



EL EMPLEO FEMENINO EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

INMACULADA CEBRIÁN LÓPEZ

GLORIA MORENO RAYMUNDO

Profesoras Titulares de Fundamentos del Análisis Económico

Universidad de Alcalá de Henares

EXTRACTO

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres nace, como su nombre indica, con el objetivo de contribuir a la consecución de la igualdad de género. En el ámbito del mercado laboral es patente la necesidad de desarrollar mecanismos que potencien la igualdad. Si bien es cierto que la presencia de las mujeres en el mundo del trabajo ha aumentado notablemente durante los últimos años, también lo es el hecho de que aún persisten numerosas desigualdades contra las que luchar.

El aumento de las tasas de actividad y de ocupación de las mujeres ha supuesto una revolución en la tradicional división del trabajo por género. El patrón tradicional según el cual a los hombres se les adjudicaba la responsabilidad del trabajo fuera del hogar, mientras que las mujeres asumían las tareas dentro de éste, ha dado paso a otro modelo en el que las mujeres rivalizan con los hombres por un empleo remunerado, pero en muchas ocasiones aún asumen en solitario la carga del trabajo intradoméstico. Este lastre no les permite alcanzar una posición competitiva, lo que origina que la situación de las mujeres en el trabajo remunerado aún esté lejos de la de los hombres. Ni el acceso al empleo, ni las condiciones en las que éste se desarrolla son equiparables. La segregación ocupacional y sectorial y las diferencias salariales son buena muestra de ello. Conocer esta situación y sus causas es un paso fundamental para poder combatirla. Este trabajo aporta algunas evidencias relativas a esta situación.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LOS CAMBIOS DE LA POSICIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO
3. LOS DESAJUSTES Y DESIGUALDADES PERSISTENTES EN EL EMPLEO
 - 3.1. Las tasas de empleo
 - 3.2. Estructura sectorial y ocupacional del empleo femenino
 - 3.3. Empleo asalariado, contratación temporal y jornada a tiempo parcial
 - 3.4. Diferencias salariales
4. REPARTO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES
5. CONCLUSIONES Y RETOS PARA EL FUTURO
6. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos quince años uno de los cambios más importantes que ha experimentado el mercado de trabajo español ha sido la incorporación de las mujeres a la actividad remunerada. En concreto, en España, desde 1994, de los 6,1 millones de personas que se han incorporado al mercado de trabajo, 3,4 millones eran mujeres, y de los 8,2 millones de empleos que se han creado, 4,3 millones han sido ocupados por mujeres. Esto ha permitido que la diferencia entre la tasa de participación de hombres y mujeres se haya reducido en algo más de veinte puntos porcentuales y que las tasas de empleo también se hayan aproximado. Sin embargo, todavía son muy notables las diferencias por género que se aprecian en el mercado de trabajo y, además, estos cambios en la composición de la fuerza de trabajo han tenido sin duda una incidencia clave en la formación y estructura de los hogares y familias. El modelo tradicional de organización familiar a lo largo del curso de la vida de hombres y mujeres que se regulaba por diferentes patrones y roles ha sufrido cambios significativos, dando paso a un modelo en el que ha sido básicamente la mujer la que se ha visto obligada a compatibilizar trabajo intra y extra doméstico, mientras que los hombres sólo han aparecido tímidamente en escena. En gran medida, este proceso de incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto acompañado de los medios necesarios suficientes para lograr que las diferencias entre los hombres y las mujeres desapareciesen y que el orden y la igualdad aparecieran. La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007 nace con la pretensión de alcanzar la tan ansiada igualdad de oportunidades.

El objetivo de este trabajo es aportar algunos datos que ponen en evidencia los cambios mencionados, así como la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo español y su relación con los problemas derivados de la conciliación entre trabajo y familia. Para ello se analizan, en primer lugar, los cambios habidos en los niveles y en las tasas de participación laboral de las mujeres. A continuación, se presentan algunos indicadores de las diferencias en el empleo, tanto las debidas a los propios niveles, como a la estructura sectorial y ocupacional del empleo femenino. De esta manera, se introducen las diferencias salariales, medidas por la brecha salarial existente entre hombres y mujeres. Por último, se presentan algunos elementos que muestran claramente cómo la situación laboral de las mujeres incide en los cambios en la estructura familiar y coincide con una falta de distribución de las tareas y responsabilidades familiares, de tal manera que la conciliación sigue presentándose como una asignatura pendiente, especialmente para los hombres.



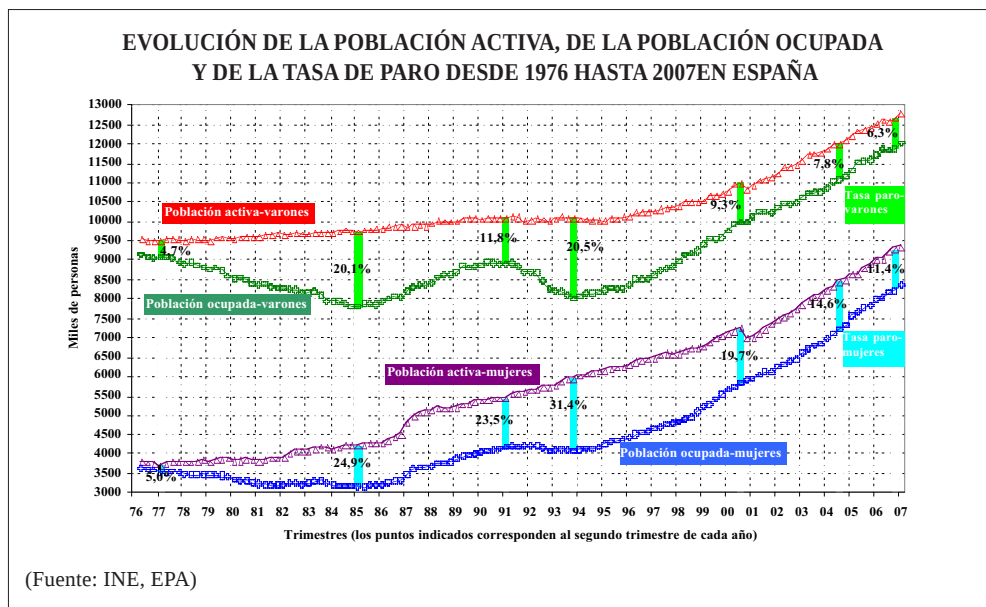
La fuente de información que se utiliza en el primer y segundo apartado es la Encuesta de Población Activa, en adelante referida como EPA, para estudiar la evolución de la actividad, el empleo y el paro de las mujeres. El análisis de la evolución de los diversos indicadores se basa en la información trimestral publicada por el Instituto Nacional de Estadística, referido como INE, hasta el año 2007, aunque en determinadas ocasiones se utilizan directamente las bases de datos originales, en cuyo caso el último año de referencia es el año 2006. Los datos de salarios se extraen de la publicación del INE a partir de la explotación de la Encuesta de Estructura Salarial, en adelante referida como EES, de 2002 y los resultados provisionales de 2004. Finalmente, se utiliza de nuevo los datos de la EPA y la información aportada por un módulo especial para el análisis de la conciliación de la vida laboral y familiar.

