



**DEFINICIÓN DE  
INDICADORES  
LABORALES ASOCIADOS  
AL PRINCIPIO DE  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES:  
EL CASO DE ESPAÑA**

**Victoria A. Ferrer  
Pérez, M. Carmen  
Ramis Palmer,  
Esperanza Bosch  
Fiol y Capilla  
Navarro Guzmán**



**Marco general** ] La historia reciente de las mujeres en el mercado laboral (y, en general, en la vida pública) es la del paso de la exclusión a la segregación; esto es, de aquella situación en la que no se podía acceder porque la ley lo prohibía a aquella otra en la que se elimina la prohibición y es posible el acceso, pero éste sólo se produce en ciertos ámbitos y/o en ciertas condiciones.

En la primera parte de este trabajo presentaremos algunos datos y argumentos que ejemplifican esta situación en el caso de España. Así, y a modo de introducción, cabe recordar que durante el régimen franquista (1939-1975) existieron una serie de impedimentos legales para la participación de las mujeres en el ámbito laboral: hasta 1962 el cambio de estado civil (de soltera a casada) era motivo de ruptura de la relación laboral; hasta 1966 no se permitió a las mujeres acceder a la carrera judicial; hasta 1967 no se reconoció el derecho de las mujeres a cobrar igual salario por igual trabajo; hasta 1970 no se permitió abiertamente a las mujeres mantener su trabajo una vez casadas, etcétera (Salvà *et al.*, 2002).

A pesar de estas trabas, la realidad fue imponiéndose poco a poco y, a partir de los años setenta, la incorporación de hecho de las mujeres españolas al mercado de trabajo fue ya una realidad tangible (Instituto de la Mujer, 2004).

Con la constitución de 1978, las leyes que de ella se derivaron y la suscripción por parte de España de una serie de acuerdos y tratados internacionales sobre la condición de las mujeres, fueron desapareciendo paulatinamente las limitaciones legales aún vigentes



y ha sido posible incluso la incorporación de mujeres a ámbitos antes tan impensables como la construcción, la minería, el ejército profesional, etcétera.

Así las cosas, un primer análisis general de la evolución reciente del mercado laboral en nuestro país muestra, entre otras cosas y como rasgo destacado, la masiva incorporación de las mujeres (Agut y Salanova, 1998; Bosch, Ferrer, Gili y Manassero, 1996; Salvà *et al.*, 2002), sobre la que volveremos más adelante.

Sin embargo, es necesario remarcar, como hace, por ejemplo, el informe ETAN (Comisión Europea, 2001), que disponer de estadísticas que nos ofrezcan una idea aproximada del número de varones o mujeres en los diferentes ámbitos puede resultar relativamente sencillo, pero no es suficiente ni para tener una idea exacta de la situación ni para planificar medidas destinadas a optimizar los recursos. Es por ello que hacen falta análisis que no sólo “miren” los datos, sino que los analicen en profundidad y ofrezcan alguna medida de la segregación por género existente.

De hecho, un análisis más detallado de los datos relativos al mercado laboral detecta (tanto en general como en el caso de España) rápidamente desigualdades importantes entre hombres y mujeres y, entre ellas, pueden destacarse las siguientes formas de segregación o discriminación (Agut y Salanova, 1998; Hyde, 1995; Osca y López, 1994):

En primer lugar, y de forma general, puede decirse que la *estructura general del mercado laboral español* es diferente para hombres y mujeres de modo que, si bien el número de hombres y mujeres que



forman parte de la población potencialmente activa (entre 16 y 64 años) es similar (51.07% de mujeres y 48.95% de hombres en 2005), las mujeres presentan cifras más altas (y, por tanto, más desfavorables) en las categorías de inactivas y paradas y los hombres presentan cifras más altas (y, por tanto, más favorables) en las categorías de activos y ocupados (INE-Instituto de la Mujer, 2006).

Para analizar más detalladamente esta situación, es necesario comenzar remarcando que los datos que suelen tomarse como punto de referencia sobre el estado del mercado laboral en España son los que proporciona la “Encuesta de población activa” (EPA), que

<sup>1</sup> Estos datos, junto con los criterios para su elaboración, pueden consultarse en la dirección:  
<http://www.ine.es>

elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) y que se publican trimestralmente.<sup>1</sup>

La EPA maneja una clasificación de la población de 16 años y más según su relación con la actividad económica que la agrupa en las categorías siguientes:

- a) La **población económicamente activa** es el conjunto de personas de 16 o más años que, que durante la semana de referencia (la anterior a aquélla en que corresponde realizar la entrevista según el calendario), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción; es decir, que satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas, tal y como se definen a continuación.



- b) La **población ocupada** está formada por aquellas personas de 16 o más años que trabajaban por cuenta ajena o ejercían una actividad por cuenta propia durante al menos una hora en la semana de referencia a cambio de un sueldo, salario, ganancia familiar, beneficio u otra forma de retribución conexas o que, habiendo trabajado en su empleo actual, estaban ausentes del mismo y mantenían un estrecho vínculo con él.
- c) La **población parada** comprende todas las personas de 16 o más años que no tenían empleo ni habían trabajado en la semana de referencia, que habían buscado trabajo durante el mes precedente y estaban disponibles para trabajar en un plazo de dos semanas, y también las personas sin trabajo disponibles para trabajar que estaban a la espera de incorporarse a un nuevo trabajo en fecha posterior a la semana de referencia y los ausentes del trabajo a consecuencia de una suspensión por regulación de empleo que no creían poder incorporarse a la empresa y que habían buscado trabajo y estaban disponibles para desempeñarlo.
- d) La **población económicamente inactiva** abarca a las personas de 16 o más años que no desarrollaban una actividad económica; es decir, personas sin trabajo y disponibles para trabajar que no buscaban empleo o personas sin trabajo y no disponibles para trabajar.

Tomando como punto de partida estas definiciones, la EPA presenta datos sobre diferentes parámetros. Y entre ellos está la tasa de ac-



tividad (porcentaje de población activa respecto a la población potencialmente activa), la tasa de ocupación (porcentaje de población que tiene un empleo respecto a la población activa) o la tasa de paro (porcentaje de personas desempleadas respecto a la población activa).

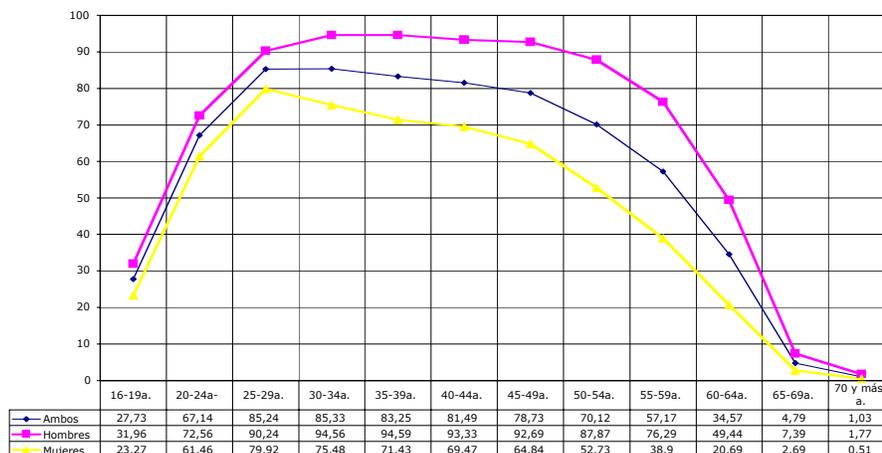
Obviamente todos estos datos se ofrecen para el conjunto del país, pero también desagregados por comunidades autónomas y provincias, lo cual tiene especial relevancia dadas las diferencias existentes entre la estructura productiva de esos entornos (pues en España conviven zonas con una economía centrada en el sector primario con otras casi absolutamente terciarizadas). Sin embargo, y dada la perspectiva general y el carácter de ejemplo que se pretende dar a este trabajo, nos centraremos exclusivamente en aquellos de ámbito nacional.

Concretamente, se revisarán estas tasas y otros datos relevantes para el último periodo disponible hasta la fecha; esto es, el año 2005 y, para poder establecer comparaciones más exactas, se tomarán como referencia los datos del IV trimestre de ese año. Cabe señalar que estas cifras, aun siendo indicativas tan sólo de un momento temporal concreto, siguen las tendencias observadas en los últimos años y que se detallan en las recopilaciones estadísticas del Instituto de la Mujer (1994, 1997).

