2023, para ello se analiza la brecha de género<sup>9</sup>. Durante este periodo temporal se puede apreciar en la evolución como la tendencia es positiva y como conforme pasan los años la brecha de género disminuye, concretamente la disminución es más evidente en los años 2002 y 2021. Por otro lado, la tasa de actividad de manera general se reduce e iguala todos los grupos a partir del año 2016, situándose con cifras más similares de 2021 a 2023.

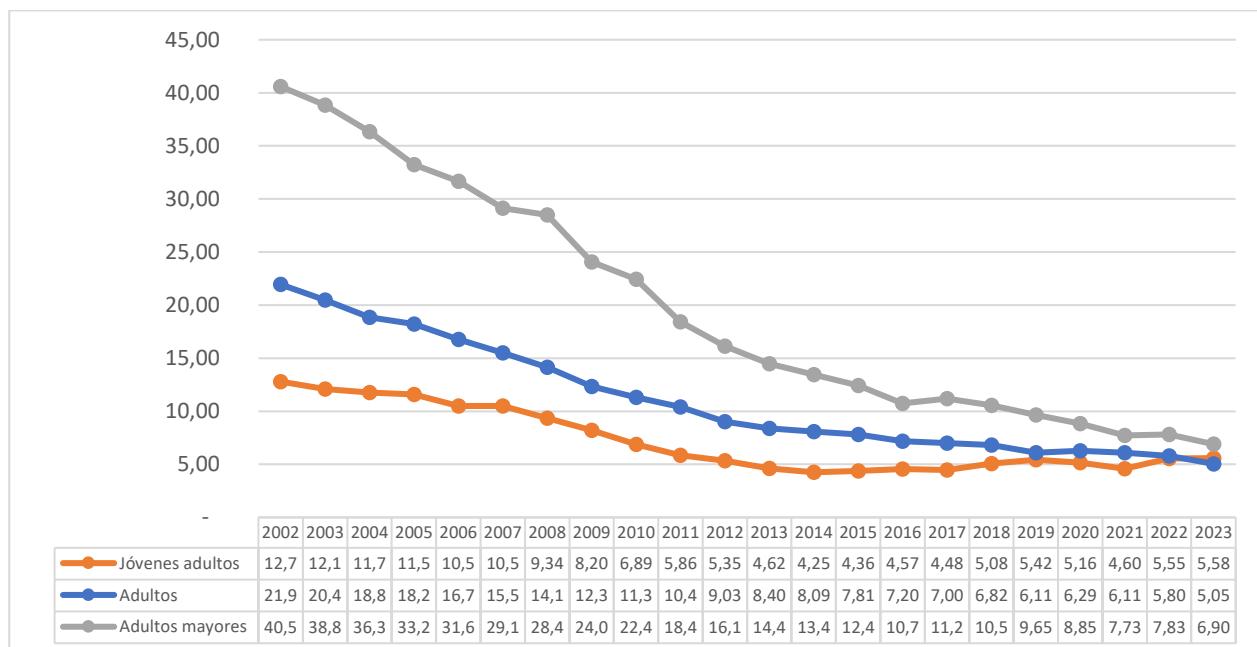
Como se ha mencionado anteriormente, la distribución de los grupos de edad se ha acotado en tres rangos: adultos jóvenes, adultos y adultos mayores.

Dentro de estos tres grupos, se puede observar como la brecha de género en cuanto a tasa de actividad es superior en el grupo de adultos mayores, aquellos cuya edad está comprendida entre los 55 y 64 años. Inicialmente la brecha era de 40,5%, con el transcurso de los años ha tenido un descenso muy significativo siendo en la actualidad un 6,90%, es decir 33,6 pp menos de la inicial.

Las personas adultas comprendidas entre los años 35 y 54 años, tienen una brecha de género en el año 2002 de 21,9% reduciéndose paulatinamente hasta la actualidad cuya cifra es de 5,05%, siendo la menor de los tres grupos estudiados en 2023.

Por último, el grupo de jóvenes adultos, personas comprendidas entre 16 y 34 años, tiene la menor brecha de género desde 2002 hasta 2022.

*Gráfico 2. Brecha de género en relación con la tasa de actividad. España. 2002-2023*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la EPA (INE).

<sup>9</sup> La brecha de género es la diferencia que existe entre el género masculino y femenino, dicha desigualdad conlleva a una menor equidad en cuanto a derechos y oportunidades, generalmente afectando mayoritariamente a las mujeres. La brecha de género es calculada haciendo la diferencia entre la tasa de actividad de hombres menos la tasa de actividad de mujeres.

#### 4.2. Tasa de paro

En primer lugar, la tasa de paro es el cociente entre el número de parados o desempleados y el de activos. Se calcula para ambos géneros y para cada uno de ellos por separado, su fórmula es:

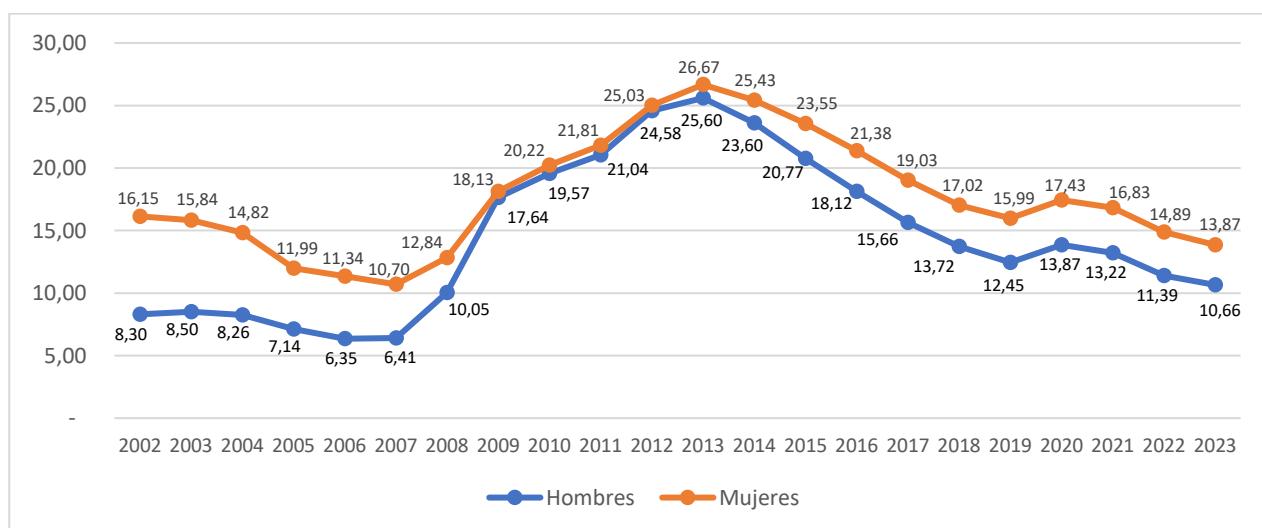
$$\text{Tasa de paro} = \frac{\text{Población desempleada}}{\text{Población activa}} * 100$$

