

Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo

M^a Genoveva MILLÁN-VÁZQUEZ DE LA TORRE

Universidad Loyola Andalucía, España

Manuela del Pilar SANTOS-PITA

Universidad A Coruña, España

Leonor M^a PÉREZ-NARANJO

Universidad de Córdoba, España

Resumen

Este trabajo analiza la evolución del mercado laboral femenino en España, así como las características socioeconómicas que determinan la probabilidad de que las mujeres españolas encuentren empleo. Para ello se ha explotado la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística y se ha realizado una encuesta a 500 mujeres españolas. A través de modelos ARIMA se pronostica el número de mujeres ocupadas y en paro en los tres últimos trimestres de 2014; a través de modelos *logit* se analiza la probabilidad de encontrar empleo. En general, los resultados muestran una cierta recuperación del mercado de trabajo femenino en 2014. Las mujeres con mayor probabilidad de tener empleo son aquellas más jóvenes, con mayor nivel educativo y sin hijos, especialmente en trabajos de media jornada y del sector terciario.

Palabras clave: Mercado de trabajo, techo de cristal, brecha salarial, España.

Abstract

Analysis of women's labor market participation in Spain: evolution and socioeconomic determinants of getting a job

This paper analyzes the evolution of women's labor market participation in Spain and the socioeconomic determinants of the probability of finding a job in Spanish women. We used the Labour Force Survey (conducted by the National Statistics Institute) and conducted a survey among a total of 500 Spanish women. The number of employed and unemployed women in the last three quarters of 2014 is predicted using ARIMA models; the probability of finding a job is analyzed using logit models. Overall, the results show some recovery of the women's labor market participation in 2014. Younger women, those with higher education and those without children are more likely to find a job. Besides, this probability rises for part-time jobs and those in the tertiary sector.

Key words: Women's labor market participation, glass ceiling, gender pay gap, Spain.

INTRODUCCIÓN

La participación visible de la mujer en el mercado de trabajo español es un hecho que se remonta al último tercio del siglo XX, donde medidas elaboradas por los sucesivos gobiernos han tendido a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, además de un cambio en la mentalidad del colectivo masculino en el sentido de que las labores del hogar no constituyen una tarea que han de realizar sólo las mujeres. Ellas no son las únicas que deben equilibrar las demandas de trabajo remunerado y el trabajo doméstico (Ferreira, 2004), sino todos los miembros de la unidad familiar que trabajen fuera del hogar, independientemente del género.

Desde la promulgación de la Constitución Española de 1978, que fue el punto de partida para superar la desigualdad que venía existiendo entre hombre y mujer, hasta nuestros días, muchos han sido los avances efectuados por la mujer española a nivel social y laboral, alcanzando en la actualidad 53.75 por ciento de tasa de actividad y 26.57 por ciento de tasa de paro,¹ cifras aún lejanas de las cotas alcanzadas por las mujeres en otros países industrializados de Europa como, por ejemplo, Islandia (con una tasa de actividad de 79.5 por ciento) o Suecia (77.2 por ciento).

Los cambios más importantes acaecidos se pueden resumir en tres. Primero, en el mercado laboral español se ha incrementado la tasa de actividad femenina en más de 21 puntos en casi 25 años (de 32.4 por ciento del primer trimestre de 1987 a 53.75 por ciento en el mismo trimestre de 2014); segundo, en el sistema educativo la tasa de escolaridad de la mujer es superior en casi todas las edades a la de los varones, incluida la educación universitaria, excepto en las carreras técnicas; tercero, la disminución de la tasa de natalidad (de 2.2 hijos en los años 80 a 1.1 hijos en 2014).

A pesar de la importancia de estos tres fenómenos, existe todavía en España y no en todas las regiones por igual, tanto en los sectores de actividad como en las profesiones, una fuerte segregación por sexos y las mujeres siguen ocupando las categorías profesionales definidas con escasa calificación, baja remuneración y menor prestigio social, siendo también el trabajo temporal el que más incidencia tiene en este colectivo.

La mayor participación de la mujer en los diferentes ámbitos laborales ha sido un hecho social de particular importancia. El aumento de la pobla-

¹ Encuesta de Población Activa (EPA), primer trimestre de 2014.