En cuanto a la actividad, la **tasa de actividad** en España se estimó para el IV trimestre de 2005 en 57.72% para ambos sexos; 68.95% para los varones y 46.95% para las mujeres de acuerdo con los datos de la EPA.

En relación con este dato puede decirse que si bien la tasa de actividad de la españolas sigue siendo sensiblemente inferior a la de los españoles y a la de la mayoría de mujeres de la Europa de los quince (donde sólo en Grecia e Italia son inferiores), la paulatina incorporación de mujeres al mercado laboral ha sido uno de los rasgos más destacados de la evolución de la sociedad española de los últimos 30 años, aumentando paulatinamente desde 28% en 1975 hasta llegar a casi 47% actual (Barberá, 2005; Frau y Papi, 2005; Gago, 2006). En la gráfica siguiente podemos ver los datos relativos a esta tasa desglosados por edad, tanto para el conjunto de la población como para hombres y mujeres separadamente.

**Gráfica 1 • Tasas de actividad por edad y género (iv trimestre de 2005)**



Fuente: Datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Dirección electrónica:  
<http://www.ntas.es/mujer/>



Como puede observarse, tanto en general como en todos los grupos de edad diferenciados, la tasa de actividad de los hombres es sensiblemente superior a la de las mujeres. Sin embargo, mientras que para los grupos de personas menores de 30 años las diferencias están por debajo de los quince puntos, para los grupos de entre 50 y 59 años las diferencias están por encima de los 35 puntos y a partir de los 55 años la tasa de actividad de los varones es más del doble que la de las mujeres.

Esta situación puede relacionarse, entre otras cosas, con el hecho de que las mujeres de más de 55 años (esto es, que en los años setenta tenían en torno a 20 años, edad de incorporarse al mercado laboral) corresponden a la generación de mujeres que o nunca se incorporó al mundo laboral o si lo hizo, lo abandonó al casarse y/o tener hijos/as (por las razones legales para la exclusión vigentes en España ya antes comentadas), quedando por tanto excluidas de la población activa para las estadísticas oficiales y pasando a engrosar las filas de lo que tales estadísticas consideran como población económicamente inactiva (Poal, 1993).

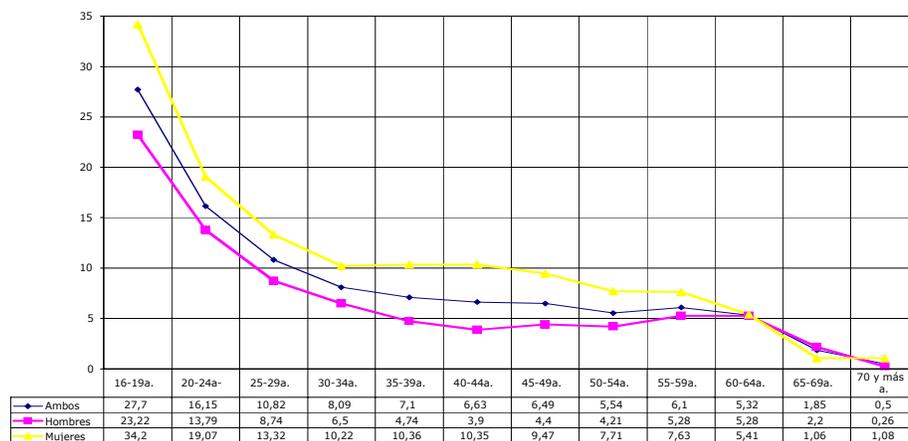
De acuerdo con la diferenciación establecida por Maruani (2002), la curva de actividad femenina observada se correspondería básicamente con la denominada “en forma de U invertida”, modelo en el que predomina la actividad continua en la que las mujeres desarrollan paralelamente la actividad laboral y las obligaciones familiares, sin dejar de trabajar por el hecho de tener hijos (a diferencia de la inactividad predominante en otras épocas o de

las discontinuidades en la carrera ocasionadas por la crianza de los/as hijos/as).

La tasa de paro en España se estimó para el IV trimestre de 2005 en 8.70%; 6.64% para los varones y 11.61% para las mujeres, de acuerdo con los datos de la EPA.

En la gráfica siguiente podemos ver estos datos desglosados por edad, tanto para el conjunto de la población como para hombres y mujeres separadamente.

**Gráfica 2 • Tasas de paro por edad y género (iv trimestre de 2005)**



Fuente: Datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.

Las tasas de paro son mayores para las mujeres tanto de forma global como por grupos de edad, excepto a partir de los 65 años, grupo



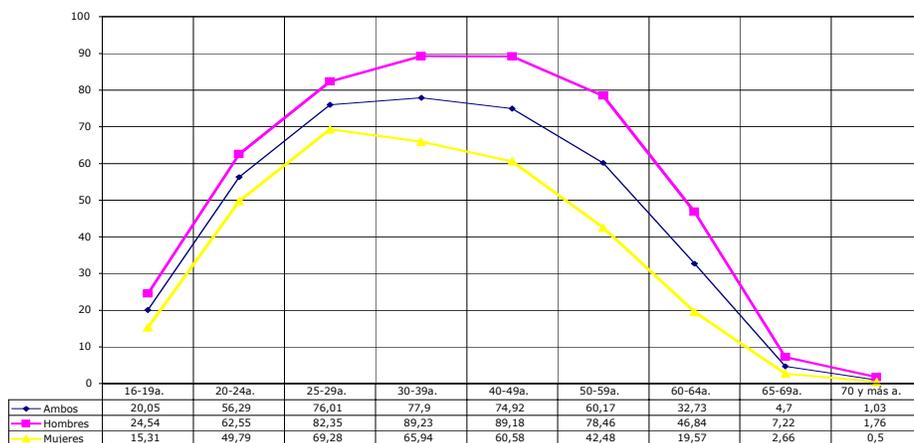
de edad en el que, como antes hemos comentado, muy probablemente las mujeres ya no se incorporaron al mercado laboral.

En cuanto a los demás casos, el grupo de edad donde la diferencia porcentual es mayor es el de personas más jóvenes; entre los 20 y los 34 años las tasas de paro de mujeres y varones tienden a disminuir; y entre los 35 y los 49 años la tasa de paro femenina dobla a la masculina para irse reduciendo después. Esto podría relacionarse con el hecho de que las mujeres de menor edad están tratando activamente de incorporarse al mercado laboral (aunque sin conseguirlo en la medida deseada, dadas las tasas de paro que se observan), mientras que entre las mujeres desempleadas de más edad el fracaso en la obtención de empleo puede haberlas llevado al desánimo y, consecuentemente, al abandono de la búsqueda, permaneciendo en la categoría amas de casa y pasando a formar parte de lo que estas estadísticas consideran como población inactiva.

En definitiva, las elevadas tasas de paro femeninas nos muestran las dificultades de las mujeres para encontrar empleo cuando lo buscan (Barberá, 2005) y cómo esas dificultades se mantienen a lo largo de las diferentes etapas de las vidas de las mujeres (Gago, 2006).

En cuanto a la ocupación, la tasa de ocupación en España se estimó para el IV trimestre de 2005 en 52.70%; 64.37% para los varones y 41.50% para las mujeres, de acuerdo con los datos de la EPA.

En la gráfica siguiente podemos ver estos datos desglosados por edad, tanto para el conjunto de la población como para hombres y mujeres separadamente.

**Gráfica 3 • Tasas de ocupación por edad y género (iv trimestre 2005)**

Fuente: Datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.

En la tasa de ocupación observamos unos datos similares a los obtenidos para el caso de la actividad; es decir, la tasa de ocupación es muy superior para los hombres que para las mujeres, en general y en todos los grupos de edad, y las diferencias se van incrementando a medida que aumenta la edad hasta alcanzar el grupo de 50 a 59 años. En los grupos de mayor edad la tasa de ocupación masculina más que duplica la femenina.

En cuanto al tipo de jornada, en la tabla siguiente vemos la cantidad global de personas trabajando a jornada completa y a jornada parcial para cada una de las diferentes situaciones profesionales y el porcentaje que representan las mujeres en cada caso.

**Tabla 1 • Población ocupada por situación profesional y tipo de jornada (en miles) (iv trimestre 2005)**

	Ambos	% Mujeres
Total	19,314.30	40.20
Trabajadores/as por cuenta propia	3,446.20	31.27
Jornada completa	3,040.20	26.94
Jornada parcial	406.00	63.65
Asalariadas/os	15,841.60	42.14
Jornada completa	13,943.10	36.79
Jornada parcial	1,898.50	81.46
Otra situación	26.40	40.91

Fuente: Datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.