Como se puede observar en el gráfico 3, en España durante el primer cuarto del siglo XXI, es decir de 2002 a 2023<sup>10</sup>, la tasa de paro ha tenido una mayor incidencia para las mujeres que para los hombres. A lo largo del periodo estudiado se observan diversas variaciones debido a dos recesiones, una mayor tasa de desempleo a partir del año 2008, aumentando tanto como para mujeres como para hombres. Sin embargo, la crisis financiera tuvo un impacto mayor para los hombres, de 2007 a 2008 la tasa de paro aumentó 3,64pp, mientras que la tasa de paro de las mujeres aumentó 2,14pp.

En el año 2013, se observa una desigualdad mayor entre ambas tasas de paro, concretamente se puede observar la cifra de paro más alta para el género femenino 26,67% por ello la tendencia en este periodo es ascendente, posteriormente se reduce la tasa de paro de manera gradual de 2013 a 2019 para ambos géneros.

Es destacable, que en el año 2023 las mujeres obtienen una tasa de desempleo menor que en el primer año estudiado, obtienen 2,28pp menos que inicialmente, por el contrario, el género masculino tiene mayor tasa de paro que en 2022, 2,26 pp más.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de desempleo por género en España (2002-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la EPA (INE).

<sup>10</sup> Cabe recordar que se inicia la investigación en el año 2002 debido a el Instituto Nacional de Estadística no proporciona datos del año 2001

Atendiendo a la evolución, inicialmente en el año 2002, la tasa de paro de la mujer fue de 16,15%, la del género masculino fue menor se obtuvo 8,30%, ambas tasas se redujeron hasta el año 2007.

No obstante, en 2008 empezaron a aumentar ambas tasas, y disminuir la brecha de género 2,79pp a diferencia del año anterior 2007 cuya diferencia era de 4,29pp, la brecha de género disminuye debido a que esta crisis tuvo un mayor impacto para el género masculino, sin embargo, la mujer siempre tiene una tasa de paro mayor que el hombre.

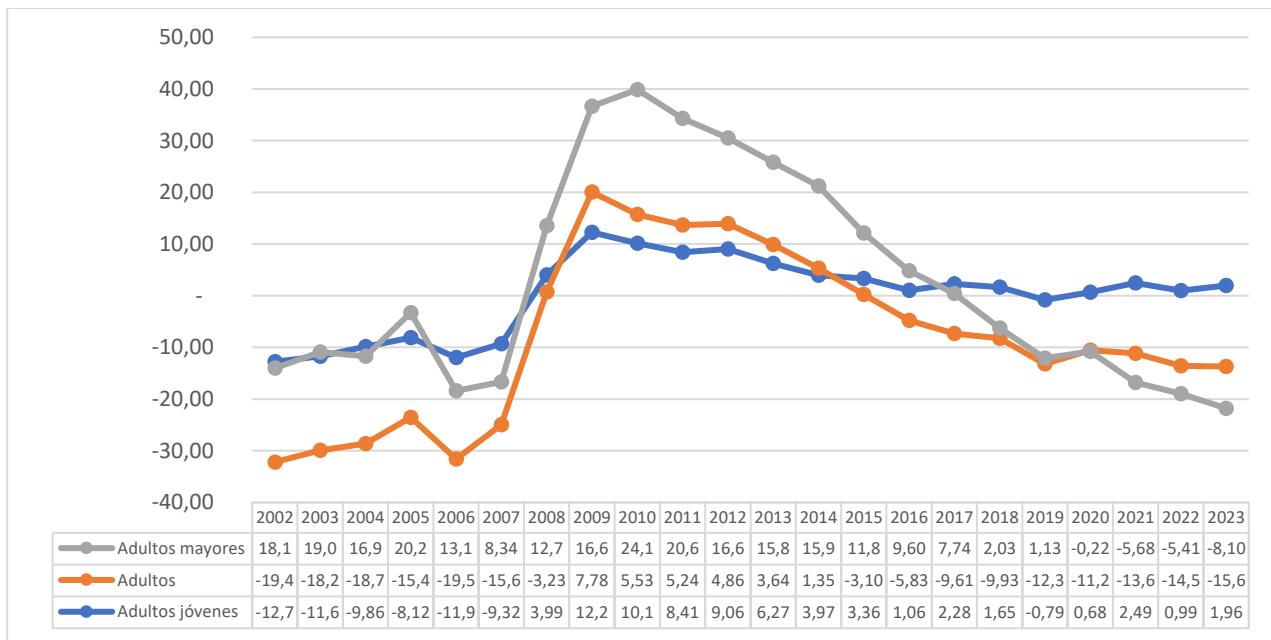
Es en el año 2013 donde la tasa de paro es mayor para ambos géneros, los hombres tienen una tasa de 25,60% y las mujeres 26,67%, pero en 2012 se realizó una reforma, y gracias a las medidas implementadas para lograr una recuperación económica, las tasas de paro empezaron a descender, aunque la brecha de género ascendió nuevamente. Comparando el año inicial estudiado 2002 y el último, se puede observar cómo ha evolucionado la tasa de paro de la mujer reduciéndose 2,28pp, por el contrario, la tasa de paro del hombre ha aumentado 2,36pp.