ción activa femenina y su incursión en el mercado de trabajo han tenido gran repercusión, provocando evidentes avances de la mujer a nivel social y cultural. Entre ellos destaca la modificación de su rol dentro de la estructura familiar (no es sólo la cuidadora y garante de la armonía familiar, ya es suministradora de rentas) aportando una parte importante de los ingresos de la unidad familiar por un trabajo remunerado fuera del hogar, como consecuencia de una distribución más equitativa de las tareas del hogar entre hombre y mujer que le ha permitido disponer de tiempo para realizar un trabajo externo. Ya no es el varón el encargado de mantener a la familia² y la mujer de cuidarla, cada vez más se considera a ambos, hombre y mujer, la cabeza del hogar, asumiendo la mujer la tarea de aprovisionar ingresos al igual que el hombre y éste realizando labores en el hogar que hasta hace unas décadas serían impensables por estar asociadas al sexo femenino. Este avance en la sociedad ha ido acompañado también de un rechazo hacia todo lo referente a tareas que puedan identificarse como específicas de un solo sexo. Frases que en los años sesenta del siglo XX eran muy comunes en los hogares españoles como “el fregar es cosa de mujeres” ahora son rechazadas por la sociedad y consideradas como “machistas”; también es más habitual ver anuncios de televisión de productos del hogar anunciados por varones, es decir, la publicidad ha cambiado y se dirige a los dos colectivos. Se trata de una evolución hacia la igualdad donde frases como la anterior o “esto es cosa de hombres” se consideran discriminatorias y mal vistas en la sociedad española actual.

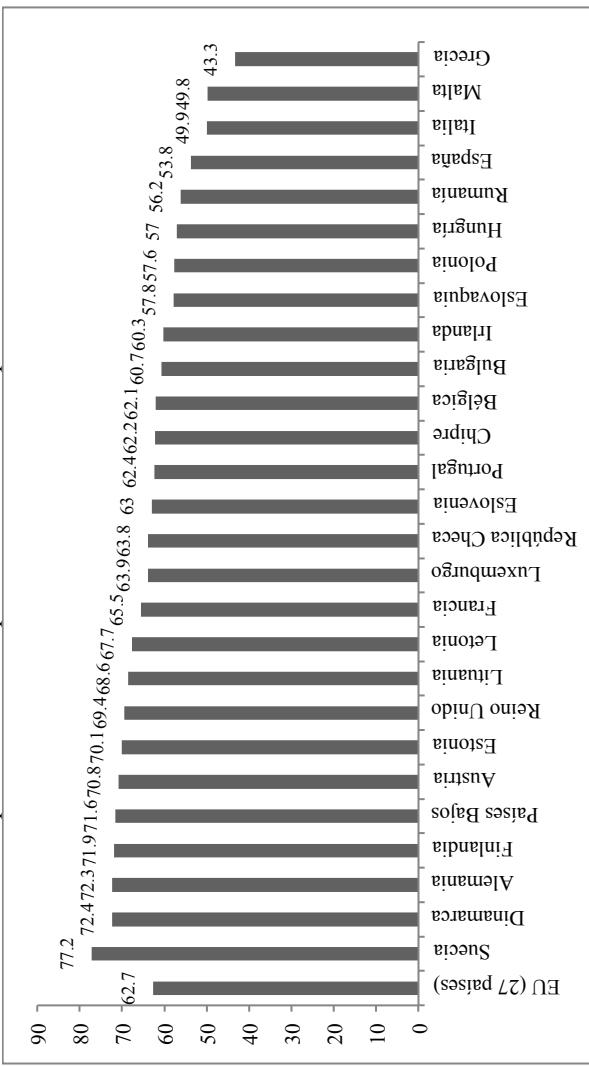
Este avance ha permitido que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo sea uno de los fenómenos de mayor calado de la historia reciente, siendo un hecho imparable.

En el año 2000, la tasa media de empleo femenino en la Unión Europea era de 53.7 por ciento, pasando en el año 2013 a 62.7 por ciento.³ Por encima de esta última media y con cifras superiores a 70 por ciento, se encuentran Suecia (77.2 por ciento), Dinamarca (72.4 por ciento), Alemania (72.3 por ciento), Finlandia (71.9 por ciento), Países Bajos (71.6 por ciento), Austria (70.8 por ciento) y Estonia (70.1 por ciento) (Gráfica 1).

² Desde los años 40 hasta la entrada de la democracia (1975), pocas mujeres tenían un trabajo remunerado fuera del hogar, siendo una variable determinante el estado civil, pues más de 80 por ciento de las trabajadoras españolas de esas décadas eran solteras. Al casarse, la inmensa mayoría (mujeres de clase media y alta) abandonaba su trabajo y carrera profesional para cuidar de su marido e hijos. Primaba el rol de esposa y madre sobre la de realización personal. Si una mujer casada trabajaba fuera del hogar, desde un punto de vista social, estaba mal visto. Suponía que su marido (proveedor de rentas familiares) no podía mantenerla, hiriendo en parte el orgullo masculino de la época, al no poder tener capacidad de alimentar y sostener una familia.

³ Datos publicados por Eurostat (2014).

Gráfica 1. Tasas de empleo femenino en países de la Unión Europea 2013



Fuente: elaboración propia a partir de datos publicados por Eurostat (2014).