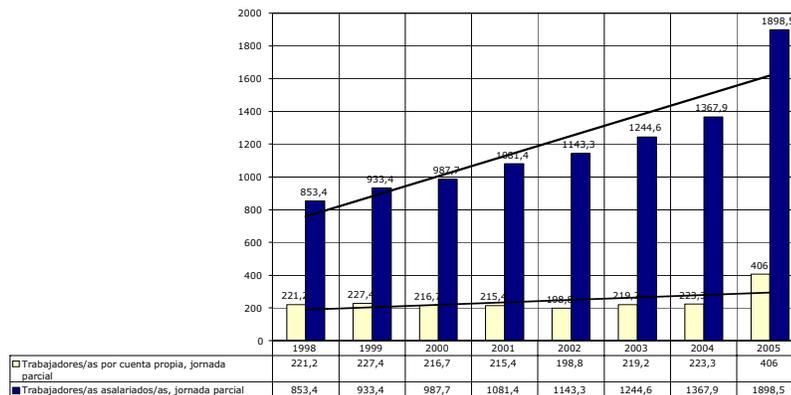
Estos datos muestran que las mujeres suponen algo menos de un tercio de las personas que trabajaban por cuenta propia en España en el momento de recoger estos datos y algo más de 40% de las personas asalariadas; es decir, tanto los asalariados como los empresarios, especialmente, siguen siendo en nuestro país mayoritariamente hombres (INE-Instituto de la Mujer, 2006).

En cuanto al tipo de jornada destaca el hecho de que en nuestro país, como es habitual en el resto de países europeos, las mujeres suponen la gran mayoría de quienes trabajan a tiempo parcial. De hecho, entre quienes trabajan a tiempo completo  $\frac{1}{3}$  parte son mujeres y  $\frac{2}{3}$  partes son hombres y entre quienes trabajan a tiempo parcial  $\frac{1}{5}$  parte son hombres y  $\frac{4}{5}$  partes son mujeres. En términos

generales, puede decirse que del total de personas trabajando a tiempo parcial en el momento de recoger estos datos (2 304 500), 78.30% era mujeres.

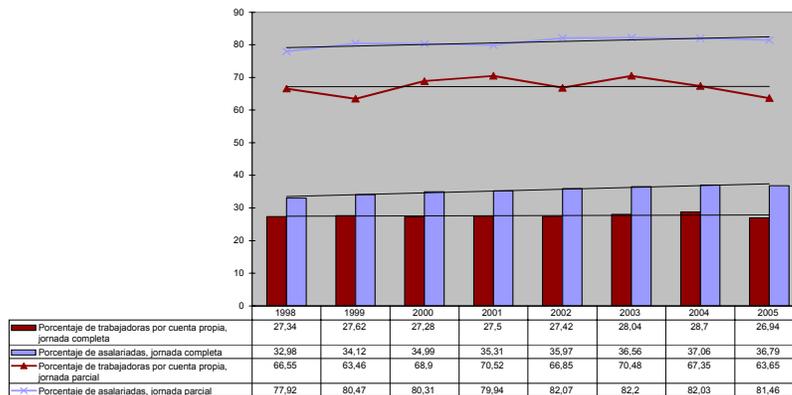
Cabe, además, reseñar que, como puede verse en la gráfica siguiente, el trabajo a tiempo parcial se ha ido extendiendo y ganando importancia en el mercado laboral español durante los últimos años, representando, en el IV trimestre de 2005, 11.93% del total de la población ocupada. Así, por una parte, el trabajo a tiempo parcial entre los/as trabajadores/as por cuenta propia se ha mantenido relativamente estable entre 1998 y 2004, subiendo bruscamente en 2005. En cambio, en el caso de los/as trabajadores/as asalariados, el incremento ha sido paulatino a lo largo de todo este periodo temporal.

**Gráfica 4 • Personas ocupadas a tiempo parcial en España (en miles) (iv trimestre de 1998 a 2005)**



Fuente: Datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.

**Gráfica 5 • Mujeres ocupadas a tiempo parcial en España (en miles) (IV trimestre de 1998 a 2005)**



Fuente: Datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.

La evolución de los porcentajes de mujeres con contratos a jornada completa y jornada parcial a lo largo del periodo 1998-2005 (gráfica 5) muestra que el porcentaje de trabajadoras por cuenta propia (a jornada completa y a jornada parcial) ha mantenido una tendencia estable a lo largo del periodo estudiado, mientras que el porcentaje de asalariadas (a jornada completa y a jornada parcial) ha mantenido una tendencia, ligera pero constante, al alza durante ese mismo periodo, tendencia que podríamos relacionar con la paulatina incorporación de las mujeres al mundo laboral durante estos últimos años en nuestro país.



Igualmente la gráfica anterior ilustra de modo muy claro que mientras las mujeres representan una minoría de las personas ocupadas a tiempo completo, representan una muy amplia mayoría de las ocupadas a tiempo parcial. Como ya hemos comentado, el empleo a tiempo parcial, aún siendo por el momento marginal en nuestro país, es también aquí una modalidad de trabajo eminentemente femenina (Frau y Papi, 2005). Y, como se ha señalado repetidamente, hablar de trabajo a tiempo parcial no significa sólo hablar de menos horas, sino también de salarios más reducidos (incluso a veces por debajo de la proporcionalidad que es de esperar), mayores niveles de eventualidad y menores posibilidades de formación y ascenso dentro de las empresas (Maruani, 2002).

En determinados países (fundamentalmente del norte de Europa) el trabajo a tiempo parcial aparece especialmente relacionado con la maternidad y la conciliación entre la vida personal y familiar. Sin embargo, datos como los que aportan M. José Frau y Natalia Papi (2005) muestran que en el caso de España las mayores tasas de trabajo a tiempo parcial no las presentan las mujeres en edad de tener hijos/as pequeños/as, sino aquéllas de menos de 25 y más de 50 años. Con base en esto sugieren que muchas de las mujeres de esas edades que trabajan a tiempo parcial no lo hacen voluntariamente para satisfacer sus necesidades o sus preferencias personales, sino forzadas por las condiciones del mercado laboral, por las características de la actividad que desempeñan o por el intento de las empresas de alcanzar una mayor flexibilidad interna o una reducción de los costos. O, dicho de otro modo, que la relación laboral a tiempo parcial

es buscada por los/as empleadores/as más que por las propias empleadas.

Por lo que se refiere al tipo de contrato de las personas ocupadas, en la tabla siguiente vemos la cantidad global de personas asalariadas con los diferentes tipos de contrato y el porcentaje que representan las mujeres en cada caso.

**Tabla 2 • Población asalariada por duración del contrato (en miles)  
(IV trimestre 2005)**

	<b>Ambos</b>	<b>% Mujeres</b>
Total	15,841.6	42.14
De duración indefinida	10,491.30	40.56
Permanente a lo largo del tiempo	10,300.80	40.14
Discontinuo	190.50	63.57
Temporal	5,350.40	45.25
Eventual por circunstancias de producción	888.30	47.69
De aprendizaje, formación o práctica	192.70	44.06
Estacional o de temporada	323.30	54.10
En periodo de prueba	76.70	43.42
Cubre la ausencia de otro/a trabajador/a	392.20	70.81
Por obra o servicio determinado	1,892.30	32.32
Verbal no incluido en las opciones anteriores	381.90	72.35
Otro tipo	187.00	53.42
No sabe	1,015.90	43.20

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.



Estos datos apuntan a la elevada precariedad del mercado laboral español en general (téngase en cuenta que, según estos datos, de cada tres contratos firmados uno correspondería a un/a trabajador/a de tipo temporal), precariedad que queda especialmente de manifiesto entre las mujeres que suponen más de 60% de las personas con contrato de duración indefinida discontinua (esto es que sólo trabajan una serie de meses al año como ocurre, por ejemplo, en hostelería u otros sectores con “puntas” de actividad en periodos concretos) e, incluso, entre las personas con contrato temporal, las mujeres son mayoría en aquellos contratos de especial precariedad como serían los estacionales, los que cubren la ausencia de otros/as trabajadores/as o los verbales.

En definitiva, si las tasas de actividad nos mostraban cómo aún son menos de la mitad las mujeres españolas incorporadas al mercado laboral, y las tasas de paro la dificultad de las mujeres que se incorporan para acceder a un empleo, las tasas de ocupación y, especialmente, las características de contratación y tipo de jornada nos hablan de la fragilidad y la precariedad de las condiciones en las que las mujeres se incorporan al mercado laboral (Barberá, 2005). Es evidente que nuestro mercado laboral actual no es fácil para nadie y sus condiciones no son especialmente ventajosas, pero lo son aún menos para las mujeres.