Tras esta recuperación económica, se puede observar una cierta estabilidad a partir del año 2014, donde la tasa de paro tiende a reducirse hasta el último año analizado 2023, bien es cierto que continúa siendo superior a la de 2008. En 2014 la tasa de paro en hombres era de 23,60 %, a diferencia de 2022 cuya tasa de paro era 11,39%. Para el género femenino en 2014 la tasa de paro era 25,43%, en el último año esta cifra descendió a 13,87%. Se puede observar que en comparación con los años y mismo género la tasa de paro ha disminuido. Sin embargo, la diferencia entre ambos géneros, la brecha entre ambos géneros, ha aumentado.

Por otro lado, la crisis sanitaria de 2019, afectó al género femenino en mayor medida, la distancia entre ambos géneros en relación a la tasa de desempleo aumentó en el año 2019. Seguidamente, la tasa de paro en 2021 de la mujer se situaba en 16,83% frente a un 13,05% de los hombres, es decir una diferencia de 3,78 puntos porcentuales. En 2022, la diferencia entre ambos géneros en cuanto a la tasa de paro es de 3,5 puntos porcentuales.

En definitiva, con todo lo expuesto en el gráfico 3 se puede deducir una vez analizados los datos obtenidos en 2002 se obtuvo la mayor diferencia de las tasas de paro entre ambos géneros siendo esta de 7,85 pp, conforme transcurren los años dicha diferencia disminuye. En 2008 la distancia de ambos géneros había aumentado 2,79 pp, la cual se redujo en 2014 obteniéndose una diferencia de 1,83 pp, y a partir de 2015 la diferencia entre las tasas de hombres y mujeres aumenta paulatinamente hasta 2021 dónde se obtuvo 3,61pp, este aumento es debido a la crisis sanitaria ha ocurrido un retroceso en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En el último año estudiado la diferencia de la tasa de paro entre hombres y mujeres es de 3,21pp.

Gráfico 4. Brecha de género en relación a la tasa de desempleo. España. 2002-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la EPA (INE).

La brecha de género en relación al paro, es la diferencia de tasas de desempleo entre hombres y mujeres. Que la brecha tenga un porcentaje negativo, significa que las mujeres tienen un mayor porcentaje de desempleo que los hombres. Esta situación se puede observar del año 2002 a 2007. A partir de 2008 la brecha muestra tendencia ascendente, de una manera más pronunciada en adultos y adultos mayores. En ambos grupos mencionados, se puede observar que la tendencia disminuye a partir de 2010 convirtiéndose sus valores en cifras negativas hasta la actualidad 2023. Diferente comportamiento tiene el grupo de adultos jóvenes, bien es cierto que de 2002 a 2007 su tendencia es negativa, sin embargo, la tendencia ascendente no es tan pronunciada en comparación a los grupos de adultos y adultos mayores, esto es como resultado de una brecha menor entre ambos géneros en adultos jóvenes. Para el mismo grupo de adultos jóvenes, de manera general a partir de 2008 su tendencia se mantiene positiva hasta 2023, exceptuando el año 2019 donde la diferencia es de 0,79%, siendo la tasa de paro de la mujer ligeramente superior a la del hombre.

Análogamente al apartado anterior, los grupos de edad se han distribuido en tres (Adultos jóvenes, adultos y adultos mayores).

Los adultos obtienen una brecha negativa de 2002 a 2008, es decir las mujeres obtienen una tasa de desempleo mayor que los hombres, concretamente en 2006 obtienen la tasa mayor durante el periodo estudiado 59,59pp. Por el contrario, los hombres obtienen 40,21pp la tasa más baja durante todo el periodo estudiado, por ello esa caída abrupta que se muestra en el gráfico. Sin embargo, a partir de 2009 la tasa asciende convirtiéndose los datos en cifras positivas hasta 2014, esta tendencia ascendente se produce como consecuencia de una tasa mayor de desempleo en hombres. A partir de 2014 hasta la actualidad 2023 las mujeres vuelven a tener una mayor tasa de desempleo que los hombres, bien es cierto que la brecha en adultos inicialmente era de 19.4pp en la actualidad se ha reducido 3,8pp, siendo esta de 15,6%.

Los adultos mayores siguen la misma tendencia, pero en el año 2005, los hombres obtienen una tasa de paro de 60,12%, mientras que las mujeres obtienen 38,88%, esto hace que la brecha de género sea positiva, hasta 2020 esta tendencia continua y los hombres tienen una tasa de desempleo mayor que las mujeres, convergiendo en 2020 esta tendencia y obteniendo las mujeres una mayor tasa de desempleo que los hombres. En la actualidad las mujeres en este grupo de edad son las más perjudicadas, ya que su brecha es la mayor en comparación a los otros grupos de edad siendo de 15,3.

Por último, los adultos jóvenes (16 a 34 años), en el periodo inicial estudiado 2002 la mujer tiene una tasa mayor de desempleo que el hombre, comienzan con una brecha de género de 12,78pp. En 2008 esta situación cambia, pasando los hombres a obtener una tasa de desempleo superior a la de las mujeres una diferencia de 3,99pp hasta el año 2018. Se puede apreciar como la crisis sanitaria en 2019 afecta de manera similar para ambos géneros siendo su brecha de género de 0,79pp, y el año siguiente de 0,69. En la actualidad la brecha de género en adultos jóvenes es de 1,96 se puede decir que la mujer en este grupo de edad es dónde sufre menos desigualdad.

## 5. BARRERAS DE GÉNERO PARA EL EMPLEO EN ESPAÑA

### 5.1. Segregación ocupacional.

En este apartado se estudiará la participación de las mujeres en el mercado laboral, como se ha visto en los apartados anteriores ha incrementado la participación del género femenino en el mercado de trabajo. No obstante, esta participación ha sido de manera desigual debido a que en el mercado laboral hay diferentes ramas de actividad y jerarquías en los diferentes puestos de trabajo, y dependiendo de cada una de ellas hay una cierta predisposición a ser ocupadas por el género femenino o masculino.