Trece países registran tasas de empleo femenino por debajo del promedio. Entre éstos se encuentra España con una tasa de 53.8 por ciento, aunque nueve puntos por encima a la del año 2000 (44.5 por ciento). Tan sólo tres países tienen una tasa de empleo femenino inferior a la de España: Italia (49.9 por ciento), Malta (49.8 por ciento) y Grecia (43.3 por ciento).

Estas cifras demuestran un camino de difícil recorrido y un horizonte que aún no está del todo despejado. En esta investigación se analiza la evolución del mercado de trabajo femenino en España utilizando modelos ARIMA, así como la probabilidad de encontrar empleo a partir de determinadas características socioeconómicas utilizando modelos *logit*, con el objetivo de establecer un diagnóstico de la situación laboral femenina.

EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA 2002-2014

Aunque en España se ha incrementado notablemente la tasa de participación de la mujer en la vida económica en los últimos años, ésta sigue siendo escasa (53.75 por ciento frente a 65.48 por ciento de la masculina⁴). Si se compara con algunos de los países del entorno como Francia (todavía no ha sido alcanzada la tasa de población activa de Francia de 1998) o Suecia, la tasa de actividad española es una de las más bajas de la Unión Europea. Los datos demográficos demuestran que en los países del Norte de Europa, en concreto en los países escandinavos, con una población femenina inferior, hay un mayor número de mujeres activas que en la Europa del Sur.

Haciendo énfasis en la evolución acaecida en España, cabe resaltar que en 1960 no llegaban ni a dos millones y medio las mujeres españolas que trabajaban fuera del hogar. En la década de los setenta comenzó el incremento masivo de su participación en el mercado de trabajo,⁵ alcanzando en el primer trimestre de 2014 los 7.7 millones, con una disminución de 4.7 por ciento respecto al mismo trimestre del año anterior, como consecuencia de la crisis que padece el país desde el año 2008, que se ha traducido en un aumento del número de parados (de ambos colectivos, hombre y mujeres) llegando a rebasar la cifra de los seis millones en el año 2013. No obstante, el colectivo femenino, al ser más sensible que el masculino, se ha visto más afectado por las fluctuaciones de la economía (Aguilar *et al.*, 2014).

⁴ EPA, primer trimestre de 2014.

⁵ Varios fueron los factores que incidieron en este incremento, entre ellos los siguientes: i) un mayor nivel educativo; ii) nuevos electrodomésticos (Brandle, 2010); iii) la generalización de los anticonceptivos; iv) el crecimiento del sector terciario y v) la concienciación de las interesadas en adquirir autonomía financiera (según un estudio elaborado en 1999 por Millán *et al.*, para 33 por ciento de las mujeres andaluzas tener éxito significa ser económicamente independiente, mientras que para 29.2 por ciento significa tener hijos).

En el primer trimestre de 2014, como efecto de las medidas abordadas en el mercado de trabajo, la cifra de parados descendió a los 5.9 millones, de los que 2.8 millones eran mujeres y 3.1 varones. Sin embargo, mientras que el número de varones parados descendió en 242 mil, el número de mujeres paradas lo hizo en menor medida, 100 mil, no habiendo sido del todo eficaces las medidas de fomento de contratación en el colectivo femenino (Tabla 1).

Tabla 1. Comparativa por sexo de las principales variables del mercado de trabajo español

		Primer trimestre 2014	Primer trimestre 2013	Diferencia 2014-2013
Ocupados (millones)	Mujer	7 785	7 791	0.006▲
	Hombre	9 238	9 165	0.073▲
Parados (millones)	Mujer	2 816	2 919	0.103▼
	Hombre	3 116	3 358	0.242▼
Tasa de actividad (%)	Mujer	53.75	54.07	0.32▼
	Hombre	65.48	66.57	1.09▼
Tasa de paro (%)	Mujer	26.57	27.26	0.69▼
	Hombre	25.37	26.66	1.29▼

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Para lograr los objetivos de incrementar el empleo femenino y disminuir el paro en este colectivo, los sucesivos gobiernos españoles han elaborado, dentro de sus políticas de empleo y en el marco de una Estrategia Europea para el Empleo, distintas medidas de carácter legal para favorecer la incorporación de la mujer al trabajo. Algunas han sido efectivas y otras no tanto como se esperaba. El presente estudio trata de determinar cómo reacciona el mercado laboral femenino ante estas medidas que son básicamente de dos tipos: medidas de fomento del empleo y medidas laborales de Derecho individual del Trabajo dirigidas a la expansión del empleo, que permiten flexibilizar principalmente el despido. Pero ¿se ha incrementado el número de empleos a costa de elevar la precariedad laboral? ¿Dónde está la línea que separa un puesto de trabajo digno de la creación de subempleos que disminuyen las cifras de parados? En el trabajo de campo realizado, más de 35 por ciento de las encuestadas indicaban que sus condiciones laborales se han visto afectadas de forma negativa y, según Palomino (2007), cuando hay una desestructuración de los mercados de trabajo que afecta a la condición de los asalariados se presenta una situación de precariedad la-