Centrándonos ya no en la estructura general del mercado laboral, sino en aspectos más concretos, cabe analizar diferentes tipos de segregación (Comisión Europea, 2001; Vessuri, Canino y Raussell, 2004).



En primer lugar podríamos hablar de la denominada **segregación horizontal**, que mide el grado de polarización o concentración de las mujeres o los varones en ciertos sectores, disciplinas u ocupaciones, sin realizar ninguna evaluación de las oportunidades o los méritos. Esta segregación suele valorarse partiendo del supuesto de que la feminización o alta concentración de mujeres en un determinado sector va en desventaja de éste y, consecuentemente, la reducción de la segregación horizontal suele considerarse como positiva. Sin embargo, esto no siempre es así, pues podría darse la inclusión de mujeres en áreas menos cualificadas o en puestos en los que no hay oportunidades de avance o mejora.

El valor estadístico más usado para medir esta forma de segregación es el denominado índice de disimilaridad, que expresa la distancia hasta una distribución igualitaria por género; esto es, la proporción de mujeres (y hombres) que deberían cambiar de sector o posición para crear una distribución igualitaria por género. El valor máximo sería 1, que indica la presencia de un solo género, y el valor mínimo sería 0, que indica que hombres y mujeres están distribuidos por igual. Este índice debería de interpretarse conjuntamente con un índice de feminización que comparase la presencia femenina con el total.

A pesar de ello, el índice de disimilaridad presenta algunas limitaciones, ya que está basado en la hipótesis de que existe una distribución idéntica por género en cada grupo temático o sector y este supuesto no siempre se ajusta a la realidad ni permite introducir variaciones. Aun así, puede constituir un punto de partida útil

para analizar las desigualdades de género. Los índices de disimilitud y feminización son actualmente empleados por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicas (OCDE) para ilustrar las desigualdades entre hombres y mujeres (Vessuri, Canino y Raussell, 2004).

Como primera aproximación a la segregación horizontal existente en el mercado laboral español, en la tabla siguiente podemos ver la cantidad global de personas ocupadas en los diferentes sectores de actividad en España y el porcentaje de mujeres en cada caso.

**Tabla 3 • Población ocupada según sector de actividad (en miles) (iv trimestre 2005)**

	Ambos	% Mujeres
Total	19,314.30	40.20
Agricultura	1,006.8	27.65
Industria	3,288.5	25.02
Construcción	2,422.8	4.92
Servicios	12,596.1	51.95

Fuente: Datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.

Estos datos indican que el sector servicios es, a mucha distancia, el sector productivo más importante en España, ocupando a casi dos de cada tres trabajadores/as de nuestro país. En el caso de las mujeres, estos datos muestran cómo mientras su presencia en el sector



de la construcción es casi testimonial con menos de 5%, en los sectores agrícola e industrial las mujeres representan, aproximadamente,  $\frac{1}{4}$  parte del total de personas ocupadas, mientras que en el sector servicios representan más de la mitad de la población ocupada.

Cabe recordar que esta situación es muy similar a la que podemos observar tanto en Europa occidental como en el resto de los países desarrollados, donde las mujeres concentran su actividad laboral en el sector servicios (más de las  $\frac{2}{3}$  de la población activa femenina) y, dentro de él, en la enseñanza, la sanidad, el comercio, el cuidado de niños/as y personas mayores y el servicio doméstico (Gago, 2006).

Por otra parte, es importante remarcar que del total de personas ocupadas y asalariadas (15 842 000) en el periodo analizado (IV trimestre de 2005) sólo 18.10% (2 868 000) trabajaban para el sector público, mientras 81.90% restante (12 974 000) lo hacía para el sector privado, observándose, además, un reparto diferencial por género entre estos dos sectores. Así, mientras las mujeres representaban 40.10% de las personas asalariadas en el sector privado, constituían 51.41% de las asalariadas en el sector público. Es decir, no sólo se detecta una segregación horizontal de la mujeres hacia un cierto sector productivo (el sector servicios), sino también hacia el empleo público. Esto último se ha relacionado con el mayor éxito académico de las mujeres, con la existencia de menos barreras subjetivas en el acceso a este sector, en comparación con el privado (Grañeras, 2003) y también con las propias condiciones del empleo



público (jornada continua, posibilidades de permisos, etc.) que facilitan en mayor medida la conciliación entre la vida personal y laboral (Frau y Papi, 2005).

La **segregación vertical**, por su parte, se refiere a la posición de hombres y mujeres en la jerarquía y a la movilidad y promociones a través de ella (desarrollo de la carrera profesional). Un indicador especialmente útil de este tipo de segregación es la comparación entre el porcentaje de mujeres que se hallan en el vértice superior de la pirámide jerárquica con el de las que se hallan en la base y el análisis comparativo posterior de estos porcentajes en el caso de los hombres.

El mayor problema a la hora de interpretar estos índices tiene que ver con el hecho de que las mujeres se han incorporado tardíamente a ciertos ámbitos laborales (y a ciertos puestos), por lo que suele argumentarse que las situaciones no son idénticas porque no lo eran tampoco los puntos de partida.

Por ello, para evaluar adecuadamente la segregación vertical es necesario tener información sobre el desarrollo de las carreras profesionales de hombres y mujeres desde el momento en que comenzaron a trabajar para una determinada organización, haciendo mención específica para demostrar las desigualdades entre personas que empezaron bajo las mismas condiciones. Un ejemplo de ello son las curvas de supervivencia en cada posición profesional y la cantidad de tiempo pasado allí (Vessuri, Canino y Raussell, 2004).

Como primera aproximación a la segregación vertical existente en el mercado laboral español, en la tabla siguiente podemos ver la

cantidad global de personas ocupadas según tipo de ocupación en España y el porcentaje de mujeres en cada caso.

**Tabla 4 • Población ocupada según tipo de ocupación  
(en miles) (IV trimestre 2005)**

	Ambos	% Mujeres
Total	19,314.30	40.20
Dirección de las empresas y de la administración pública	1,386	32.49
Técnicos/as profesionales científicos/as e intelectuales	2,396	51.41
Técnicos/as profesionales de apoyo	2,234	44.80
Empleados/as de tipo administrativo	1,786	64.56
Trabajadores/as de servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	2,923	62.20
Trabajadores/as cualificados/as en agricultura y pesca	549	21.35
Artisanos/as y trabajadores/as cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadores/as)	3,281	7.34
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, montadores/as	1,810	13.03
Trabajadores/as no cualificados/as	2,855	52.75
Fuerzas armadas	94	11.70

Fuente: Datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.



Estos datos nos indican que las ocupaciones en las que se concentran las mujeres y en donde son mayoría son aquéllas que tienen que ver con los empleos de tipo administrativo, no cualificados, en el sector servicios y/o de tipo técnico profesional. La predominancia de este tipo de ocupaciones está claramente relacionada con la mayor presencia de las mujeres en determinados sectores productivos (el sector servicios, por una parte, y el sector público, por la otra), como ya hemos comentado.

Por otra parte, la presencia de mujeres en puestos directivos es aún escasa, constituyen algo menos de  $\frac{1}{3}$  parte de las personas que ocupan puestos de este tipo. Se observa por tanto, ya en estos primeros datos aproximativos, la pervivencia del denominado “techo de cristal” entre las mujeres españolas (Barberá, 2005; Gago, 2006).

A modo de apunte para la reflexión cabe recordar que, en muchos casos, en nuestro entorno el trabajo remunerado de las mujeres se sigue considerando como una mera ayuda respecto a la economía del hogar, lo que se traduce en valorar como más importante el trabajo de la persona que aporta el salario principal o de mayor cuantía (generalmente el varón) y, también, entre otras cosas, en el hecho de que las mujeres ocupan en mayor proporción trabajos a tiempo parcial (lo que luego se traduce en prestaciones por desempleo y jubilación reducidas) y tienen mayores dificultades para acceder a los puestos de responsabilidad en igual proporción que los varones (Gago, 2006).

Otro tipo de segregación relevante es la denominada **segregación financiera**; esto es, la diferencia salarial por género. Una me-



dida de esta segregación es la brecha salarial o diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres en la que cabe distinguir entre la diferencia salarial a igual característica (discriminación salarial propiamente dicha) y aquella debida a variables añadidas tales como la experiencia, el nivel educativo, el tipo de contrato, la antigüedad en la empresa, el tamaño de ésta, el sector de actividad en el que opera, etcétera.