De manera general, esta tendencia debido a la distribución desigual de hombres y mujeres en diversas profesiones y sectores laborales, además de en diferentes niveles jerárquicos, perjudica mayoritariamente a las mujeres porque suelen concentrarse en empleos caracterizados por unas condiciones precarias (estabilidad, salario, beneficios...), y trabajos con menor prestigio o menor reconocimiento por la sociedad que los puestos ocupados por su género opuesto. (Jiménez Vargas, 2017)

Por otro lado, el estudio de Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002)., aporta el concepto de “efecto madeja”, donde se da una retroalimentación de esta segregación ocupacional debido a tres elementos: en primer lugar, el acceso tardío al mercado de trabajo y sin formación del género femenino; en segundo lugar, las mujeres ocupan los puestos que los hombres dejan libres, por lo tanto quedan subordinadas respecto de ellos y con unas condiciones precarias; por último, las inclinaciones y elecciones laborales de las mujeres serán más limitadas. (Heredia et al., 2002)

Además, según autores como Anker (1997) y García, Anker y Pinnelli (2003), citador por Elena Roldán- Garcia, Begoña Leyra Fatou y Leticia Contreras Martínez, existen tres teorías por las que sucede la segregación ocupacional:

En primer lugar, la corriente neoclásica del capital humano, esta teoría explica como el capital humano tiene consecuencias a la hora del reparto desigual en los ingresos de los trabajadores, donde las personas con un capital humano menor reciben una retribución menor, generalmente, las personas perjudicadas son mujeres, invierten menor capital humano debido a diversos factores, por lo que se concentran en empleos donde se requiere una menor formación. “Esto explicaría la concentración de los empleos femeninos en determinadas actividades, y el consiguiente exceso de oferta y concentración de la demanda que originan bajos salarios”. (Roldán-García et al., 2012)

En segundo lugar, la segmentación de los mercados de trabajo, esta teoría expone que el mercado laboral tiene dos vertientes. Por un lado, las personas con más experiencia y estabilidad laboral pueden acceder a empleos mejor remunerados. Esta vertiente está asociada al género masculino. Como consecuencia de ello, el género femenino se concentra en el resto de empleos, los cuales tienen una remuneración menor y requieren menos experiencia. Además, los hombres tienen un amplio abanico de ocupaciones, lo que reduce la competencia entre ellos y, como resultado, disfrutan de salarios más altos. (Roldán-García et al., 2012). Anker nombra como responsables a las personas encargadas de contratar, despedir o aquellas que tienen la capacidad de decisión a la hora de dar ascensos y decidir la retribución de cada trabajador, es decir, a instituciones como sindicatos o grandes empresas. (Anker, 1997)

Por último, las teorías “sociosexuales” o feministas, estudian variables externas al mercado de trabajo, es decir, las desventajas sociales, económicas y culturales a las que se enfrentan las mujeres. Anteriormente, se tenía la idea de que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos (trabajo reproductivo) era responsabilidad exclusiva de la mujer, y el trabajo productivo el cual era el sustento económico de la familia, recaía en el hombre. (Anker, 1997) Esta perspectiva, destaca que las ocupaciones “femeninas” relegan en el mercado de trabajo los prejuicios arraigados en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas habilidades, evidenciando como la mujer queda subordinada tanto en la sociedad como en lo que respecta a la estructura familiar. (Roldán-García et al., 2012).

Finalmente, esta segregación laboral se divide en dos subapartados que a continuación se explicarán: segregación horizontal, se origina cuando hay un reparto desigual entre hombres y mujeres en los diferentes sectores laborales, y segregación vertical, alude a los niveles ocupacionales que ocupan mujeres y hombres en una jerarquía, es decir, la diferencia de acceso entre ambos géneros a puestos de autoridad o toma de decisiones.

### **5.1.1. Segregación horizontal**

La segregación ocupacional horizontal se origina cuando el género femenino se agrupa en actividades socialmente relacionadas con tareas “femeninas” dado este pensamiento por la división sexual del trabajo, es decir, la existencia de perjuicios de género relacionados con las habilidades y capacidades de individuos femeninos y masculinos para la realización de determinadas actividades laborales. (Martínez León & Marengo, 2021)

Este término hace referencia a la dificultad de acceso de las mujeres a determinadas profesiones, un ejemplo de actividades asociadas a las mujeres son trabajos de enfermería, amas de casa, administrativos. (Jiménez Vargas, 2017)

A continuación, se analizará la segregación horizontal a partir de los datos estudiados a lo largo de la evolución de 2008 a 2023<sup>11</sup> de las siguientes ramas de actividad recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 2009, CNAE -2009:

- A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- B. Industrias extractivas
- C. Industria manufacturera
- D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H. Transporte y almacenamiento
- I. Hostelería
- J. Información y comunicaciones
- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
- P. Educación
- Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S. Otros servicios
- T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
- U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

En la tabla 1 se muestra la brecha de ocupación por género según la rama de actividad, en relación a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (2009).

---

<sup>11</sup> A pesar de que el presente Trabajo de Fin de Grado es una investigación del primer cuarto del siglo XXI, la segregación horizontal solo ha podido ser analizada desde el periodo 2008 debido a que a partir de este año es cuando proporciona los datos estadísticos el INE.