2. LOS CAMBIOS DE LA POSICIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Uno de los fenómenos laborales más relevantes que ha tenido lugar en España, al igual que en el resto de Europa, en las últimas décadas ha sido la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Desde el inicio de los años ochenta, se ha podido observar un aumento paulatino del número de mujeres que desean realizar una actividad laboral, al mismo tiempo que estas mujeres han ido modificando el patrón de comportamiento que tradicionalmente ejercían, es decir, aquellas mujeres que accedían al mercado de trabajo lo abandonaban cuando se casaban o tenían su primer hijo. Sin embargo, el cambio ha sido tal que, de hecho, las mujeres casadas, incluso las que tienen hijos pequeños en casa, constituyen el grupo cuyas tasas de actividad y ocupación han aumentado más.

Cuando se analizan los factores que se encuentran detrás de estos cambios, se pueden encontrar que son múltiples las causas que explican el aumento de las tasas de actividad laboral femenina. Aunque no cabe duda de que el favorable ritmo de crecimiento económico y del empleo han favorecido claramente la incorporación de la mujer, también han jugado un papel relevante algunos aspectos ideológicos como han sido aquellos derivados del movimiento de liberación de la mujer. Ahora bien, desde el propio mercado de trabajo, se han producido algunos hechos que igualmente han fomentado la entrada de las mujeres. Por un lado, puede destacarse el hecho de que los salarios reales de los trabajadores han aumentado al igual que ha mejorado el salario relativo de la mujer originando un encarecimiento de los usos alternativos del tiempo, favoreciendo la asignación de más tiempo al trabajo remunerado y menos tiempo al trabajo dentro del hogar. Por otra parte, el crecimiento del sector servicios ha traído consigo nuevas oportunidades de empleo, han surgido ocupaciones con horarios y jornadas más flexibles y, en general, con características que hacen más atractivo y asequible el mundo del trabajo a las mujeres.

GRÁFICO 1



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

Desde 1976 hasta la actualidad se pueden identificar al menos cuatro etapas en el mercado de trabajo español. En primer lugar, entre 1976 y 1985 se produjo la gran crisis del empleo originada por la crisis económica del petróleo que se vio agravada por las condiciones propias de una economía acostumbrada al proteccionismo franquista, en la que se pusieron de manifiesto los graves problemas tecnológicos y competitivos del sistema productivo español. Además, desde el principio de los años ochenta, la población activa comenzó a crecer al incorporarse al mercado de trabajo los nacidos durante el boom de natalidad de los años sesenta y haberse reducido la tasa de mortalidad infantil. En el gráfico 1 puede apreciarse el crecimiento de la población activa, tanto de la masculina como de la femenina, con un ritmo de crecimiento mayor entre la población activa femenina. Durante esta etapa el empleo disminuyó espectacularmente, recayendo especialmente sobre los varones, debido básicamente a que en el mercado de trabajo español la población empleada femenina era muy inferior y por tanto, menos probable de verse afectada por la crisis. Así, la tasa de paro femenina llegó a ser tal que 1 de cada 4 mujeres en el mercado de trabajo estaba parada, mientras que en el caso de los varones la proporción era 1 de cada 5.

¹ Una vez que se conoce la población desempleada se puede obtener la tasa de paro a partir del cálculo de la proporción que representa ésta sobre la población activa, siempre en términos porcentuales.



A partir de 1985 hasta 1991 tuvo lugar un periodo de recuperación a lo largo del cual el empleo se recuperó a un ritmo sin precedentes en la economía española. Entre los factores que desencadenaron la expansión del empleo se encontraba, además de la recuperación mundial, el acceso de España a la Comunidad Europea en 1986 y los beneficios resultantes de los ajustes productivos de la etapa previa. Así mismo, cabe destacar el papel que tuvo en el fomento del empleo la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 que permitió utilizar como herramienta básica de flexibilización de las plantillas, los contratos de trabajo temporales, con duración determinada y sin causa que justificase su uso. En el gráfico 1 puede apreciarse que, a pesar del buen ritmo de creación de empleo, la regularidad en el crecimiento de la población activa femenina sólo permitió que la tasa de paro de este colectivo se redujese hasta el 23,5 por ciento al final del periodo expansivo. Por el contrario, la población activa masculina creció más lentamente y el grupo de trabajadores masculino pudo beneficiarse más claramente de la creación del empleo y reducir su tasa de paro hasta el 11,8 por ciento.

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

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

En Andalucía, durante esta última etapa, la evolución de la participación laboral y del empleo ha seguido la misma tendencia creciente que en el resto de España, pero con un ritmo algo mayor. En concreto, el empleo ha aumentado en más de un 80 por ciento y, aunque menos de la mitad de estos nuevos empleos los han ocupado mujeres, el empleo femenino ha aumentado en una proporción mayor que la media española, siendo 1,2 millo-

² Un análisis más detallado sobre la evolución del mercado de trabajo español puede encontrarse en Toharia (1998); algunos datos más actualizados pueden encontrarse en TOHARIA (2004).



nes las mujeres empleadas en Andalucía en el segundo trimestre de 2007. Sin embargo, las tasas de paro andaluzas son más elevadas que en el resto de España y mantienen las diferencias señaladas entre la tasa de paro de las mujeres (16,9 por ciento) y la de los hombres (8,6 por ciento).

En suma, el incremento de la población activa femenina es patente a partir de los años 80 y desde entonces muestra una persistente tendencia ascendente, a pesar de las recesiones económicas de los años ochenta y noventa. En cambio, la población activa masculina sólo aumenta ligeramente a lo largo de los años ochenta y prácticamente se mantiene constante hasta que de nuevo comienza a crecer a partir de finales de los años noventa. Por su parte, los niveles de empleo femenino también han crecido a lo largo de todo el periodo, mientras que en el caso de los hombres la evolución ha estado directamente relacionada con los ciclos económicos, apreciándose de manera más clara las oscilaciones debidas a los momentos de crisis y expansión económica. De lo que no cabe duda es de que el grupo de mujeres en el mercado de trabajo se ha visto claramente favorecida por el incremento total del empleo, aunque se mantienen las diferencias entre las tasas de paro de las mujeres y de los varones.

Los efectos del ritmo creciente con el que la mujer se está incorporando al mercado de trabajo y el cambio de patrón de comportamiento de las mujeres se ve más claramente en el gráfico 2 en el que se muestran las tasas de actividad femeninas para tres momentos, los años 1976, 1994 y 2007. Estas tasas de actividad se han calculado para grupos quinquenales de edad de tal manera que indican la proporción de personas que pertenecen a la población activa sobre el total de la población perteneciente a cada grupo quinquenal de edad³. No cabe duda de que el cambio en el patrón de comportamiento es muy notable, sobre todo entre las mujeres más jóvenes. No obstante, por lo que respecta a las mujeres de menos de 20 años, la tendencia ha sido a disminuir su presencia en el mercado de trabajo, situación generada en gran medida por la prolongación de los años dedicados a la formación obligatoria, debido a la reforma del sistema educativo que se llevó a cabo principalmente en los años 80, y a la mayor presencia de las mujeres en los niveles de educación superior. En el año 76 la tasa de actividad más alta se daba en el grupo de 20 a 24 años, a partir de esa edad y con la llegada del matrimonio y de los hijos, una proporción importante de mujeres optaba por retirarse del mundo laboral, observándose a partir de ese momento una caída en la tasa de actividad. Esta caída se recupera levemente coincidiendo con el momento en el que algunas mujeres, tras finalizar el período dedicado al cuidado de los hijos, deciden volver al trabajo.