boral o cuando existe un deterioro en las condiciones de trabajo o en el establecimiento de una relación laboral en condiciones poco favorables para el trabajador, la precariedad laboral es bien patente (Rojas y Salas, 2007; Guadarrama *et al.*, 2012), circunstancia que está afectando al colectivo femenino en España (pues acaparan la inmensa mayoría de los contratos a tiempo parcial o contratos temporales).

Medidas de fomento de empleo femenino

En España, la promulgación de la Constitución Española en 1978, supuso el punto de partida para superar las desigualdades por razón de sexo. En su artículo 14 se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.⁶

En diciembre de 1979 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que se ratificó en España en 1983. Coinciendo con estos hechos legislativos, a partir de 1984 se produjo en el panorama laboral español la incorporación masiva de la mujer, la tasa de actividad pasó de 32.4 por ciento en 1987 a 47.47 por ciento en 2006.

Se continuó avanzando y en 2007 se promulgó la Ley orgánica 3 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Bajo una dimensión transversal, proyectó su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, económica, cultural, social y artística. Dicha ley corrigió especialmente la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, pues reconoció el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentó una mayor correspondencia entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. La ley pretendió promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido (Caridad *et al.*, 2007).

Como medidas novedosas, se regularon los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos, se establecieron medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo; se creó el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica y una nueva prestación por maternidad por parte de 42 días de duración para trabajadoras que no tienen cotización

⁶ En décadas anteriores la mujer española necesitaba la autorización del varón (padre o marido) para poder trabajar o realizar cualquier trámite administrativo o de índole económico, como abrir una cuenta bancaria.

suficiente; además se mejoró el riesgo durante el embarazo y se protegió el riesgo durante la lactancia.

En definitiva, esta ley se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas garantes de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

Un dato significativo de que la composición con base en el género está cambiando en el mercado laboral español, ha sido el incremento de la tasa de ocupación femenina, que según datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) ha pasado de 22.74 por ciento en 1982 a 31.75 por ciento al tercer trimestre de 2013, aunque en 2007 obtuvo su máximo valor, con 43.94 por ciento.

A pesar de ello, el desarrollo de la participación de la mujer en el mercado laboral no es igual en todos los países, tal y como se ha descrito con los datos de Eurostat, ni entre las comunidades autónomas españolas. Los mayores incrementos en la tasa de actividad femenina entre 1982 y 2013 se han producido en Madrid, Andalucía⁷ y Aragón, los menores en Castilla y León, Asturias y, de manera particular, en Galicia a pesar del programa EMEGA⁸ (INE, III trimestre 2013). El aumento de las tasas de actividad está relacionado con las políticas de igualdad y de responsabilidad social que se aplican en cada país o región y el grado de cumplimiento.

⁷ Dentro del plan de igualdad de la Junta de Andalucía se encuentran los programas UNEM, CUALIFICA y UNIVERSEM, todos ellos para la promoción y fomento de la formación y la inserción laboral de las mujeres.

⁸ El programa EMEGA pretende fomentar el emprendimiento femenino con diversas líneas: Línea Emprende: programa de ayudas económicas a través de primas para estimular la puesta en marcha de iniciativas empresariales y la creación de empleo femenino por cuenta propia y ajena. Línea Innova: programa de ayudas económicas mediante primas para promover la realización de avances innovadores en las empresas lideradas por mujeres que comparten la creación de empleo femenino estable y de calidad y el avance de la competitividad.

Línea Activa: programa de ayudas económicas a través de primas para favorecer la reactivación y consolidación de empresas lideradas por mujeres por medio de la aplicación de medidas de renovación, relanzamiento, ampliación o cambio de localización de la actividad con las cuales conseguir el equilibrio empresarial buscando su mantenimiento y promoción en el contexto económico actual.

Línea Concilia: programa de apoyo a la conciliación del ejercicio profesional con la vida personal y familiar, dirigido a las empresas que acceden a cualquiera de los programas de las líneas Emprende, Innova o Activa en las cuales existan promotoras con hijos menores de tres años, para favorecer el ejercicio profesional de las emprendedoras que compatibilizan su actividad con el ejercicio de la maternidad en edades tempranas y/o en las cuales, a través de acuerdos, convenios o contratos de teletrabajo, se implementen nuevos sistemas de organización, que comparten flexibilidad en el uso de los tiempos para la ejecución del trabajo y el desarrollo sostenible de los recursos, para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral y el ejercicio de las responsabilidades familiares compartidas del equipo humano que integra la empresa.