Tabla 1 Brecha de ocupación por género y rama de actividad 2008 -2023

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
A	46,22	47,93	48,35	47,62	47,86	52,36	51,78	53,58	53,87	52,46	52,94	53,59	55,21	52,37	53,75	50,63	
B	82,35	83,78	85,96	81,43	74,59	73,91	72,70	80,95	77,05	88,25	80,90	74,23	62,54	73,97	66,55	73,08	
C	49,41	48,66	48,74	49,76	47,70	49,48	49,34	48,66	49,56	48,40	47,07	45,39	44,40	46,88	44,13	44,01	
D	58,60	53,04	57,00	59,75	52,48	56,54	56,72	43,88	50,12	60,00	42,75	43,75	30,07	28,80	33,86	27,47	
E	67,45	71,34	72,55	68,45	66,93	66,46	68,58	66,36	68,28	64,38	66,38	58,91	62,47	68,16	67,61	61,99	
F	85,56	84,27	82,91	84,80	82,97	83,09	83,23	84,73	84,23	82,43	82,60	82,13	83,62	81,22	81,62	82,63	
G	1,27	-0,67	0,83	-0,07	1,47	0,92	-0,04	-0,84	0,02	0,40	0,82	1,71	0,33	1,83	1,19	0,23	
H	63,05	62,34	62,83	61,97	61,93	64,06	63,04	62,71	61,38	62,11	62,29	60,51	59,00	58,51	58,91	55,56	
I	-	11,80	-	-8,23	-8,21	-4,83	-5,06	-2,50	-2,19	-4,66	-6,91	-6,17	-7,29	-3,23	-5,88	-5,22	7,86
J	30,75	31,18	35,99	34,63	32,19	32,13	34,21	39,03	37,43	38,20	42,73	38,57	35,66	38,29	40,58	40,31	
K	7,63	9,46	7,91	5,25	6,93	2,40	3,87	2,33	-2,66	3,74	-3,27	-6,06	-3,12	-3,81	-4,53	0,77	
L	-1,85	-6,64	4,63	-6,13	-1,95	-	16,83	12,36	16,43	14,90	11,42	-8,96	-7,58	-	0,13	-7,77	3,76
M	4,87	1,02	1,61	2,38	4,95	5,43	4,26	3,97	1,51	3,20	2,00	0,01	0,86	0,56	3,90	2,76	
N	-	17,80	-	-	12,67	13,76	12,57	11,08	8,74	6,76	8,43	10,63	8,01	8,20	8,58	9,00	9,99
O	18,11	18,07	16,35	15,51	13,07	17,96	18,55	17,74	17,51	17,03	16,45	12,84	14,26	11,65	12,15	10,30	
P	-	28,83	30,46	31,24	31,71	34,72	34,66	33,04	32,89	33,56	34,02	34,52	33,82	31,80	35,54	34,70	35,00
Q	-	54,56	53,23	54,19	54,34	53,17	55,13	53,84	54,63	54,35	55,79	53,70	52,78	52,65	54,29	56,78	52,58
R	10,97	13,51	13,66	22,20	15,72	13,05	13,96	15,77	21,18	17,69	15,23	19,94	15,75	17,32	20,95	18,95	
S	-	37,06	36,57	36,02	29,07	29,36	32,08	32,31	33,89	32,77	31,26	34,11	33,99	35,19	33,74	31,11	34,35
T	-	85,87	81,71	82,59	81,74	78,56	76,68	78,20	80,12	77,02	75,92	76,84	75,50	75,05	75,78	79,90	78,38
U	14,29	30,00	3,45	-	16,28	44,00	63,64	6,67	8,33	20,00	64,71	20,00	3,23	20,00	12,20	41,18	2,44

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Se puede apreciar en la tabla 1 como en el año 2008 las actividades ocupadas mayoritariamente por el género masculino, y, por ende, con porcentajes más bajos de participación femenina, se encontraban en la rama de la construcción, con un diferencial de 85,56pp. En la actualidad, en 2023, esta diferencia ha disminuido 2,93pp.

Le sigue con un porcentaje de diferencia entre ambos géneros en 2008, industrias extractivas, con una diferencia de 82,35pp, donde la presencia de hombres era de 91,27% y 8,92% para mujeres. En 2023, la diferencia entre ambos géneros se ha reducido, ha aumentado la presencia femenina en dicha rama de actividad con 4,54pp más que en el año 2008, reduciéndose la brecha (73,08pp).

En tercer lugar, las actividades de suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (E), la mujer tiene una representación inicial de 16,23% en 2008, dicha cifra aumenta siendo en 2023 de 19,01%, lo que representa un incremento de 2,78pp.

Pese a que las mujeres han aumentado su presencia en actividades consideradas como masculinas, estas actividades siguen teniendo una sobrerepresentación de trabajadores de género masculino.

Por el contrario, las mujeres están agrupadas mayoritariamente en ramas como educación (P), actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) y actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio (T).

En la actualidad, la brecha de género en ramas de actividad como educación ha aumentado, las mujeres obtienen un 67,50%. En actividades sanitarias, la mujer tiene una participación del 76,29%. Por último, en actividades de hogares la mujer tiene una representación de 89,19%, bien es cierto que en este caso la brecha se ha reducido 7,49pp desde 2008, siendo la diferencia entre ambos géneros en 2023 de 78,38%.