Este análisis temporal, desagregado por grupos de edad, revela que, en primer lugar, las mujeres están abandonando el modelo tradicional de actividad relativamente elevada en los primeros años de vida seguida del abandono de la actividad en el momento del matrimonio o del primer hijo. La pauta en la actualidad se parece cada vez más a la U invertida, que es la curva de las tasas de actividad por edades representativa de los varones⁴. La

³ Por ejemplo, para el grupo de mujeres cuya edad se encuentra entre 20 y 24 años, la tasa de actividad muestra la proporción de mujeres que con esa edad pertenecen a la población activa con respecto al total de la población femenina que tiene entre 20 y 24 años.

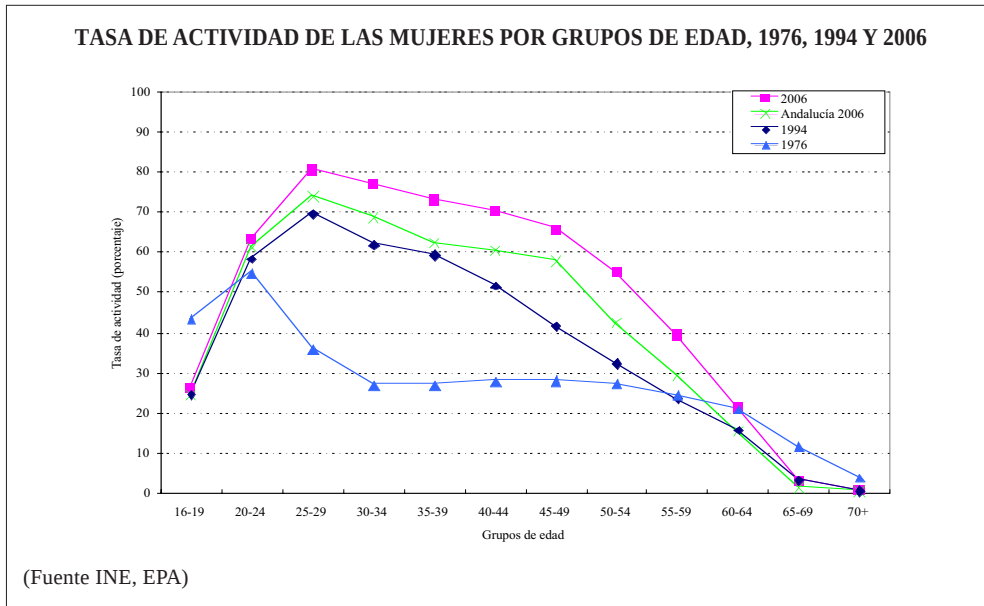
⁴ Un análisis más detallado sobre las tasas de actividad masculina y femenina por grupos de edad puede encontrarse en TOHARIA (1998).



tasa de participación más elevada es la del grupo 25-29 años y se mantiene por encima del 60 por ciento hasta los 45-49 años.

En el caso de Andalucía, el cambio de patrón de las mujeres también es apreciable, aunque se mantiene por debajo de la media de España, especialmente en los grupos de edad en los que es más probable la formación de un hogar y el nacimiento de los hijos.

GRÁFICO 2



En suma, el mercado y las condiciones laborales de las mujeres no parecen haber avanzado en la misma dirección mostrándose, por el contrario, anclado en los patrones diferenciadores y segmentadores más tradicionales del pasado, tal y como se verá en los próximos apartados.

3. LOS DESAJUSTES Y DESIGUALDADES PERSISTENTES EN EL EMPLEO

A lo largo de este apartado se presentan algunos indicadores que evidencian las claras diferencias que se aprecian entre la situación y posiciones que ocupan las mujeres en el empleo en comparación con los hombres.

3.1. Las tasas de empleo

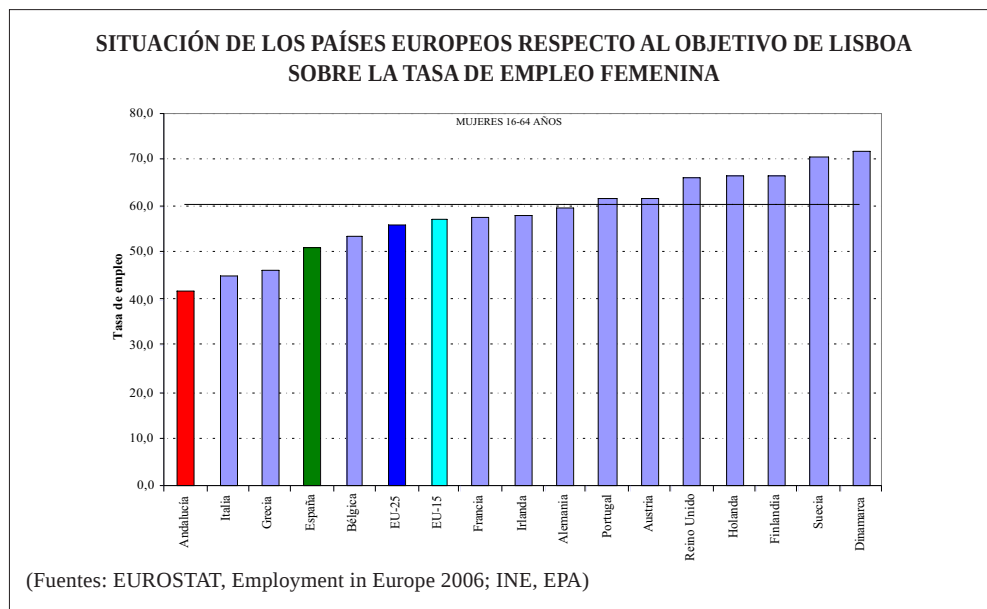
Hasta los años noventa, la principal preocupación de los gobiernos de España y los agentes sociales en general se centraba especialmente en la necesidad de reducir los niveles de paro, sin embargo, tras el Acuerdo de la Estrategia Europea de Lisboa del año 2000,



el planteamiento cambió y el empleo pasó a ocupar el primer puesto de las políticas activas de los gobiernos europeos. Así, de acuerdo con los objetivos entonces establecidos, la población empleada femenina deberá alcanzar como mínimo una tasa de empleo igual al 60 por ciento en 2010, es decir, 60 de cada 100 mujeres en edad de trabajar deberán estar empleadas⁵.

En el gráfico 3 se presentan las tasas de empleo de algunos países de la Unión Europea, entre los que se encuentra España, la media de la Europa de los 15 y de la de los 25 y además se ha incluido Andalucía. Las tasas de empleo indican, en valores porcentuales, la proporción de personas que se encuentran ocupando un empleo frente al total de la población en edad de trabajar.

GRÁFICO 3



No cabe duda de que las tasas de ocupación femenina en España se encuentran todavía lejos del mínimo de Lisboa, superando ligeramente el 50 por ciento lo que la sitúa como una de las cifras más bajas de la Unión Europea ya que, excepto Italia y Grecia, los demás países de la Europa de los 15 se encuentran en mejor situación, habiendo superado ya el 60 por ciento Alemania y los países nórdicos. Destaca la situación preocupante de Andalucía que, en particular, mantiene en media una tasa de empleo muy próxima al 40 por ciento, a pesar del esfuerzo realizado en los últimos años, como se verá a continuación.