El “techo de cristal” en la promoción laboral de la mujer española

Hasta aquí se ha hecho una descripción del avance cuantitativo. La siguiente pregunta es si paralelamente a estos cambios del entorno social que han favorecido la incorporación de las mujeres al mundo laboral, también se ha producido una importante evolución en su calificación.

En relación a la preparación de la mujer, el aumento cuantitativo de trabajadoras no se ha traducido en un desarrollo paralelo de su peso cualitativo en el mercado de trabajo, sin embargo, se está dando un cambio de giro en este sentido.

Si la discriminación en ocupación y en salarios se ha visto alentada, ha sido precisamente porque la mujer se ha incorporado tradicionalmente a sectores considerados femeninos. La fuerza de la tradición y el pensamiento socialmente mayoritario sobre las capacidades del sexo femenino han hecho dirigir a las mujeres hacia determinadas profesiones, encasillándolas y limitándolas.

Existen varios hechos que cada vez tienen más peso y que están favoreciendo el salto cualitativo, como el acceso masivo de la mujer a la enseñanza superior, el aumento de la especialización, la formación permanente y el incremento de la experiencia que las mujeres están consiguiendo.

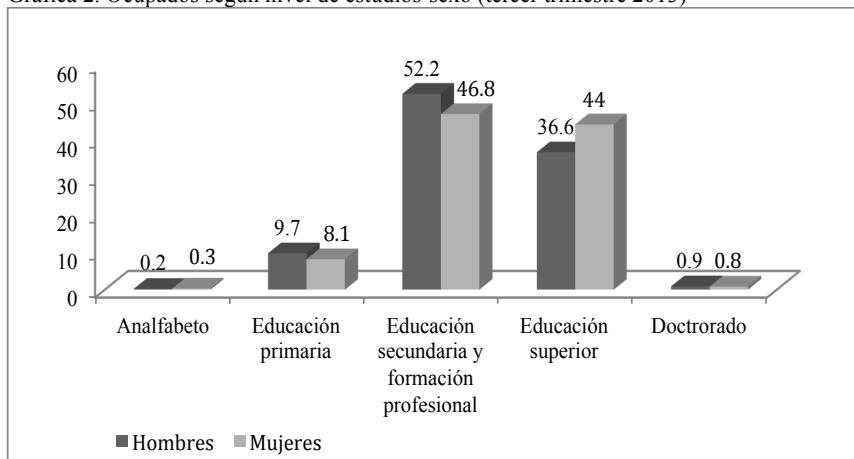
En las últimas décadas el acceso de la mujer a la enseñanza superior ha sido muy elevado. Hoy día constituyen más de la mitad de los alumnos de facultades y escuelas universitarias y únicamente en las escuelas técnicas continúan siendo minoría, especialmente en el área de ingeniería y tecnología (INE, Estadística de la enseñanza universitaria en España).

La tasa de ocupación por estudios terminados se ha elevado según la encuesta de población activa del INE, entre el año 2000 y el tercer trimestre de 2013 en 3.62 puntos porcentuales para las mujeres con educación primaria, en 11.2 por ciento con educación secundaria y en 6.22 por ciento para las mujeres con educación superior, disminuyendo ligeramente desde 2009 en todos los niveles educativos como consecuencia de la crisis. No obstante, cabe destacar que en los niveles de educación superior el número de mujeres ocupadas supera en más de siete por ciento al de los varones (44 por ciento frente a 36.7 por ciento), pero habría que preguntarse si realmente están ocupando un puesto de trabajo acorde con el nivel de estudios que tienen o si están subempleadas (Gráfica 2).

En el estudio y análisis del mercado laboral, la perspectiva de género se convierte en sí misma en un tema de evidente importancia e insalvable también en el tratamiento de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), a la hora de conocer trayectorias y perfiles profesionales (Royo,

2012; Fernández y Gala, 2009). La mujer, que supone la mitad del capital humano, ha irrumpido en el mercado laboral revolucionando este ámbito y además, se está presentando un proceso de cambio imparable en el cual queda aún mucho por conseguir.

Gráfica 2. Ocupados según nivel de estudios-sexo (tercer trimestre 2013)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (2014).

Llama la atención que el sector servicios haya sido el mayor generador del empleo femenino. Dentro de éste, el sanitario es el sector de actividad en que en los últimos años se ha experimentado un importante proceso de feminización, que además ha estado unido a un cambio cualitativo, donde la mujer ha ido accediendo a puestos de mayor calificación profesional.