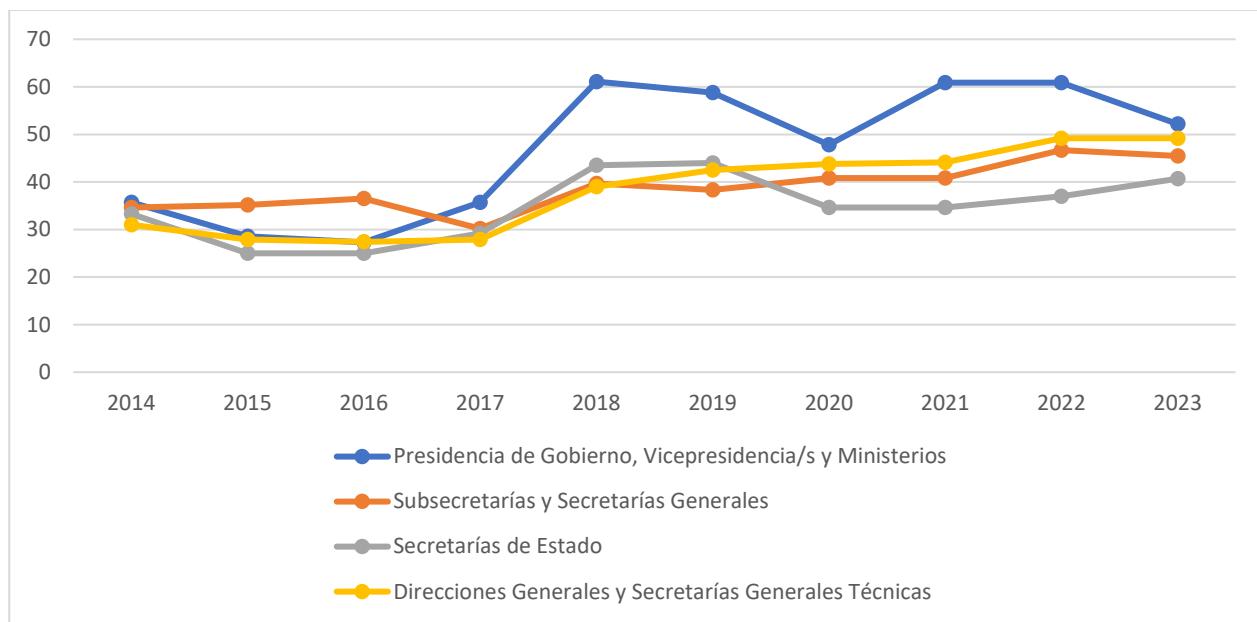
### **5.1.2. Segregación vertical**

La segregación vertical hace referencia al género femenino en cuanto a la posición en la jerarquía piramidal que ocupa la mujer. Es decir, esta discriminación vertical surge cuando a medida que la posición jerárquica aumenta en relación al poder en una organización la proporción de mujeres que acceden a ella disminuye, siendo sus posiciones y responsabilidades laborales inferiores respecto a los hombres, y como resultado reciben una remuneración menor. (Heredia et al., 2002)

Generalmente las mujeres tienen mayor dificultad que su género opuesto para promocionar en su carrera, a pesar de tener las destrezas y estudios necesarios para ejercer en puestos de alto cargo, esta situación se puede explicar a través del concepto “*think manager-think male*”, el cual hace alusión a la tendencia a asociar que un buen líder o persona que ocupa un cargo directivo tiene que tener cualidades considerados masculinas. Dichas cualidades atribuidas a los hombres son asociadas a productividad, autonomía, eficacia, por el contrario, a las mujeres se les atribuyen rasgos como afectividad y emociones. (Martínez León & Marengo, 2021)

A través del estudio de Mujeres en cifras 1983-2023 proporcionado por el Instituto de las Mujeres junto a los datos estadísticos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística se podrá estudiar la posición de la mujer respecto a poder y toma de decisiones. (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2023)

*Gráfico 5. Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado (2014 - 2023)*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE e Instituto de la Mujer

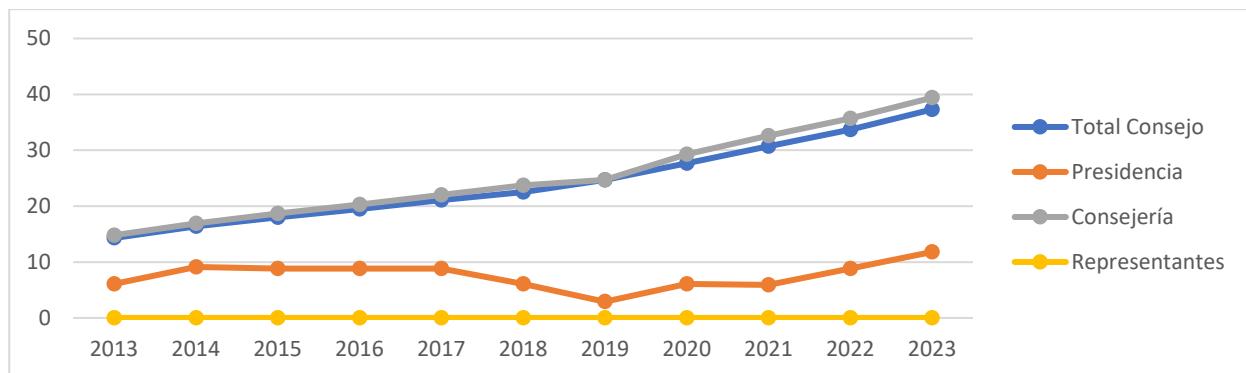
Para el análisis de la posición de la mujer en altos cargos en el ámbito público, se estudia el gráfico 5, durante la evolución de los años de 2014 a 2023 debido a que son los años de los que se ha podido obtener información, se puede observar unas mayores cifras finales respecto al año 2014. Destacando el cargo de presidencia del Gobierno, Vicepresidencia y ministros el cual asciende a partir de 2017 25,4pp, situándose en 2018 con 61,1%, en el año 2020 se puede observar un descenso abrupto (47,8pp) pudiera ser debido a la crisis sanitaria de la COVID-19, tanto para 2021 como 2022 se obtiene la misma cifra de 60,9%, y en el último año desciende a 52,2%.

En todos los cargos se puede observar una evolución obteniéndose en 2023 cifras mayores respecto a 2014 y todas ellas situándose en torno al 40%. Por lo tanto, se puede afirmar que se cumple el artículo 52 de la Ley Orgánica 3/2007 donde se establecen medidas de igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE), dicha ley se instaura con la finalidad de combatir la discriminación de género en posiciones de poder o altos cargos en la administración pública. No obstante, un 40% sigue siendo un porcentaje bajo y hay que seguir trabajando en ello para obtener mejora.

Por otro lado, una vez estudiado el ámbito público se analizará la situación de la mujer en la toma de decisiones en el ámbito privado. Para ello se utilizará el IBEX 35 (Índice Bursátil Español), este comprende las cotizaciones de las 35 empresas más destacables de España.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> [Ibex-35](#). De igual manera que en gráficos anteriores se estudia este periodo desde el 2013 debido a que no hay información de datos anteriores comprendido el periodo estudiado en dicha investigación.

*Gráfico 6. Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. (2013-2023)*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE e Instituto de la Mujer

Como se puede observar en el gráfico 6<sup>13</sup>, la presencia de las mujeres ha tenido en todos los cargos una tendencia ascendente, excepto para representantes donde la mujer no tiene ni ha tenido presencia a lo largo del periodo estudiado.

En 2013 el cargo de presidencia la participación de la mujer era de 6,1%, aumento en 2014 a 9,1% manteniéndose estable hasta 2017, de 2018 a 2019 dicha cifra disminuyó siendo en 2019 de un 2,9pp, a partir de esta disminución comenzó a ascender siendo en la actualidad la máxima cifra obtenida para este cargo (11,8%).