En el gráfico 4 se presenta la evolución de la tasa de empleo para mujeres, varones y el total, desde 1976 hasta la actualidad, y con referencia a la tasa de empleo de las mujeres

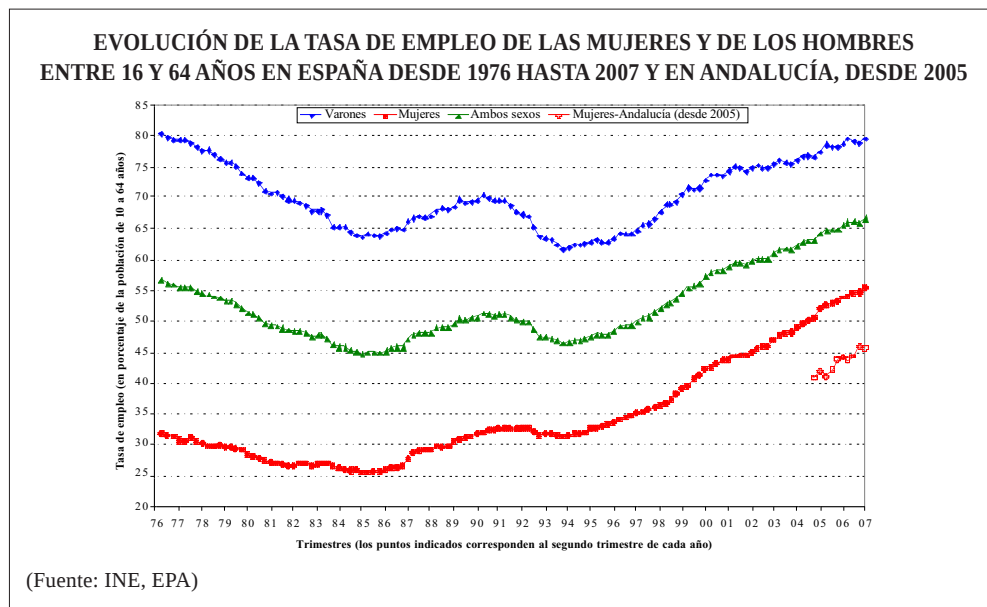
⁵ La edad de referencia está estipulada entre los 15 y los 64 años, aunque en el caso de España la edad mínima legal para pertenecer al mercado de trabajo son los 16 años, por lo que la tasa de se calcula para el grupo formado por las personas que tienen entre 16 y 64 años.



andaluzas desde 2005⁶. Las fluctuaciones del empleo en España han sido más intensas que en otros países, debido a la volatilidad del empleo español en los diferentes ciclos económicos, aunque con un intenso crecimiento a partir de 1994. No obstante, hay que destacar que la tasa de empleo femenina muestra un comportamiento claramente creciente que se ha visto menos afectado por las oscilaciones del ciclo económico que en el caso de los varones, aunque su nivel es todavía muy bajo. Según se puede apreciar en el gráfico 4, existe una deferencia considerable entre la proporción de hombres y la proporción de mujeres que se encuentran ocupando un empleo. Así, casi el 80 por ciento de los hombres en edad de trabajar tienen un empleo, mientras que sólo el 55,6 por ciento de las mujeres lo han logrado en 2007. No obstante, el ritmo de crecimiento del empleo femenino ha sido espectacular pues se ha logrado pasar de un nivel muy bajo en 1976, con sólo 31,6 por ciento, y llegar a duplicar el escasísimo 25,6 por ciento que alcanzó la tasa en 1985.

En el caso de Andalucía, la tasa equivalente a la población entre 16 y 64 años es del 45 por ciento, es decir, diez puntos menor que la tasa media de España en el segundo trimestre de 2007, aunque desde 2005 ha aumentado igualmente 5 puntos porcentuales. No obstante, hay un elemento que hace algo distinto este aumento, a saber, la tasa de empleo de las mujeres andaluzas se ve más afectada por la estacionalidad del ciclo anual, debido probablemente al tipo de sectores en los que se concentra el empleo femenino, tal y como se verá en el apartado siguiente.

GRÁFICO 4



⁶ La información publicada por el INE a partir de los datos de la EPA para los niveles de empleo de las personas que tienen entre 16 y 64 años y por comunidades autónomas sólo es facilitada a partir del año 2005.



3.2. Estructura sectorial y ocupacional del empleo femenino

A pesar de los progresos experimentados en la participación laboral de las mujeres su situación en el mercado de trabajo aún se caracteriza por la desigualdad respecto a la situación de los hombres. Como se ha señalado en el apartado anterior la presencia cuantitativa en el mundo laboral de hombres y mujeres no es la misma, ya que las tasas de actividad y ocupación de las mujeres están aún por debajo de las de los hombres. Ahora bien, las desigualdades que sufren las mujeres no solo se manifiestan en términos de participación o de dificultades en el acceso al empleo, muchas mujeres ocupadas sufren las consecuencias de la segregación laboral y de la precariedad. Una manifestación de la desigualdad laboral es la distribución de los empleados en las distintas ramas de actividad y ocupaciones. La necesidad de compatibilizar trabajo y familia ha llevado a las mujeres, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones, diferentes a los que ocupan los hombres, lo que es causa de desigualdades. Este fenómeno no es exclusivo de nuestro país, ya que según la OIT, de entre todos los trabajadores del mundo no incluidos en el sector agrícola, aproximadamente un 60% están en alguna ocupación en la que como mínimo el 80% de los trabajadores dedicados a ella son de un mismo género, hombres o mujeres. Esto significa que la mayoría de los trabajadores del mundo desempeñan ocupaciones que pueden ser consideradas «femeninas» o «masculinas». Esta segregación ocupacional por género es fuente de ineficacia y rigidez en el mercado laboral, dando lugar a discriminación ya que puede darse el caso de que por razón de su género se excluya a personas capacitadas del desempeño de ciertas profesiones, y habitualmente serán las mujeres las que se vean constreñidas a una gama restringida de ocupaciones. Además, esta situación tiende a perpetuarse en el tiempo, ya que los individuos toman sus decisiones sobre formación teniendo en cuenta las oportunidades profesionales que en el futuro van a tener y por tanto las mujeres seguirán eligiendo los itinerarios formativos adecuados para integrarse laboralmente sin problemas. El estudio de la segregación laboral y de sus causas se ha realizado desde ámbitos no solo económicos. Por un lado, los economistas hacen hincapié en la teoría del capital humano por la que la menor cualificación de las mujeres les lleva a ciertos tipos de ocupaciones, o en la teoría de los mercados de trabajo segmentados según la cual las mujeres se enfrentan a mayor competencia por los puestos de trabajo por poder optar a una gama restringida de ocupaciones. Por otro lado, las teorías feministas y los análisis de género sobre la segregación analizan las variables de este problema que no son las propias del mercado laboral. Así, el hecho de que las mujeres hayan asumido tradicionalmente las tareas del hogar y el cuidado de los hijos está relacionado con sus «capacidades», que al mismo tiempo son las que se requieren para el desempeño de las ocupaciones «femeninas» (por ejemplo, maestra, enfermera y niñera, costurera y mecanógrafa, cajera y contable, etc.). Del mismo modo, las mujeres no se emplearán en ocupaciones para las que se requieren cualidades «masculinas», como la fuerza física o la capacidad de mando y supervisión (por ejemplo, trabajadores de la construcción, directivos, supervisores, etc.).

En el cuadro 1 se muestra la distribución sectorial del empleo en Andalucía y en España a un nivel de dos dígitos de la CNAE, según datos de la Encuesta de Población Activa para el año 2006. Aproximadamente la mitad del empleo femenino en España (53,3 por ciento) se acumula en tan solo cinco ramas de actividad, todas ellas del sector servicios.