En general, en la cuantía de los salarios percibidos se detectan desigualdades salariales importantes, de modo que, en términos generales, el salario medio femenino sigue siendo casi 30% inferior al salario medio masculino, oscilando según las diferentes ocupaciones hasta alcanzar máximos de casi 40%, pero sin bajar de diferencias en torno a 20%, como puede verse en la tabla 5, con los consiguientes efectos de esta situación sobre el poder adquisitivo y la independencia económica de las mujeres.

Al analizar las causas de esa discriminación salarial, cabe citar, entre otras (Hyde, 1995; Instituto de la Mujer, 1994), la segregación horizontal y sus efectos; esto es, el hecho de que en la mayoría de trabajos predominan o los hombres o las mujeres y cuanto más elevado es el porcentaje de mujeres en una ocupación, más bajo es el salario; la distribución de los roles familiares, ya que al ser mayores las responsabilidades familiares de las mujeres ello puede llevarlas a desempeñar trabajos remunerados que se traduzcan en salarios inferiores (dificultades para hacer horas extraordinarias, contratos a tiempo parcial, etc.); las desigualdades en el acceso a los puestos de dirección y de responsabilidad, etcétera.

**Tabla 5 • Brecha salarial por trabajador/a y ocupación**

	2002
Todas las ocupaciones	28.88
Dirección de las empresas de diez o más asalariados/as	26.24
Técnicos/as profesionales científicos/as e intelectuales	27.30
Técnicos/as profesionales de apoyo	28.28
Empleados/as de tipo administrativo	30.91
Trabajadores/as de servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	22.49
Trabajadores/as cualificados/as en agricultura y pesca	19.18
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadores/as)	19.74
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, montadores/as	34.08
Trabajadores/as no cualificados/as	37.11

Fuente: Datos de la "Encuesta de estructura salarial", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.

Y, finalmente, estaría la **segregación temporal**; esto es, la distribución del tiempo dedicado a las tareas domésticas o de cuidado y a las tareas laborales. En este sentido es importante comentar que la división sexual del trabajo lleva no sólo a que las mujeres dediquen una mayor cantidad de tiempo al trabajo doméstico y al cuidado de los demás, sino a que, incluso en muchos casos, hagan una carrera profesional interrumpida con periodos inactivos o casi inactivos. En esta situación, la interpretación de los méritos, la calidad y la productividad desde valores y modelos de trabajo masculinos que



potencian las carreras ininterrumpidas o los obstáculos para avanzar en la carrera profesional relacionados con la edad (de modo que ciertos puestos no se pueden ocupar después de ciertas edades) constituyen, en la práctica, formas indirectas de discriminación por razón de género que van a favor de un género, el masculino, y en detrimento de otro, el femenino (Comisión Europea, 2001).

Las diferentes “Encuestas de uso del tiempo” desarrolladas en España por el INE han ofrecido datos que avalan la existencia de esta segregación temporal. Así, por ejemplo, la encuesta correspondiente a 2002-2003 mostró cómo los varones dedicaban una media de tiempo diaria superior a las mujeres en todas las actividades cotidianas evaluadas, excepto cuidado del hogar y la familia, siendo las diferencias particularmente importante en el caso del trabajo remunerado (8 horas 22 minutos los hombres; 6 horas 51 minutos las mujeres), el cuidado del hogar y la familia (4 horas 45 minutos las mujeres; 2 horas 8 minutos los hombres) y la vida social y la diversión (2 horas 18 minutos los hombres; 1 hora 43 minutos las mujeres).

Finalmente, otra cuestión relevante cuando se analizan las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo laboral tiene que ver con las **características sociodemográficas** de unos y otras (Vessuri, Canino y Raussell, 2004).

Así, como señala Casas (1994), las tasas de actividad y empleo por **edad** son diferentes para hombres y mujeres y tienen perfiles diferenciados para cada tramo de edad, de modo que en general la participación laboral de las mujeres es mayor en los tramos de edad más jóvenes (cosa que no ocurre en los hombres) y las diferencias



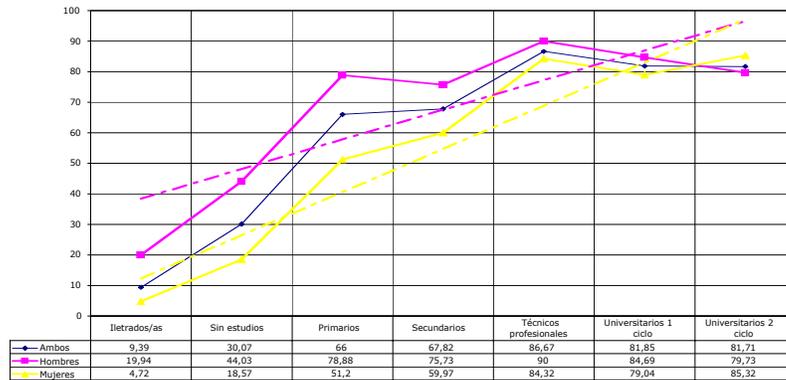
de participación laboral entre unos tramos de edad y otros son más fuertes en las mujeres que en los hombres. Una primera aproximación a este análisis por edad se ha presentado al comentar las tasas de actividad, ocupación y paro a lo largo de los párrafos anteriores.

En cuanto a **estudios**, se ha sugerido que la presencia de mujeres en el mercado laboral está fuertemente asociada a su nivel de estudios, de modo que a mayor preparación educativa más altas son sus tasas de actividad y empleo, hasta el punto de que entre las mujeres con estudios universitarios dichas tasas son muy similares a las de los varones (Casas, 1994). En las gráficas siguientes se ofrecen datos que avalan el ajuste del mercado laboral español a este análisis mostrando una asociación más estrecha entre el nivel de estudios y la tasa de actividad, ocupación y paro entre las mujeres que entre los varones, como indican la diferente pendiente de las líneas de tendencia para unos y otras en las tres gráficas siguientes.

Es importante recordar, para realizar correctamente este análisis, que entre las mujeres suele darse además una fuerte asociación entre el nivel de estudios y la edad, de modo que las mujeres más jóvenes tienen niveles formativos sustancialmente más elevados que las mujeres de más edad, asociación que no se da del mismo modo en el caso masculino (Escario y Alberdi, 1987; Mari-Klose y Nos, 1999).

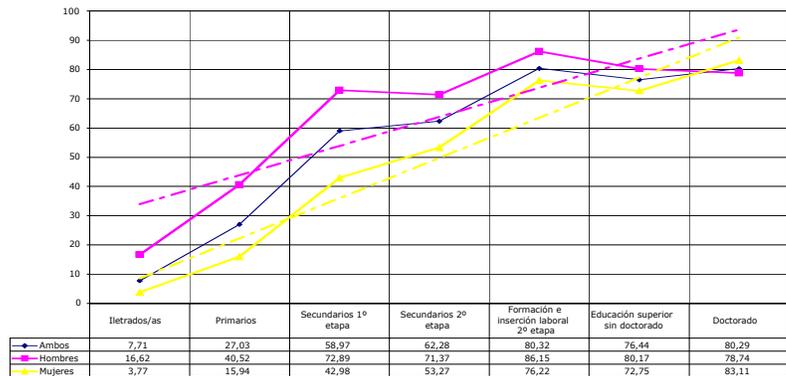
En definitiva, como nos recuerdan M. José Frau y Natalia Papi (2005), no podemos cuestionar la tesis de que a mayor capital humano acumulado, mayores tasas de actividad. Y, en este sentido,

**Gráfica 6 • Tasas de actividad por género y estudios terminados (IV trimestre 2005)**



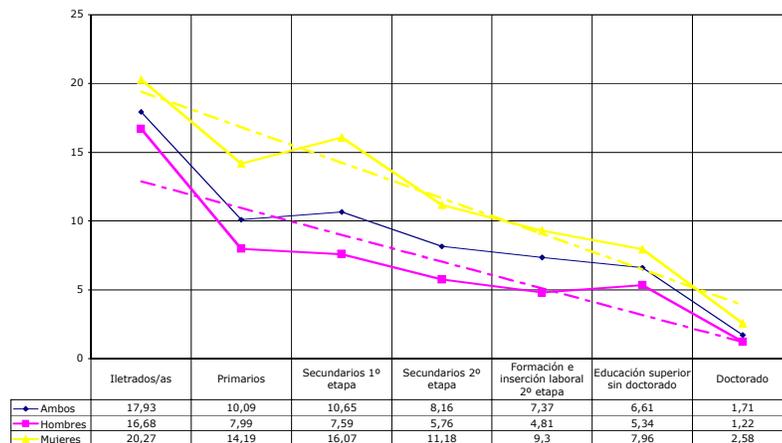
Fuente: Datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.