Tanto el cargo de total consejo como consejería, siguen la misma tendencia ascendente, en 2019 estas cifras coinciden siendo de 27,7%, ambas continúan ascendiendo, siendo mayor la cifra de consejería con un 39,4pp.

#### 5.1.2.1. Techo de cristal

El techo de cristal está relacionado con la segregación vertical, ya que el techo de cristal es una causa de la segregación vertical. A diferencia de la segregación vertical cuyo término hace referencia a la distribución de la mujer en cuanto a jerarquía, el concepto techo de cristal es un término ligado a psicología, donde hace referencia a las barreras invisibles.

Techo de cristal <sup>14</sup> es un mecanismo discriminatorio, una barrera invisible o transparente que impide a las mujeres con capacidad personal y profesional avanzar en su desarrollo profesional, las limita y una vez llegada a esta situación muchas de ellas se estancan y no sobrepasan este límite. Este mecanismo tiene lugar debido a dos factores, factores externos como por ejemplo la estructura y cultura organizacional, creencias de estereotipos, y, por otro lado, factores internos como actitudes personales. Por otro lado, también este techo de cristal tiene lugar como consecuencia de prejuicios sociales arraigados de sociedades pasadas lo que da lugar al pensamiento de que las responsabilidades familiares y domésticas deben ser asumidas generalmente por la mujer, aspectos que dificultan algunos requisitos necesarios para la promoción profesional, como puede ser la experiencia (Sarrió et al., 2002)

<sup>13</sup> Las unidades de este gráfico vienen dadas en porcentajes [Presencia de mujeres en empresas del IBEX 35](#).

<sup>14</sup> [Glosario PROMOCIÓN PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES](#)

## 6. CONCLUSIONES

En el presente análisis se ha estudiado la participación de las mujeres en el mercado laboral español durante el lapso temporal de 2002 a 2023 (primer cuarto del siglo XXII), periodo temporal de relevancia a consecuencia de las dos crisis sufridas, por un lado, la financiera y por otro la sanitaria (la COVID-19).

En primer lugar, se ha realizado un análisis de datos obtenidos de fuentes secundarias acerca de la evolución de la tasa de actividad y tasa de paro comparando dichas tasas entre el género femenino y masculino en el periodo estudiado, a partir de estos resultados se puede concluir que:

Respecto a la tasa de actividad, las mujeres han aumentado su participación en el mercado laboral, no obstante, esta tasa sigue siendo inferior a la de los hombres, por lo que la situación de desigualdad tiende a reducirse con el transcurso de los años, pero no ha desaparecido por completo.

La incorporación de la mujer al mercado laboral se debe a que, como resultado de la recesión económica y a la pérdida de empleo de su género opuesto, algunas mujeres realizan una búsqueda de trabajo activa, convirtiéndose en trabajadores añadidos; es decir, muchas mujeres se incorporan al mercado laboral a consecuencia de la crisis y la necesidad de aportar unos ingresos a su hogar. Además, la rápida recuperación del empleo femenino frente al masculino, algunos autores afirman que puede ser debido a la precarización del empleo femenino y a la destrucción de empleos en el sector de la construcción, donde mayoritariamente trabaja el género masculino, el cual se vio gravemente afectado por la crisis económica. (Gálvez Muñoz & Rodríguez Modroño, 2011) (Cebrián I, Moreno G, 2018).

Respecto a lo mencionado anteriormente, la precarización del empleo pudo ser debido como resultado de la reforma laboral de 2012. Esta reforma fue elaborada con el fin de una mayor creación de empleo para solventar las consecuencias de la crisis financiera. Según un informe de UGT donde se analizan los daños de la reforma y se proporcionan datos acerca de su impacto negativo sobre el empleo y salarios. (UGT, 2019) Las consecuencias fueron diversas: se destruyeron empleos, aumentó la tasa de paro, y dicho instrumento el cual fue creado para mejorar la situación del mercado laboral tuvo el efecto contrario, debilitó los derechos de los trabajadores y la negociación colectiva. Por ende, una vez superado el periodo de crisis, la recuperación fue lenta y el mercado de trabajo se vio afectado por un aumento de la temporalidad, contratos parciales involuntarios, entre otros factores dónde el género femenino fue el más afectado. En conclusión, una precarización del mercado laboral español. (UGT, 2019)

Por otro lado, se observa un declive repentino de la tasa de actividad en el año 2020, sucede de igual forma en hombres y mujeres, esto se debe como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. El estado de alarma en el territorio español tuvo una duración de 4 meses, desde el 14 de marzo de 2020 hasta el 21 de junio de 2020, donde se implementaron diversas medidas para evitar esta crisis sanitaria, concretamente el confinamiento es la medida que más afectó sobre el mercado laboral, debido a la pérdida o cierre de empleos. Este descenso tan significativo de las tasas se atribuye como consecuencia de dicha crisis.

Teniendo en cuenta las variables de género y edad, se puede afirmar que la disminución del paro va ligada al aumento de edad de las mujeres. Una de las causas podría ser que el grupo de jóvenes adultos, personas comprendidas entre 16 y 34 años todavía no ha finalizado sus estudios académicos, no han logrado la

experiencia requerida para determinados puestos de trabajo, por ello tienen una gran tasa de paro, sin embargo, la brecha de género para este grupo es menor, debido a que tantos hombres como mujeres se encuentran en la misma situación.

En el caso de adultos mayores, este es otro grupo gravemente afectado como se puede observar en el gráfico 4, tiene una mayor brecha de género respecto de otros grupos de edad. Se trata de un colectivo vulnerable que sufre de edadismo, es decir, prejuicios acerca de la edad. Las empresas suelen creer que estas personas carecen de capacidades de innovación, menor disposición para formarse, mayor complejidad de adaptación ante entornos digitales y tecnológicos. (Pereiro, 2022)

Los adultos mayores, en general, es un colectivo que tiene una formación menor que las nuevas generaciones, concretamente las mujeres, y son los más expuestos ante una pérdida de empleo, además esto se agrava debido a que a su edad se dificulta el acceso a un nuevo empleo. (Pereiro, 2022)

Por otro lado, se puede concluir que hay sectores “feminizados” y “masculinizados” debido al estudio de la segregación horizontal. Las mujeres están agrupadas mayoritariamente en ramas como educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio, es decir aquellos que tienen relación o semejanza al trabajo doméstico. El género masculino se dedica mayoritariamente a industrias extractivas, actividades de suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación y construcción, trabajos que requieren mayor esfuerzo físico y asociados a trabajos productivos.