En primer lugar aparece el «Comercio al por menor» en el que se ocupan alrededor del 15 por ciento de las empleadas, seguido de «Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales» con un 11 por ciento, tanto en España como en Andalucía. Esta distribución es el resultado del proceso de terciarización sufrido por la economía española que ha facilitado en gran medida la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo extradoméstico. Comparado con el sector industrial, el sector servicios ofrece la posibilidad de desempeñar trabajos más llevaderos, con horarios y jornadas más flexibles y, en definitiva, más atractivos para las mujeres.

CUADRO 1
DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO, RAMAS DE ACTIVIDAD QUE ACUMULAN
APROXIMADAMENTE EL 50 POR CIENTO DEL EMPLEO POR GÉNERO,
ANDALUCÍA Y ESPAÑA, 2006

MUJERES			
Andalucía		España	
52 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor; reparación efectos personales y enseres domésticos.	15,7	52 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor; reparación efectos personales y enseres domésticos.	14,4
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	10,8	85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	11,0
80 Educación	10,1	55 Hostelería	9,5
55 Hostelería	9,7	74 Otras actividades empresariales	9,4
95 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	9,5	80 Educación	9,0
Porcentaje acumulado del empleo	55,7	Porcentaje acumulado del empleo	53,3
HOMBRES			
Andalucía		España	
45 Construcción	23,3	45 Construcción	20,5
01 Agricultura, ganadería, caza y actividades relacionadas	8,3	75 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	6,2
75 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	7,3	52 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor; reparación efectos personales y enseres domésticos.	6,0
52 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor; reparación efectos personales y enseres domésticos.	7,3	74 Otras actividades empresariales	5,5
55 Hostelería	6,4	55 Hostelería	5,4
		01 Agricultura, ganadería, caza y actividades relacionadas	5,1
		60 Transporte terrestre; transporte por tubería	4,5
Porcentaje acumulado del empleo	52,8	Porcentaje acumulado del empleo	53,3

(Fuente: INE, EPA)

De estas ramas de actividad hay algunas que pueden clasificarse como de «feminizadas» debido a la alta proporción de mujeres sobre el total del empleo del sector. En concreto, en «Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales» el 75 por ciento de los ocupados son mujeres (68 por ciento en Andalucía) y en «Educación» el 65 por ciento (60 por ciento en Andalucía).

A pesar de que el nivel de estudios y de cualificación de las mujeres ha aumentado notablemente en los últimos años, la distribución del empleo femenino por ocupaciones en España (cuadro 2) se caracteriza todavía por una acumulación importante en grupos de ocu-

paciones que exigen un nivel de cualificación del trabajador muy bajo. Así, se observa que un 14,8 por ciento de las ocupadas en España trabajó en el año 2006 como «Empleada doméstica y personal de limpieza de edificios» (este porcentaje es aún mayor en Andalucía, con un 16,9 por ciento de las ocupadas). Un 8,8 como «Dependientes de comercio» y un 14,9 como «Trabajadores en servicios personales y de restauración» (en Andalucía los porcentajes son 9,3 y 14,7 por ciento respectivamente). Las ocupaciones relacionadas con la gestión administrativa también tienen un peso importante. En el caso de Andalucía hay que señalar el peso relativo de las ocupaciones de «Peones de pesca y agropecuarios», con un 5,4 por ciento del empleo femenino.

CUADRO 2
DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL DEL EMPLEO, OCUPACIONES QUE ACUMULAN
APROXIMADAMENTE EL 50 POR CIENTO DEL EMPLEO POR GÉNERO,
ANDALUCÍA Y ESPAÑA, 2006

MUJERES			
Andalucía		España	
91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	16,9	91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	14,8
53 Dependientes de comercio y asimilados	9,3	53 Dependientes de comercio y asimilados	8,8
51 Trabajadores de servicios personales	7,8	51 Trabajadores de servicios personales	8,4
50 Trabajadores de servicios de restauración	6,9	50 Trabajadores de servicios de restauración	6,5
34 Técnicos y profesionales de apoyo en gestión administrativa	5,4	34 Técnicos y profesionales de apoyo en gestión administrativa	6,3
94 Peones de pesca y agropecuarios	5,4	44 Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	5,1
<i>Porcentaje acumulado del empleo</i>	51,8	<i>Porcentaje acumulado del empleo</i>	50,0
HOMBRES			
Andalucía		España	
71 Trabajadores cualificados en obras estructurales de construcción y asimilados	9,5	71 Trabajadores cualificados en obras estructurales de construcción y asimilados	8,2
72 Trabajadores cualificados de acabado de construcciones y asimilados, pintores y otros	7,7	72 Trabajadores cualificados de acabado de construcciones y asimilados, pintores y otros	6,4
86 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	6,7	86 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	6,3
96 Peones de construcción	5,1	76 Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	4,3
50 Trabajadores en servicios de restauración	4,5	33 En operaciones financieras y comerciales	3,9
94 Peones de pesca y agropecuarios	4,2	96 Peones de construcción	3,8
76 Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	3,7	50 Trabajadores en servicios de restauración	3,6
77 Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	4,7	51 Trabajadores en servicios personales	4,6
78 Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	5,7	52 Trabajadores en servicios de protección y seguridad	5,6
<i>Porcentaje acumulado del empleo</i>	51,8	11 Dirección de empresas	2,8
		<i>Porcentaje acumulado del empleo</i>	49,6

(Fuente: INE, EPA)

En el cuadro 3 se recogen las ocupaciones con mayor proporción de mujeres, es decir, aquellas en las que más del 70 por ciento de los ocupados son mujeres. Estas ocupaciones corresponden fundamentalmente con el sector servicios, mientras que las más masculinas se corresponden, sobre todo, con actividades desarrolladas en la industria y en la construcción y en los niveles más altos de cualificación. Sin embargo, en el caso de las mujeres, las ocupaciones responden a los estereotipos sociales que atribuyen a la mujer cualidades como la delicadeza y la destreza manual, así como las ventajas para realizar actividades de cuidado y servicio a terceros y relacionadas con las tareas domésticas. También hay que señalar que las mujeres están más concentradas en las ocupaciones femeninas que los hombres en las masculinas ya que los hombres se distribuyen más homogéneamente en las ocupaciones que las mujeres.

CUADRO 3
OCUPACIONES EN LAS QUE MÁS DEL 70 POR CIENTO DE LOS OCUPADOS
SON MUJERES, ANDALUCÍA Y ESPAÑA, 2006

	Andalucía	España
91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	94,1	92,7
51 Trabajadores en servicios personales	80,6	85,0
27 Prof.asociadas a titulación 1er ciclo en ciencias naturales y sanidad y asimilados, excepto ópticos y fisioterapeutas	73,2	83,2
44 Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	72,7	76,3
28 Prof. Asociadas a titulación 1er ciclo en enseñanza	72,3	75,7
45 Empleados administ. en trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	71,2	74,6
43 Auxiliares administrativos (sin tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	63,9	71,1
46 Cajeros, taquilleros y otros asimilados en trato directo con el público	66,0	70,9
53 Dependientes de comercio y asimilados	64,9	69,9

(Fuente: INE, EPA)

3.3. Empleo asalariado, contratación temporal y jornada a tiempo parcial

En este apartado se presenta cómo han afectado a las mujeres, en particular, los dos instrumentos más utilizados en nuestro país como medidas de flexibilización de la mano de obra, por un lado, la contratación temporal y, por otro, la contratación en jornada a tiempo parcial.