**Gráfica 7 • Tasas de ocupación por género y nivel de estudios terminado (IV trimestre 2005)**



Fuente: Datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.

**Gráfica 8 • Tasas de paro por género y nivel de estudios terminado (IV trimestre 2005)**



Fuente: Datos de la "Encuesta de población activa", INE. Obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer.

podemos observar cómo las tasas de actividad masculinas y femeninas se incrementan a medida que aumenta el nivel de estudios, aunque esta asociación es definitivamente más intensa entre las mujeres que entre los hombres.

Cabe recordar, en este sentido y como hacen estas mismas autoras, que las mujeres con cualificaciones escasas y obligaciones familiares parecen tender en mayor medida a mantener la dedicación exclusiva al trabajo doméstico. Un análisis desde el punto de vista del costo/beneficio ayuda a comprender esta elección: las personas con baja cualificación suelen tener salarios de poca cuantía



y, dada la dificultad para acceder a servicios de cuidado de bajo costo y/o la no disponibilidad de redes familiares de ayuda, las mujeres (principales responsables del cuidado de las personas dependientes y de los/as hijos/as) pueden llegar a considerar que les resulta económicamente más ventajoso abandonar sus empleos y/o reducir su jornada laboral. Lo cierto es que en muchos casos tienen toda la razón. Pero obviamente en una elección de este tipo entran en juego otros elementos y el desarrollo que la propia carrera profesional o el valor del trabajo, aspectos habitualmente más desarrollados en mujeres con altas cualificaciones profesionales, no suelen ser ajenos a estas decisiones.

También la diferenciación de roles en el ámbito familiar tiene una estrecha relación con la presencia en el mundo laboral, muy especialmente en el caso de las mujeres (Lafuente, Barberá y Sarrió, 1998; Mari-Klose y Nos, 1999; Martínez, 1992). En términos generales, suele decirse que las tasas de actividad y empleo de las mujeres son sustancialmente más elevadas entre las solteras, que están al frente del núcleo familiar, que no tienen hijos/as menores y/o cuyo cónyuge tiene una ocupación liberal o profesional (Casas, 1994). Sin embargo, el tipo de datos disponibles (por estado civil en unos casos, por personas con las que se convive en otros) dificulta la comprobación de esta aseveración.

En definitiva, a la hora de analizar las características de la estructura del mercado laboral y relacionarlas con el género se hace imprescindible incorporar al análisis variables de tipo sociodemográfico como las descritas, pues, como señalan Teresa Torns, Pilar



Carrasquer y A. Romero (1995) o Ester Barberá (2005), la vida laboral de los varones suele desarrollarse en función básicamente de su edad y de su salud (trabajan cuando están en edad de hacerlo y pueden y dejan de trabajar cuando no pueden por enfermedad o discapacidad o cuando la edad los retira). En cambio, en el caso de las mujeres, además de estas variables, juegan un importante papel el nivel de formación y las obligaciones familiares: las mujeres presentan las tasas de actividad más altas alrededor de la treintena, pero sólo en caso de tener buenos niveles de formación y estar libres de responsabilidades familiares se acercan a las tasas de actividad masculinas.

Los datos disponibles para el conjunto del Estado español (algunos de los cuales se han mostrado aquí) indican que la participación laboral de las mujeres, aun habiendo aumentado, dista de alcanzar la de otros países de nuestro entorno (y, particularmente, de la Unión Europea) y que encontramos claros indicadores de la existencia de segregación horizontal, vertical y económica (Instituto de la Mujer, 2004) que necesitan ser investigados en mayor profundidad.

Y dado que, de acuerdo con la *Guía para la incorporación de la perspectiva de género* (Instituto de la Mujer, 2004), cualquier proyecto o programa que pretenda dicha incorporación debe, en primer lugar, realizar “análisis previos sobre desigualdades hombre/mujer” (p. 34), nos planteamos (en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL AD: Eivissa-CREA núm. 3161 en la que participamos) la necesidad de desarrollar un sistema de indicadores asociados al



principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que pueda ser útil, tanto para el análisis del mercado laboral y sus características desagregadas por género como para el estudio de las discriminaciones que padecen o puedan padecer las mujeres en su incorporación al mercado laboral. Para el desarrollo de este sistema de indicadores realizamos un análisis exhaustivo de diferentes propuestas (Álvaro, 1994; Casas, 1994; Castaño, 2004; CES, 2003; Vessuri, Canino y Raussell, 2004) que nos han llevado a la formulación que se propone a continuación.

### Propuesta de un sistema de indicadores

a) *Para el análisis general del mercado laboral:*

**Tasa de actividad:** porcentaje de población activa respecto de la población en edad de trabajar.

□ Por género:

- Tasa de actividad femenina: porcentaje de población activa femenina respecto de la población femenina en edad de trabajar.
- Tasa de actividad masculina: porcentaje de población activa masculina respecto de la población masculina en edad de trabajar.

□ Por género y grupos de edad:

- Tasa de actividad femenina para cada grupo de edad.
- Tasa de actividad masculina para cada grupo de edad.
- La EPA diferencia los grupos de edad de cinco en cinco años desde los 16 en adelante. De acuerdo con la sugerencia de



Castaño (2004), se sugiere reunir dichos grupos de edad en los tramos siguientes:

- De 16 a 24 años: personas jóvenes que están entrando en el mercado laboral.
- De 25 a 54 años: personas de edad intermedia que están en el mercado laboral.
- De 55 a 65 años: personas mayores que están saliendo del mercado laboral.

□ Por género y estado civil:

- Tasa de actividad femenina para cada estado civil.
- Tasa de actividad masculina para cada estado civil.
- Las estadísticas al uso diferencian todos los estados civiles posibles. Dado el escaso tamaño de algunos de los segmentos y dado que es el hecho de estar casada o no lo que suele determinar diferencias en el caso de las mujeres, Castaño (2004) sugiere agrupar las diferentes posibilidades en sólo dos: casados/as *vs.* no casados/as.

□ Por género y nivel de estudios:

- Tasa de actividad femenina para cada nivel de estudios.
- Tasa de actividad masculina para cada nivel de estudios.
- De acuerdo con la información proporcionada por las estadísticas al uso, se sugiere diferenciar, según el nivel máximo de estudios terminados, entre personas iletradas, con educación primaria, con educación secundaria, con estudios profesionales y con estudios universitarios.



- Por género, edad y estado civil:
  - Tasa de actividad femenina para cada tramo de edad y estado civil.
  - Tasa de actividad masculina para cada tramo de edad y estado civil.
- Por género, edad y nivel de estudios:
  - Tasa de actividad femenina para cada tramo de edad y nivel de estudios.
  - Tasa de actividad masculina para cada tramo de edad y nivel de estudios.

**Tasa de paro:** porcentaje de población desempleada respecto de la población activa.

- Por género:
  - Tasa de paro femenino: porcentaje de población desempleada femenina respecto de la población femenina activa.
  - Tasa de paro masculino: porcentaje de población desempleada masculina respecto de la población masculina activa.
- Por género y grupos de edad:
  - Tasa de paro femenino para cada grupo de edad.
  - Tasa de paro masculino para cada grupo de edad.
- Por género y estado civil:
  - Tasa de paro femenino para cada estado civil.
  - Tasa de paro masculino para cada estado civil.
- Por género y nivel de estudios:
  - Tasa de paro femenino para cada nivel de estudios.



**Tasa de paro:** masculino para cada nivel de estudios.

□ Por género, edad y estado civil:

- Tasa de paro femenino para cada tramo de edad y estado civil.
- Tasa de paro masculino para cada tramo de edad y estado civil.

□ Por género, edad y nivel de estudios:

- Tasa de paro femenino para cada tramo de edad y nivel de estudios.
- Tasa de paro masculino para cada tramo de edad y nivel de estudios.

□ Paro de larga duración por género:

- Tasa de paro de larga duración femenino: porcentaje de población desempleada femenina con un año o más de búsqueda de empleo respecto de la población femenina en paro.
- Tasa de paro masculina: porcentaje de población desempleada masculina con un año o más de búsqueda de empleo respecto de la población masculina en paro.

**Tasa de ocupación:** porcentaje de población ocupada respecto de la población activa.

□ Por género:

- Tasa de ocupación femenina: porcentaje de población ocupada femenina respecto de la población femenina activa.
- Tasa de ocupación masculina: porcentaje de población ocupada masculina respecto de la población masculina activa.