En el momento presente quedan pocos oficios que no ejercen las mujeres, pero es importante resaltar que, principalmente, ocupan puestos que les permiten conciliar la vida profesional y la familiar. De esta manera, 70 por ciento de las mujeres trabajadoras españolas se concentran mayoritariamente en cinco sectores: funcionarias públicas, empleadas de empresas, empleadas de hogar, obreras industriales sin calificación, maestras y profesionistas relacionadas con la salud (enfermeras y médicos). Sin duda, por esta razón son muy pocas las mujeres españolas que desarrollan una carrera industrial o científica.⁹ Tampoco es frecuente que las mujeres tengan acceso a puestos de ejecutivas o altos cargos en las empresas, como lo demuestra el hecho de que en los equipos directivos de las mil organizaciones más importantes de España sólo 3.25 por ciento de los puestos son ocupados por mujeres.

⁹ Según Millán (1995), existen más mujeres universitarias con mejores expedientes que los hombres, pero que estudian carreras relacionadas con la Ciencias Sociales y de la Salud, existiendo un bajo porcentaje que se dedica a estudios técnicos (Ingeniería y Arquitectura).

Por sectores de actividad (Tabla 2), según la misma fuente anteriormente mencionada, la población ocupada no tiene una estructura similar según el sexo de la persona. Así, las mujeres superan a los hombres en más de cinco puntos porcentuales en el sector de la educación (10.1 por ciento de las mujeres ocupadas lo están en educación, frente a 4.6 por ciento de los varones), en más de siete puntos en el de personal del hogar (nueve por ciento frente 1.2 por ciento de los varones) o en más de 11 puntos porcentuales en el sector sanitario (15.2 por ciento de las mujeres ocupadas trabajan en empleos relacionados con la salud frente a 3.8 por ciento de los varones). Por el contrario, hay otros sectores donde la presencia del varón es mayoritaria, como en la construcción (8.7 por ciento de los varones están ocupados en la construcción frente a uno por ciento de las mujeres) o en la industria manufacturera (18.7 por ciento frente a 7.1 por ciento de las mujeres), lo que indica que determinados sectores tienen más mujeres, situación que implica una fuerte segregación ocupacional (Torns y Recio, 2012).

El perfil de la mujer trabajadora también está cambiando por situación profesional (Gráfica 3). La participación de mujeres en el sector público se ha incrementado desde 29.2 por ciento de 1982 hasta 53.47 por ciento en 2013, mientras que las asalariadas en el sector privado pasaron de 25.8 por ciento a 43.8 por ciento, según datos de la EPA, III trimestre (2013).

Otro hecho diferencial en la historia del trabajo laboral femenino queda recogido por los datos del tercer trimestre del año 2013. Del total de personas que entonces desempeñaban puestos directivos o de gerencia de empresas (4.6 por ciento de los ocupados), 30.6 por ciento eran mujeres, siendo los varones quienes predominaban en puestos directivos, lo que hace patente todavía el “techo de cristal”,¹⁰ a pesar de los programas NOW (*New Opportunities for Women*) que tienen como objetivo promover el acceso de mujeres a puestos directivos a través de diversas acciones, ante la dificultad de promoción profesional de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Este problema que impide a las mujeres desarrollar puestos de responsabilidad a pesar de su preparación no sólo afecta a las trabajadoras españolas y ha sido analizado por múltiples autores desde los años 80, ya sea desde la perspectiva del país como en Estados Unidos (Bass y Avolio, 1994), España (Chinchilla *et al.*, 2005), Uruguay (Bucheli y Sanroman, 2005) o Chile (Salinas *et al.*, 2010) o bien estudiando campos laborales:

¹⁰ Barrera invisible laboralmente que impide a las mujeres seguir avanzando en sus carreras profesionales, a pesar de que, según Burin (2008), no existen leyes ni códigos que digan “las mujeres no pueden ocupar estos puestos de trabajo, en la práctica existen códigos familiares y sociales que tácitamente imponen al género esta limitación”.

Arfken *et al.* (2004) en el sector de agentes de bolsa, Tesch *et. al.*, (1995), Pamo-Reyna (2007) o García (2009) en medicina, Martin (2007) en la industria publicitaria, Gallego *et al.* (2013) en el sector educativo o incluso en el área de la política (Palmer y Simon, 2010). Existe por tanto este techo de cristal en todos los sectores y especialmente en los que tienen un mayor índice de feminización, como la educación y la sanidad.