Tanto la contratación temporal, como la contratación a tiempo parcial, están directamente relacionadas con el empleo por cuenta ajena, por lo que es preciso mencionar que a lo largo de los últimos años la proporción de personas que trabajaban como asalariados en

el mercado de trabajo español ha mantenido una tendencia ligeramente creciente, pasando del 73 al 82 por ciento entre 1994 y 2007, aunque este cambio no ha afectado por igual a hombres y a mujeres. Así, las mujeres presentan en el segundo trimestre de 2007 una tasa de salarización algo superior al 85 por ciento, 10 puntos más que en 1994, mientras que los hombres no llegan a alcanzar el 80 por ciento, 8 puntos más que en 1994. En Andalucía, estas proporciones se mantienen aproximadamente igual, sólo cabe matizar que la tasa de las mujeres es ligeramente inferior.

Otro elemento importante a tener en cuenta es la composición de la mano de obra asalariada y las diferencias observadas en el peso de este tipo de empleo en el sector privado. La tasa media de asalariados en el sector privado en España, para el caso de los varones es ligeramente superior al 85 por ciento en el segundo trimestre del año 2007, mientras que las mujeres tienen un 79,2 por ciento. Sin embargo, en el caso de Andalucía, el peso del sector privado es algo menor, presentando un 83 por ciento en el caso de los varones y un 77,8 por ciento en el de las mujeres.

CUADRO 4
EMPLEO ASALARIADO EN ESPAÑA Y EN ANDALUCÍA, SEGUNDO TRIMESTRE DE 2007

	Empleo Total	Asalariados	Asalariados del sector privado	Tasa de salarización	Peso del sector privado entre los asalariados
España					
Total	20.367,30	16.779,40	13.904,60	82,38	82,87
Varones	12.007,70	9.548,30	8.171,00	79,52	85,58
Mujeres	8.359,60	7.231,00	5.733,60	86,50	79,29
Andalucía					
Total	3.235,60	2.656,20	2.155,90	82,09	81,16
Varones	2.006,10	1.604,00	1.336,60	79,96	83,33
Mujeres	1.229,40	1.052,20	819,40	85,59	77,87

(Fuente: INE, EPA)

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

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



de temporalidad para todos los colectivos aunque ha vuelto a descender, de tal manera que en el año 2007, la temporalidad afectaba en torno a un tercio de los trabajadores, y se han aproximado considerablemente las cifras relativas a hombre y mujeres⁷. Ahora bien, no deja de ser un hecho que el porcentaje de asalariados con un contrato temporal es mayor entre las mujeres. Así, la tasa de temporalidad femenina se sitúa por encima del 33 por ciento, mientras que la de los varones se encuentra en torno al 30 por ciento; sin embargo, en el caso de Andalucía, estas tasas son considerablemente mayores, llegando a verse afectadas casi el 47 por ciento de las mujeres y más del 44 por ciento de los varones asalariados de esta región, en el segundo trimestre de 2007⁸.

Ahora bien, es España, a pesar de que la temporalidad ha sido el instrumento más utilizado por los empleadores, el empleo a tiempo parcial ha ocupado un lugar importante en las negociaciones de los agentes sociales. Sin embargo, su papel ha sido comparativamente muy pequeño pues, por término medio, sólo el 11,5 por ciento de la mano de obra tenía un contrato a tiempo parcial en 2007, aunque en el caso de las mujeres el porcentaje aumentaba por encima del 23 por ciento, pero en el de los hombres no llegaba ni siquiera a superar el 5 por ciento. En Andalucía, las cifras se muestran aproximadamente igual, quizás algo mayores, pero de lo que no cabe duda es que son más bajas que en otros países de la Unión Europea, y que demuestran una vez más que en cualquier caso se mantiene la tendencia general a que el empleo a tiempo parcial sea mayoritariamente «una cuestión de mujeres»⁹.

GRÁFICO 5

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

(Fuente: INE, EPA)¹⁰

⁷ Entre las razones que llevaron al repunte más reciente de la temporalidad se han aducido varias razones que tienen que ver con los cambios metodológicos de la EPA, pero principalmente, al aumento de la contratación temporal en el sector público, que se ha situado en el 36 por ciento, a pesar del descenso observado en el sector privado que ha llegado al 26 por ciento.

⁸ Puede encontrarse un análisis exhaustivo de la temporalidad en España en TOHARIA dir. (2005).

⁹ Una presentación detallada de la situación del empleo a tiempo parcial en España y su comparación con Europa se encuentra en CEBRIÁN y MORENO (2001).

¹⁰ En el gráfico aparecen dos marcas. Una está referida al valor 30 por ciento, y la otra marca el momento de ruptura de las series que se aprecia muy claramente en este gráfico cuando la EPA cambió de metodología en 2005.

3.4. Diferencias salariales

Es de sobra conocido que en el mercado de trabajo español se producen importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres, aunque hay que poner de relieve las dificultades técnicas que entraña la medición de estas diferencias, dificultades derivadas, principalmente, de la falta de datos apropiados para efectuar dicho cálculo. La Encuesta de Estructura Salarial (EES) es hoy por hoy la única encuesta periódica en la que se ofrece información sobre las ganancias de los trabajadores, desagregada por género. La cobertura sectorial de esta encuesta excluye las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales. Además, son las empresas y no los trabajadores las que responden la encuesta, con las limitaciones que esto supone para el análisis macroeconómico de las diferencias salariales.

Aunque el Instituto Nacional de Estadística realizó la última EES en el año 2004, solo están disponibles resultados provisionales correspondientes a ese año. Según estos datos la brecha salarial medida, calculada como la diferencia entre 100 y el cociente entre el salario bruto anual medio de la mujer y el del hombre (en porcentaje), es para España un 28,7 por ciento, mientras que para Andalucía la brecha salarial bruta es del 26,2 por ciento. Estas brechas brutas prácticamente coinciden con las resultantes de la EES del año 2002 cuando se utiliza la ganancia media anual por trabajador para calcularlas, siendo del 28,9 para el conjunto del territorio español y del 25,4 por ciento para Andalucía. No obstante, estos resultados pueden verse condicionados por el peso de los empleos más cortos en el tiempo y en la jornada, que como se acaba de ver, afectan más a las mujeres que a los hombres. Una forma más precisa para medir la brecha salarial es utilizar el salario hora, en lugar del salario anual. Así, la brecha salarial bruta calculada según la ganancia media por hora disminuye notablemente, pasando a ser del 19,3 por ciento en España y del 11,2 por ciento en Andalucía ¹¹.

CUADRO 5
BRECHA SALARIAL BRUTA

	Encuesta de Estructura Salarial 2002		Encuesta de Estructura Salarial 2004 (resultados provisionales)
	Ganancia media anual	Ganancia media por hora	Ganancia media anual
Andalucía	25,4	11,2	26,2
España	28,9	19,3	28,7

(Fuente: INE, EES)

No hay que perder de vista que detrás de estas diferencias salariales brutas, hay ciertos factores explicativos que no pueden achacarse únicamente a prácticas de discrimina-

¹¹ El que la brecha sea menor en Andalucía tiene que ver con el ámbito sectorial de la EES, que deja fuera sectores con un peso relativamente mayor en esta CCAA, especialmente en el caso de las mujeres, y que presumiblemente tienen salarios medios más bajos.



ción salarial. La discriminación salarial sólo existe cuando la mujer percibe un salario menor al que percibiría un hombre en el caso de desempeñar el mismo trabajo y siendo igualmente eficaces y productivos, con similares niveles de cualificación y la misma experiencia profesional. Ahora bien, tal y como ha quedado de manifiesto en los apartados anteriores, las mujeres se encuentran en una posición de desventaja en el mercado laboral que explican parte de las diferencias salariales brutas observadas. Esta desventaja viene determinada por múltiples factores y algunos de ellos afectan en especial a ciertos colectivos de mujeres, aunque otros son extensibles al conjunto de la población femenina.