- Por género y grupos de edad:
  - Tasa de ocupación femenina para cada grupo de edad.
  - Tasa de ocupación masculina para cada grupo de edad.
- Por género y estado civil:
  - Tasa de ocupación femenina para cada estado civil.
  - Tasa de ocupación masculina para cada estado civil.
- Por género y nivel de estudios:
  - Tasa de ocupación femenina para cada nivel de estudios.
  - Tasa de ocupación masculina para cada nivel de estudios.
- Por género, edad y estado civil:
  - Tasa de ocupación femenina para cada tramo de edad y estado civil.
  - Tasa de ocupación masculina para cada tramo de edad y estado civil.
- Por género, edad y nivel de estudios:
  - Tasa de ocupación femenina para cada tramo de edad y nivel de estudios.
  - Tasa de ocupación masculina para cada tramo de edad y nivel de estudios.

Porcentaje de población ocupada por **situación profesional**: porcentaje de personas en cada una de las diferentes situaciones profesionales; trabajadores/as por cuenta propia (empleadores/as, empresarios/as sin asalariados/as y trabajadores/as autónomos/as, miembros de cooperativas y ayuda familiar), asalariados/as (en el



sector público y en el sector privado) y otras situaciones sobre el total de personas ocupadas.

□ Por género:

- Porcentaje de mujeres ocupadas en cada situación profesional.
- Porcentaje de varones ocupados en cada situación profesional.

**Tasa de salarización:** porcentaje de personas asalariadas sobre el total de ocupadas.

□ Por género:

- Tasa de salarización femenina: porcentaje de mujeres asalariadas sobre el total de mujeres ocupadas.
- Tasa de salarización masculina: porcentaje de varones asalariados sobre el total de varones ocupados.

**Tasa de autoempleo:** porcentaje de personas ocupadas no asalariadas (empresarias, autónomas, miembros de cooperativas y ayuda familiar) sobre el total de ocupadas.

□ Por género:

- Tasa de autoempleo femenina: porcentaje de mujeres ocupadas no asalariadas sobre el total de mujeres ocupadas.
- Tasa de autoempleo masculina: porcentaje de varones ocupados no asalariados sobre el total de varones ocupados.

Porcentaje de población ocupada por **tipo de contrato:** porcentaje de personas con contratos temporales y con contratos indefinidos sobre el total de personas asalariadas.



- Por género:
  - Porcentaje de mujeres ocupadas con cada tipo de contrato sobre el total de mujeres asalariadas.
  - Porcentaje de varones ocupados con cada tipo de contrato sobre el total de mujeres asalariadas.
- Por género y edad:
  - Porcentaje de mujeres ocupadas con cada tipo de contrato en cada tramo de edad.
  - Porcentaje de varones ocupados con cada tipo de contrato en cada tramo de edad.
- Por género y estado civil:
  - Porcentaje de mujeres ocupadas con cada tipo de contrato para cada estado civil.
  - Porcentaje de varones ocupados con cada tipo de contrato para cada estado civil.
- Por género y nivel de estudios:
  - Porcentaje de mujeres ocupadas con cada tipo de contrato para cada nivel de estudios.
  - Porcentaje de varones ocupados con cada tipo de contrato para cada nivel de estudios.
- Por género y sector productivo (sector primario, industria, construcción y servicios).
  - Porcentaje de mujeres ocupadas con cada tipo de contrato para cada sector productivo.
  - Porcentaje de varones ocupados con cada tipo de contrato para cada sector productivo.



En casos donde el peso del turismo en la economía (como nuestra comunidad autónoma, por ejemplo) sea particularmente importante, se sugiere establecer una distinción entre hostelería y restauración (servicios turísticos), por una parte, y el resto (otros servicios) por la otra. Dicha distinción se realizará, siempre que sea posible, en todos los casos en los que se presenten los datos por sectores productivos.

Por género y tipo de ocupación:

- Porcentaje de mujeres ocupadas con cada tipo de contrato para cada tipo de ocupación.
- Porcentaje de varones ocupados con cada tipo de contrato para cada tipo de ocupación.

De acuerdo con la clasificación nacional de ocupaciones que se emplea habitualmente en España (CNO), las ocupaciones se agrupan en nueve tipos (directores/as de empresas y de la administración pública; técnicos/as y profesionales de apoyo; empleados/as administrativos/as; trabajadores/as de servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; trabajadores/as cualificados/as en agricultura y pesca; trabajadores/as cualificados/as de la industria, manufactureras, construcción y minería, excepto operadores/as; operadores/as de instalaciones y maquinaria, montadores/as; trabajadores/as no cualificados/as y fuerzas armadas).

Como propone Castaño (2004), según su nivel de aproximación al proceso productivo y según su nivel de cualificación, estos tipos se podrían reducir a cuatro: ocupaciones indirectas de alta cualificación (directores/as; profesionales y técnicos/as de apoyo); ocupa-



ciones indirectas de baja cualificación (administrativos/as; cualificados/as de los servicios); ocupaciones directas de alta cualificación (cualificados/as de la industria y la construcción; cualificados/as del primario); ocupaciones directas de baja cualificación (operarios/as y no cualificados/as).

**Tasa de temporalidad:** porcentaje de personas ocupadas con contratos temporales sobre el total de asalariadas.

□ Por género:

- Tasa de temporalidad femenina: porcentaje de mujeres ocupadas con contratos temporales sobre el total de mujeres asalariadas.
- Tasa de temporalidad masculina: porcentaje de varones ocupados con contratos temporales sobre el total de varones asalariados.

**Tasa de temporalidad extrema:** porcentaje de personas ocupadas con contratos temporales de duración inferior a 90 días sobre el total de asalariadas.

□ Por género:

- Tasa de temporalidad extrema femenina: porcentaje de mujeres ocupadas con contratos temporales de duración inferior a 90 días sobre el total de mujeres asalariadas.
- Tasa de temporalidad extrema masculina: porcentaje de varones ocupados con contratos temporales de duración inferior a 90 días sobre el total de varones asalariados.



Porcentaje de población ocupada por **tipo de jornada**: porcentaje de personas ocupadas a tiempo completo y a tiempo parcial sobre el total de personas ocupadas.

Por género:

- Porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo y a tiempo parcial.
- Porcentaje de varones ocupados a tiempo completo y a tiempo parcial.

Por género y edad:

- Porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo y a tiempo parcial por tramo de edad.
- Porcentaje de varones ocupados a tiempo completo y a tiempo parcial por tramo de edad.

Por género y estado civil:

- Porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo y a tiempo parcial por estado civil.
- Porcentaje de varones ocupados a tiempo completo y a tiempo parcial por estado civil.

Por género y nivel de estudios:

- Porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo y a tiempo parcial por nivel de estudios.
- Porcentaje de varones ocupados a tiempo completo y a tiempo parcial por nivel de estudios.

Por género y sector productivo:

- Porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo y a tiempo parcial por sector productivo.

- Porcentaje de varones ocupados a tiempo completo y a tiempo parcial por sector productivo.
- Por género y tipo de ocupación:
  - Porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo y a tiempo parcial por tipo de ocupación.
  - Porcentaje de varones ocupados a tiempo completo y a tiempo parcial por tipo de ocupación.

**Tasa de parcialidad:** porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial sobre el total de ocupadas.

- Por género:
  - Tasa de parcialidad femenina: porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial sobre el total de mujeres ocupadas.
  - Tasa de temporalidad masculina: porcentaje de varones ocupados a tiempo parcial sobre el total de varones ocupados.

*b) Para la segregación horizontal:*

- **Índice de distribución por sectores:** indica si la mayoría de las personas ocupadas en ese sector son varones o mujeres y permite distinguir entre sectores productivos “masculinizados” y “feminizados”.
  - Población femenina ocupada en el sector primario en relación con la población total ocupada en el sector primario.
  - Población masculina ocupada en el sector primario en relación con la población total ocupada en el sector primario.