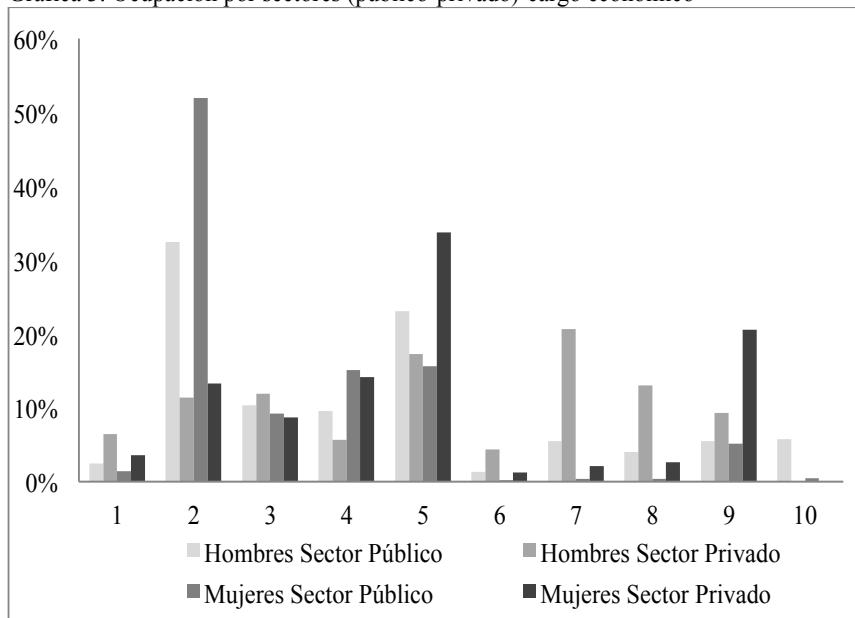
Tabla 2. Ocupación por sectores y sexo (tercer trimestre de 2013)

	Hombres (%)	Mujeres (%)	Diferencia entre sexos*
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4.2	1.1	3.1
B Industrias extractivas	0.3	0.0	0.3
C Industria manufacturera	18.7	7.1	11.6
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0.8	0.2	0.6
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1.4	0.3	0.9
F Construcción	8.7	1.0	7.7
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	13.2	15.9	2.7
H Transporte y almacenamiento	7.6	2.0	5.6
I Hostelería	7.1	9.1	2.0
J Información y comunicaciones	3.9	2.4	1.5
K Actividades financieras y de seguros	2.8	3.1	0.3
L Actividades inmobiliarias	0.2	0.6	0.4
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	3.1	4.1	1.0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	4.8	7.1	2.3
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	10.3	7.4	2.9
P Educación	4.6	10.1	5.5
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	3.8	15.2	11.4
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2.0	1.6	0.4
S Otros servicios	1.2	2.5	1.3
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	1.2	9.0	7.8
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0.0	0.0	0.0

* En *italica* las ocupaciones donde predomina el colectivo femenino.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfica 3. Ocupación por sectores (público-privado)-cargo económico



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Nota:

- 1 = Directores y gerentes
- 2 = Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- 3 = Técnicos; profesionales de apoyo
- 4 = Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
- 5 = Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- 6 = Trabajadores cualificados en sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
- 7 = Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)
- 8 = Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
- 9 = Ocupaciones elementales
- 10 = Ocupaciones militares

Según indica el estudio de Sarrió *et al.* (2002), la cultura organizacional, los estereotipos de género y la asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares como un ‘deber’ asociado a su rol de género, son los principales obstáculos en su promoción profesional, por tanto, la mujer española puede estar mejor preparada académicamente (mayor porcentaje de mujeres con estudios universitarios: 44 por ciento frente a 36.6 por ciento de los varones) pero la línea indivisible de dirección todavía viene en parte delimitada por el sexo en lugar de la preparación académica. No obstante, las mujeres tienen un mayor porcentaje de participación en ocupaciones técnicas profesionales científicas e intelectuales (51.7 por

ciento en el sector público frente a 32.6 por ciento de los varones en dicho sector, cifras que caen en el sector privado hasta 12.9 por ciento aunque siguen siendo superiores al masculino en dicho colectivo 11.12 por ciento). Por ahora, la mujer española difícilmente podrá escalar a puestos directivos a pesar de su valía personal, profesional y académica.

El “techo de acero” o brecha salarial

Otra barrera difícil de flanquear que encuentra la trabajadora española es la brecha salarial o “techo de acero”. La Comisión Europea en su informe anual 2012 especifica que, en ciertos casos, las mujeres y hombres no reciben los mismos salarios a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajo del mismo valor. Uno de los principales motivos es porque realizan diferentes trabajos en diferentes sectores de actividad económica: aproximadamente 80 por ciento de los trabajadores en la sanidad y el trabajo social son mujeres y estos, a su vez, son los sectores que tienen menores salarios que los sectores dominados por hombres y que resultan compatibles con sus responsabilidades familiares.

Mujeres y hombres tienen diferente acceso al desarrollo profesional y al entrenamiento en su carrera. Las mujeres están infra-representadas tanto en la política como en la economía. Sólo 32 por ciento de los científicos e ingenieros en Europa son mujeres y las mujeres sólo tienen acceso a 15.8 por ciento de los puestos principales en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas en las bolsas europeas, donde en sólo 3.3 por ciento de los casos son presidentes.