Un primer factor explicativo y evidente al comparar la brecha por ingresos anuales con la brecha por hora trabajada, es que la jornada media de las mujeres es inferior a la de los hombres, presentado éstas también una mayor tasa de parcialidad.

Tampoco hay que olvidar que la existencia de segregación sectorial y ocupacional, producida por la concentración del empleo de las mujeres en los sectores y empleos con salarios más bajos, explican estas diferencias brutas.

Y, por último, hay que mencionar que las trayectorias laborales de hombres y mujeres han sido tradicionalmente distintas, y aunque se han acortado distancias, aún persisten diferencias que se traducen en menores salarios para las mujeres. Ni la continuidad ni la intensidad de la dedicación al trabajo son iguales para hombres y mujeres. Mientras que, habitualmente, los hombres una vez que acceden al mercado de trabajo se mantienen dentro de él de forma continua durante toda su vida activa, las mujeres están sujetas a ciertas interrupciones de su carrera laboral relacionadas principalmente con los procesos reproductivos. Esto genera una depreciación de su capital humano que se traduce en menores ingresos potenciales. Además, la necesidad de compatibilizar trabajo y familia supone, para muchas mujeres una renuncia a aspirar a una carrera profesional exigente en tiempo con todas las responsabilidades que esta situación conlleva.

4. REPARTO DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha venido acompañada de una serie de cambios demográficos y sociales. El más notable y el de mayor incidencia sobre el mercado de trabajo ha sido la disminución de la natalidad, entre 1994 y 2005 el número medio de hijos por mujer ha pasado de 2,8 a 1,3.

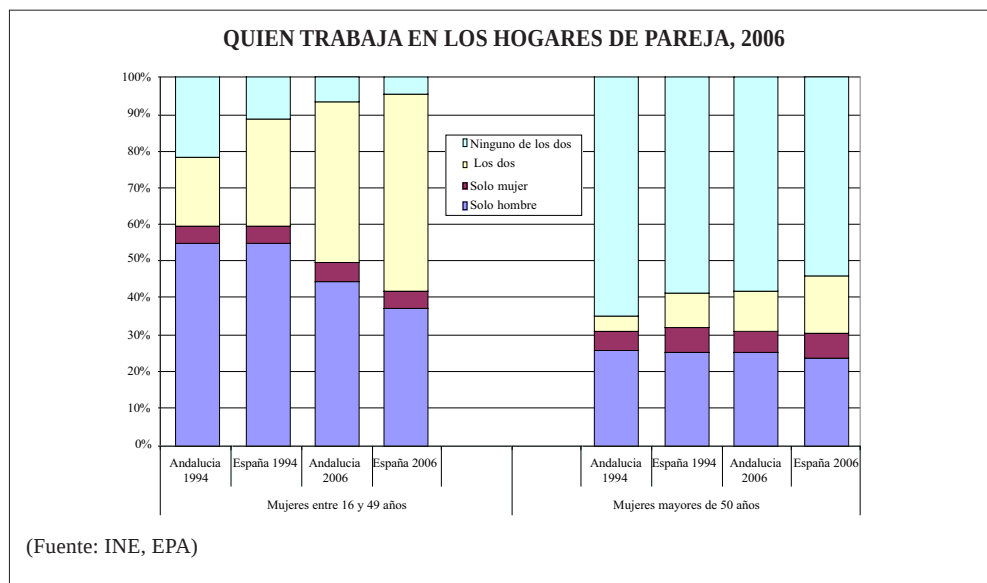
Otro cambio relevante es el aumento del número de personas que viven solas o en pareja sin tener hijos. Así, los hogares unipersonales suponían el 12 por ciento del total de hogares en 1994 y han pasado a ser el 17 por ciento en 2006, más de la mitad son personas mayores de 65 años. Las parejas sin hijos son el 22 por ciento de todos los hogares españoles, cuando en 1994 eran un 18 por ciento. Los hogares formados por una pareja con hijos siguen siendo la forma más habitual de convivencia en nuestro país, siendo un 47 por ciento de todos los hogares, pero esta proporción ha disminuido desde 1994 en diez puntos porcentuales. Andalucía no se ha mantenido al margen de estos cambios socio-demográficos, si bien hay que señalar que la tasa de natalidad se sigue manteniendo por encima de la media española y que, como consecuencia de ello, los hogares de parejas con hijos son el 52 por ciento.

Cabe preguntarse hasta qué punto los cambios en las formas de familia y la disminución en la natalidad viene condicionada por la necesidad de conciliar trabajo y familia. No cabe duda de que los cambios en los procesos productivos, en el mercado de trabajo o en

los sistemas de protección son factores «macro» que tienen impacto en cómo los individuos compatibilizan un empleo con su vida familiar. Pero, factores como la caída en la natalidad pueden interpretarse como un intento, a nivel «micro» de encontrar el equilibrio entre ambas esferas. La tendencia a retrasar la maternidad hasta que la mujer tiene un trabajo estable y ha logrado encarrilar su vida profesional está muy relacionada con las exigencias de la «doble jornada». No obstante, hay que ser prudentes a la hora de establecer qué es causa y qué consecuencia: se tienen pocos hijos (o ninguno) porque se trabaja o se trabaja porque no se tienen hijos.

Pero no son sólo las condiciones del mercado de trabajo las que inciden en la disminución del número medio de hijos, hay que tener en cuenta que, en general, la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo no se ha visto acompañada de un reparto del trabajo doméstico más equilibrado entre los miembros del hogar. El tipo de familia tradicional en el que la mujer asume el cuidado de los hijos y del hogar, mientras que el hombre trabaja fuera de casa, no es un modelo sostenible cuando los dos miembros de la pareja trabajan. En el siguiente gráfico se observa el aumento entre 1994 y 2006 de la proporción de hogares de pareja en los que los dos miembros de la pareja están ocupados. En el caso de las parejas en las que la mujer es más joven (menor de 50 años) la proporción ha pasado de un 29 a un 53 por ciento y en Andalucía de un 18 a un 43 por ciento.