- Población femenina ocupada en el sector industria en relación con la población total ocupada en el sector industria.
  - Población masculina ocupada en el sector industria en relación con la población total ocupada en el sector industria.
  - Población femenina ocupada en construcción en relación con la población total ocupada en construcción.
  - Población masculina ocupada en construcción en relación con la población total ocupada en construcción.
  - Población femenina ocupada en el sector servicios en relación con la población total ocupada en el sector servicios.
  - Población masculina ocupada en el sector servicios en relación con la población total ocupada en el sector servicios.
- **Índice de concentración por sectores:** indica cómo se distribuye el empleo a lo largo de los diferentes sectores productivos.
- Población femenina ocupada en el sector primario en relación con la población femenina ocupada.
  - Población femenina ocupada en el sector industria en relación con la población femenina ocupada.
  - Población femenina ocupada en construcción en relación con la población femenina ocupada.
  - Población femenina ocupada en el sector servicios en relación con la población femenina ocupada.
  - Población masculina ocupada en el sector primario en relación con la población masculina ocupada.
  - Población masculina ocupada en el sector industria en relación con la población masculina ocupada.

- Población masculina ocupada en construcción en relación con la población masculina ocupada.
  - Población masculina ocupada en el sector servicios en relación con la población masculina ocupada.
- **Índice de disimilaridad por sectores:** indica el número de mujeres o de varones que deberían cambiar de sector productivo para lograr una distribución igualitaria por género.
- Sector primario: índice de concentración femenina en el sector primario/índice de concentración masculina en el sector primario - 1.
  - Sector industria: índice de concentración femenina en el sector industria/índice de concentración masculina en el sector industria - 1.
  - Construcción: índice de concentración femenina en el sector construcción/índice de concentración masculina en construcción - 1.
  - Sector servicios: índice de concentración femenina en el sector servicios/índice de concentración masculina en el sector servicios - 1.
- c) *Para la segregación vertical:*
- **Índice de distribución por ocupaciones:** indica si la mayoría de las personas ocupadas en ese tipo de ocupación (de acuerdo con la CNO) son varones o mujeres y permite distinguir entre ocupaciones “masculinizadas” y “feminizadas”.

- **Índice de concentración por ocupaciones:** indica cómo se distribuyen las mujeres o los varones en el empleo a lo largo de los diferentes tipos de ocupación (de acuerdo con la CNO).
- **Índice de disimilaridad por ocupaciones:** indica el número de mujeres o de varones que deberían cambiar de tipo de ocupación (de acuerdo con la CNO) para lograr una distribución igualitaria por género.
- **Desarrollo de la carrera profesional** por género:
  - Tiempo en cada puesto.
  - Curvas de supervivencia.
  - Mecanismos de promoción interna.

d) *Para la segregación económica:*

- **Ganancia media por hora trabajada.**  
Diferencia salarial unitaria (DSU): ganancia media por hora trabajada por las mujeres/ganancia media por hora trabajada por los varones x 100.
- **Ganancia media por persona y mes.**  
Diferencia salarial mensual (DSM): ganancia media por personas y mes por las mujeres/ganancia media por personas y mes por los varones x 100.  
DSU y DSM por sectores productivos.  
DSU y DSM por tipo de ocupación.



e) *Para la segregación temporal:*

Conciliación entre vida personal y vida profesional: distribución de los tiempos dedicados al trabajo, al ocio, etcétera.

- Permisos de maternidad-paternidad.
- Permisos o excedencias por motivos familiares.
- Distribución de hogares en que ambos miembros de la pareja trabajan (ambos a tiempo parcial, ambos a tiempo completo, uno/a a tiempo parcial y el otro/a a tiempo completo).
- Peso del trabajo a tiempo parcial por motivos familiares según género (porcentaje de hombres y mujeres que indican motivos familiares para realizar este tipo de trabajo).

## Conclusiones

Tal y como ya se ha comentado, este trabajo no pretende ser una recopilación exhaustiva de datos sobre el mercado laboral español y/o las discriminaciones en razón de género que en el pueden observarse. Más bien al contrario: se presentan únicamente algunos datos con objeto de argumentar, por una parte, la existencia de esas discriminaciones y, por la otra, la necesidad de disponer de herramientas para evaluarlas.

En este sentido, se incluye un sistema de indicadores que, aunque muy amplio, se pretende que sea útil y operativo en el análisis tanto de la presencia de hombres y mujeres en un determinado entorno laboral como de las diferencias y, en su caso, discriminaciones entre unos y otras.

Cabe remarcar que, probablemente, una de las mayores dificultades para el uso de un sistema de indicadores como éste sea preci-



samente la dificultad potencial para acceder a los datos estadísticos a los que se hace referencia, tanto por el hecho de que en algunos casos estos datos puedan aún no estar desagregados por género (circunstancia cada vez más infrecuente, por fortuna) como por la propia inexistencia de los mismos (por ejemplo, nuestra comunidad autónoma está formada por tres islas que administrativamente constituyen una sola provincia y una parte muy importante de los datos disponibles hacen referencia conjuntamente a las tres islas).

En cualquier caso, los avances para conocer la situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral y poder reflexionar sobre ella y sus consecuencias, valen sin duda la pena el esfuerzo de recopilarlos. Ése es ahora nuestro próximo objetivo en el análisis de nuestra realidad más cercana, la de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

## Referencias

AGUT, Sonia y Marisa SALANOVA. "Mujer y trabajo: Un reto para la investigación psicosocial", en *Revista de Psicología Social*, 1998, 13(2), 133-140.

ÁLVARO, Mariano (coord.). *Propuesta de una sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1994.

BARBERÁ, Ester. *Género y diversidad en un entorno de cambio*. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, 2006.

- BOSCH, Esperanza, Victoria A. FERRER, Margarita GILI y M. Antonia MANASSERO. *Estudio sobre la situación actual de las mujeres en Baleares*. Govern Balear, Palma, 1996.
- CASAS, J. I. "Indicadores sobre la situación laboral de la mujer", en Álvaro, Mariano (coord.). *Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1994, pp. 207-279.
- CASTAÑO, C. (dir.). *Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones*. Instituto de la Mujer, Madrid, 2004.
- ESCARIO, Pilar y Inés ALBERDI. *El impacto de las nuevas tecnologías en la formación y el trabajo de las mujeres*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1987.
- FRAU, M. José y Natalia PAPI. "Mujer y mercado de trabajo", en *Asparkía*, núm. 16, 2005, pp. 217-258.
- GAGO, Cándida. *Atlas de las mujeres en el desarrollo humano*. Ediciones SM, Madrid, 2006.
- Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. Instituto de la Mujer, Madrid, 2004.
- GRAÑERAS, M. *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. CIDE-Instituto de la Mujer, Madrid, 2003.
- HOMS, O., K. RUIZ y A. INGLA. *Perspectivas del empleo femenino*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1989.
- HYDE, Janet Sh. *Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana*. Morata, Madrid, 1995.
- *La mujer en cifras. Una década 1982-1992*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1994.
- *Las mujeres en cifras*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1997.



- LAFUENTE, M. J., Ester BARBERÁ y Maite SARRIÓ. *Mujeres, éxito laboral y apoyo familiar*. Promolibro, Valencia, 1998.
- MARI-KLOSE, M. y A. NOS. *Itinerarios vitales: Educación, trabajo y fecundidad en las mujeres*. CIS, Madrid, 1999.
- MARTÍNEZ, M. *Mujer, trabajo y maternidad*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1992.
- MARUANI, M. *Trabajo y empleo de las mujeres*. Fundamentos, Madrid, 2002.
- *Mujeres y hombres en España 2006*. Instituto Nacional de Estadística-Instituto de la Mujer, Madrid, 2006.
- OSCA, Amparo y Mercedes LÓPEZ. “Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres”, en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10(28), 1994.
- POAL, Gloria. *Entrar, quedarse, avanzar*. Siglo XXI, Madrid, 1993.
- *Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Informe del grupo de trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia. Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees, Luxemburgo, 2001. Disponible en internet: <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>.
- SALVÀ, Francisca, Esperanza BOSCH, Victoria A. FERRER y Carmen RAMIS. “Psychosoziale spekte bei der wiedereingliederung junger spanischer frauen in den arbeitsmarkt”, en Hermes, L., A. Hirschen e I. Meissner (Hrsg.). *Gender und interkulturalität. Ausgewählte beiträge der 3. Frauen-Gender-Forschung in Rheinland Pfalz*. Stauffenburg Verlag, Tubinga, 2002, pp. 197-204.
- SEGUNDO informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socioeconómica española. Consejo Económico y Social, Madrid, 2003.



TORNS, Teresa, Pilar CARRASQUER y A. ROMERO. *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*. Instituto de la Mujer, Madrid 1995.

VESSURI, H., M. V. CANINO y M. RAUSSELL. *Desarrollos metodológicos para la inclusión de la variable género en la construcción de indicadores de ciencia, tecnología e innovación en la región iberoamericana*. Red Iberoamericana de Indicadores en Ciencias y Tecnología, Organización de Estados Americanos, 2004.