Respecto de la segregación vertical, las mujeres ocupan menores puestos directivos o de alto cargo que los hombres, esto se debe a factores sociales y prejuicios acerca de los rasgos y cualidades de la mujer, al género femenino se le asocia características como afectividad y emociones, las cuales son actitudes desfavorables para ejercer puestos que requieran liderazgo. (Martínez León & Marengo, 2021)

En definitiva, hay numerosas dificultades que impiden la igualdad total laboral como se muestra en esta investigación. Sin embargo, analizando los datos se ha observado como conforme el transcurso de los años, esta brecha disminuye. Por lo que, a mi modo de parecer, esta situación requiere de educación ante las nuevas generaciones, nuevas leyes que regulen la igualdad para los colectivos más vulnerables y un esfuerzo de toda la sociedad para lograr el cambio hacia una igualdad real y total.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 344-370.
- Ariza, M., & De Oliveira, O. (1999). Inequidades de género y clase. Nueva sociedad, 1(164), 19-23. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/inequidades-de-género-y-clase-algunas/docview/199501882/se-2?accountid=14795>
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In *V international conference on industrial engineering and industrial management* (pp. 986-995).
- BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (s. f.). Recuperado 22 de mayo de 2024, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Consejo Económico y Social. (2022). Mujeres, trabajos y cuidados: Propuestas y perspectivas de futuro: informe 01/2022: sesión ordinaria del Pleno de 27 de abril de 2022 (p. 178). España, Consejo Económico y Social. <https://www.ces.es/documents/10180/5263052/Inf0122.pdf/8283bf1c-0f10-1f2d-7e55-444949c4def1>
- Estereotipos de género / OHCHR*. (s. f.). Recuperado 22 de mayo de 2024, de <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Gabinete de Estudios Económicos de la Confederación Sindical de CCOO. (s.f.). Radiografía socioeconómica del estado de la juventud en España: primero la precariedad, ahora la emancipación [Informe]. Instituto de la Juventud de España (INJUVE) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).
- Gálvez Muñoz, L., & Rodríguez Modroño, P. (2011). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2(0), 113-132. [https://doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2011.v2.38607](https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38607)
- Glosario de Conceptos. Sexo*. (s. f.). Instituto Nacional Estadística. Recuperado 18 de febrero de 2024, de <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484>
- Glosario de Conceptos. Tasa de actividad*. (s. f.). Instituto Nacional Estadística. Recuperado 5 de abril de 2024, de <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4459&op=30320&p=1&n=20>
- Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). *Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género*.
- INE: Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65080>
- INE: Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65949>

INE: Mujeres en altos cargos públicos y privados.

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESccion\\_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&page\\_name=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&page_name=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

INE: Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65985>

INE: Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65218>

INE: Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65994>

INE: Tasas de actividad por sexo y grupo de edad.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65081>

INE: Tasas de actividad por sexo y grupo de edad.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65950>

INE: Tasas de paro por sexo y grupo de edad.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65219>

INE: Tasas de paro por sexo y grupo de edad.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65995>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo & (INSST), O.A., M.P. (2023). *Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: Acciones clave*. NT 1.176.

<https://www.insst.es/documents/94886/566858/FINAL%20-%20En%20linea%20-%20NTP%201176%20-%2024-01-2023.pdf>

Jiménez Vargas, P. J. (2017). *La Desigualdad de Género en el Mercado Laboral*.

<https://doi.org/10.5281/ZENODO.10518557>

Kerbo, H. R. (2003). *Social stratification and inequality: Class conflict in historical, comparative, and global perspective* (5th ed.). McGraw-Hill.

Martínez León, I. M. ª, & Marengo, P. (2021). La segregación laboral por género en España. Evolución 2008-2018 y tendencias actuales. *ICE, Revista de Economía*, 921. [https://doi.org/10.32796/ice.2021.921.7266Mujeresencifras\\_1983\\_2023.pdf](https://doi.org/10.32796/ice.2021.921.7266Mujeresencifras_1983_2023.pdf). (s. f.). Recuperado 20 de mayo de 2024, de [https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/Mujeresencifras\\_1983\\_2023.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/Mujeresencifras_1983_2023.pdf)

Ministerio de educación, cultura y deporte. (2011). Glosario de términos utilizados en promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Recuperado de  
[https://incual.educacion.gob.es/documents/20195/1873855/GLOSARIO\\_SSC451\\_3.pdf/d4c3c1ef-a581-456f-8b4e-7ac0924bd1db](https://incual.educacion.gob.es/documents/20195/1873855/GLOSARIO_SSC451_3.pdf/d4c3c1ef-a581-456f-8b4e-7ac0924bd1db)

Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., & Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: Análisis del caso español [Occupational Segregation and Glass Ceiling in Social Work: The Spanish Case ]. *Portularia*, 12(2), 43-56. <https://doi.org/10.5218/prts.2012.0043>

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182. <https://doi.org/10.1174/021347402320007582>

Tasa de actividad—Qué es, definición y concepto. (s. f.). Recuperado 22 de mayo de 2024, de  
<https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-actividad.html>

Torns, T., & Cáceres, C. R. (2012). Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, (14), 178-202.  
OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Pereiro, J. C. (2022). *Trabajo de mayores y discriminación por edad*. 10(3), 230-250.

¿Qué es el Ibex 35? Características, funcionamiento y empresas. (s. f.). Recuperado 22 de mayo de 2024, de  
<https://economipedia.com/definiciones/ibex-35.html>

UGT. (2019). Los daños de la reforma laboral de 2012. Datos de su impacto negativo sobre el empleo y los salarios. *servicio de estudios de la confederación. Análisis y contextos*.

[https://www.ugt.es/sites/default/files/danyos-de-la-reforma-laboral-de-2012-ugt\\_0.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/danyos-de-la-reforma-laboral-de-2012-ugt_0.pdf)