GRÁFICO 6



Si en el modelo tradicional la preocupación de las mujeres era la familia y la de los hombres el trabajo hoy en día es difícil mantener esa división. A lo largo de las últimas décadas se ha producido un aumento espectacular de las familias en las que el hombre y la mujer obtienen ingresos derivados de sus trabajos y además ha aumentado el número de hogares monoparentales en los que los ingresos de las mujeres son imprescindibles para la supervivencia de la familia. Según estimaciones de la Organización Internacional del Tra-

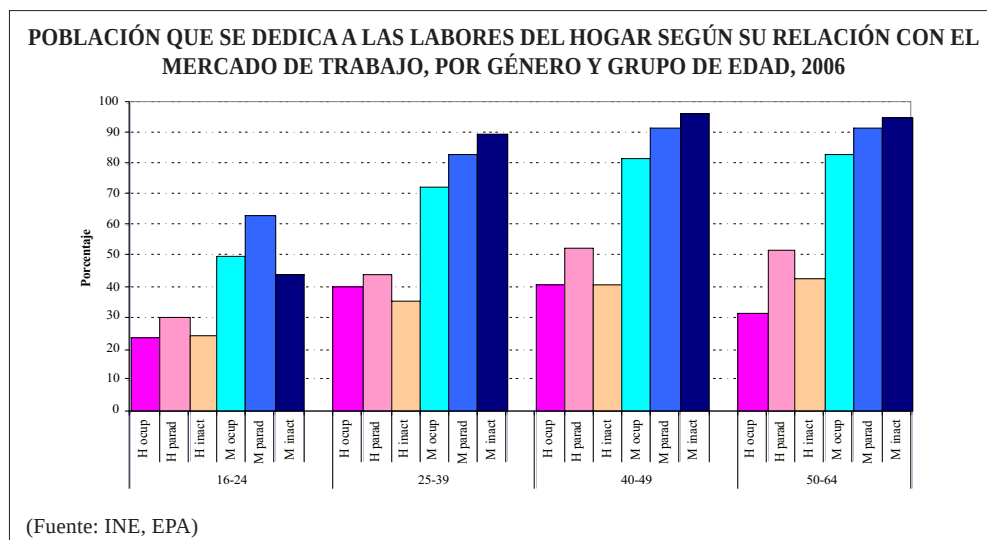


bajo (OIT), se calcula que en todo el mundo la proporción de hogares en los que las mujeres son la principal fuente de ingresos asciende al 30% del total. Este aumento de la participación de las mujeres en la fuerza del trabajo ha inducido un cambio en los roles y las expectativas de género, tanto en la familia como en la propia empresa. Cabría esperar, y en cierto modo así ha sucedido, que a medida que son más las mujeres que pasan a desempeñar un empleo retribuido, crezca también el número de hombres que comparten las tareas domésticas y las funciones de atención a la familia, tradicionalmente consideradas femeninas.

Pero la realidad es que en muchos casos las mujeres asumen un nuevo papel en el mundo laboral sin que se produzca una redistribución del trabajo doméstico, recayendo sobre ellas el mayor peso de estas responsabilidades. Esta situación ha generado lo que se conoce como la «segunda jornada» laboral de muchas mujeres. Si a esto unimos la falta de flexibilidad del mercado laboral, en concreto del tiempo de trabajo, así como la escasa provisión de servicios públicos para el cuidado de dependientes, la «doble jornada» supone para muchas mujeres una carga adicional a su trabajo extradoméstico, además de una cortapisa para el desarrollo de su carrera profesional.

Con el objetivo de tener una aproximación a quienes son los que realizan una doble jornada es posible analizar quienes son aquellos que en la Encuesta de Población Activa declaran que se dedican a las labores del hogar. Se trata de una pregunta en la que el propio entrevistado dice si trabaja o no en el hogar, con independencia de que tenga un trabajo remunerado. Aunque la clasificación es subjetiva y, por lo tanto, sus resultados deben interpretarse con cautela, sí ofrece un panorama aproximado de quiénes asumen el trabajo doméstico como una responsabilidad propia y quienes no. En el gráfico siguiente se recogen los resultados de esta clasificación por sexo, según la situación en el mercado de trabajo (ocupado, parado o inactivo) por grupos de edad. Los ocupados que dicen realizar «tareas del hogar» son los que están sujetos a la doble jornada. En todos los grupos de edad y para cualquier situación respecto al mercado laboral, se observa que los porcentajes de hombres con «doble jornada» son notablemente inferiores a los de mujeres en esa situación.

GRÁFICO 7





En el segundo trimestre del año 2005, el INE realizó un módulo específico sobre conciliación entre la vida laboral y familiar. A través de sus resultados se puede establecer la discrepancia entre el modo en el que las personas participan en el mercado laboral y el modo en el que desearían hacerlo, así como determinar las situaciones en que esta participación es imposible. Esto permite investigar si las razones están relacionadas con la ausencia de servicios para el cuidado de dependientes. El 14,3% de la población con hijos y que cuida regularmente de otras personas (ya sean niños que no son suyos o personas dependientes) desearía trabajar menos, para aumentar así el tiempo de cuidado a otras personas. En el caso de las mujeres este porcentaje alcanza el 16,2%, mientras que en el de los hombres se sitúa en el 12,9%. Por el contrario, un 3,8% de estas personas desearía trabajar más y reducir el tiempo que dedican a la atención de niños y personas dependientes. Este porcentaje es mucho más significativo entre las mujeres (6%), que entre los varones (2,2%).

Como conclusión se puede decir que los cambios observados en los niveles de participación de las mujeres en el mercado de trabajo guardan una estrecha relación con los cambios aparecidos en las estructuras de los hogares. Y, a pesar de que en los últimos años los hombres han entrado a colaborar en la realización los trabajos del cuidado del hogar y de la familia, todavía siguen siendo las mujeres las que llevan la mayor carga, por lo que es mayor la incidencia que tienen sobre su comportamiento los cambios que se puedan originar. No obstante, existen diferencias muy significativas que dependen del nivel de estudios y del tipo de actividad económica que realiza el cónyuge, si lo hay¹². En cualquier caso, España pertenece al grupo de países mediterráneos los cuales se caracterizan por tener una provisión de ayudas sociales del Estado, instituciones y legislación laboral que no favorecen la flexibilización del tiempo de trabajo y todavía abocan a las mujeres a tener que dejar el mercado de trabajo cuando aumentan las responsabilidades familiares del hogar.

5. CONCLUSIONES Y RETOS PARA EL FUTURO

Tras los análisis presentados en los apartados anteriores, pueden extraerse algunas conclusiones sobre cuál es la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo en España.

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

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

¹² Un estudio más detallado sobre la relación entre los cambios de situación familiar y la participación laboral y el tiempo de trabajo puede encontrarse en CEBRIÁN, MORENO y TOHARIA (2007).



resto de las españolas, aunque los niveles de participación y empleo, así como las tasas de paro, no han mejorado tanto.

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

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

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

6. BIBLIOGRAFÍA

- CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2001), «El trabajo atípico en España y en Europa», en Ll. Fina y L. Toharia, comps., *El empleo en España: situación y perspectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, págs. 187-219
- CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2006), «Principales rasgos del trabajo remunerado en España y en la UE». En *Estudios sobre género y economía* M. J. Vara (coord.) AKAL, Economía Actual
- CEBRIÁN, I., MORENO, G. y TOHARIA, L. (2001), «Trabajo a tiempo parcial y duración de la jornada en la Unión Europea: características, salarios, pobreza», en Luis Garrido and Luis Toharia, eds., *Análisis del Panel de Hogares de la Unión Europea*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística
- CEBRIÁN, I., MORENO, G. y TOHARIA, L. (2007), *Transiciones de hogares y transiciones de oferta de trabajo. En El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia económica y social: Un análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)*. Fundación Caixa Galicia, págs. 69-120
- MORENO, G. y TOHARIA, L. (2006), «Mujer y mercado de trabajo: situación y repercusiones sobre la conciliación de la vida familiar y laboral» *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Elena Casado Aparicio y Concepción Gómez Esteban, coords. Madrid: Biblioteca Nueva: Fundación José Ortega y Gasset



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

TOHARIA, L. (2004). «El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas» *CLM.economía*, núm. 4

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