Esta brecha salarial femenina se incrementa cuando tienen hijos y trabajan a tiempo parcial: en 2010, las mujeres empleadas en Europa con niños dependientes eran sólo 64.7 por ciento, comparado con 89.7 por ciento de hombres con niños.

Reducir la brecha salarial ayudaría a reducir los niveles de pobreza e incrementaría los ingresos de las mujeres durante toda su vida, porque las mujeres tienen, cada vez más, grandes expectativas sobre su vida profesional y si las empresas quieren atraer al mejor talento, la igualdad en el trabajo es una obligación. Muchas mujeres tienen habilidades y capacidades infrautilizadas. Las empresas que crean planes de igualdad en el trabajo también son las mejores para trabajar, independientemente del género del trabajador. La igualdad de género es fundamental para conseguir no sólo crecimiento del empleo, sino también competitividad y recuperación económica.

Pero este problema no afecta sólo a España. En Europa las mujeres ganan en promedio 16 por ciento menos que los hombres y en España la cifra ronda 16.2 por ciento (Eurostat, 2014).

Para evitar estos desequilibrios, la Comisión Europea pretende estrechar la brecha salarial a través de medidas legislativas y no legislativas con la “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015” y establecer acciones en cinco áreas: la economía y el mercado de trabajo, igual salario, igualdad en las posiciones *senior*, eliminar la violencia de género y promover la igualdad en todos los países de la Unión Europea. La igualdad de género y hacer mejor uso de los talentos y habilidades de las mujeres son básicos para reducir la brecha salarial y conseguir los objetivos de la Estrategia Europa 2020 y ello se concreta en conseguir una ocupación de 75 por ciento para todas las mujeres europeas entre 20 y 64 años.

A nivel español y según los datos del INE, la brecha salarial entre hombres y mujeres ha aumentado. Las mujeres ganan 22.55 por ciento menos de media al año (aproximadamente 5 744 euros menos) por un trabajo de igual valor. Esta desigualdad se da principalmente en el sector privado, donde las diferencias aumentan porque los hombres reciben más complementos salariales por disponibilidad, fines de semana y noches. Por supuesto también hay diferencias por Comunidades, siendo Navarra (25.15 por ciento), Aragón (25.41 por ciento) y Asturias (25.31 por ciento) donde hay más desequilibrio y Canarias (16.13 por ciento), Baleares (14.66 por ciento) y Extremadura (14 por ciento) donde hay menos.

Un estudio titulado “Determinantes de la brecha salarial de género en España”, elaborado por el Consejo Superior de Cámaras en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, evidencia la diferencia salarial entre hombres y mujeres y la fija en una media de 20 por ciento.

Según este informe, cuanto mayor es la responsabilidad, más alta es la diferencia salarial. Se habla de una diferencia de hasta 33.2 por ciento en puestos de alta dirección, mientras que la media de la diferencia salarial en puestos administrativos es de 29.9 por ciento, en puestos técnicos es de 20.3 por ciento y donde no hay responsabilidad es de 11.9 por ciento.

La meritocracia también choque con otra contundente realidad. El informe indica que la diferencia aumenta si la preparación de la persona es mayor. La diferencia en personas sin estudios es de 17.7 por ciento; simplemente con Educación Secundaria Obligatoria, de 25.3 por ciento; cuando la titulación es de formación profesional de grado superior se habla de 26.7 por ciento y con una licenciatura universitaria o doctorado alcanza 30.3 por ciento.

Según las conclusiones obtenidas en el estudio, en ningún caso las mujeres perciben mayor remuneración que los hombres ni por condicionantes personales, ni empresariales, ni geográficas, ni de competitividad.

También se concluye que 53 por ciento de la diferencia en la retribución a mujeres con salario fijo ante sus compañeros sólo es atribuible a factores discriminatorios. Las mujeres cobran 11 por ciento menos que los hombres y, en el caso de la desigualdad salarial por rendimiento, la diferencia es de 19 por ciento.

Es evidente que a pesar de que la legislación básica sigue siendo necesaria, no se pueden dar pasos atrás y es preciso seguir avanzando y desarrollando, pero sobre todo aplicando la legislación que acabe con la discriminación por razón de género y que dote a las mujeres de herramientas para llegar a una igualdad de condiciones efectiva. La crisis ha sido un freno para esta igualdad y los recortes de derechos han causado una regresión en la calidad de vida de las mujeres.

Por tanto, las españolas deben trabajar 82 días más al año (según los últimos datos del INE 2014), dado que su trabajo todavía se considera algo “secundario y complementario” a los ingresos familiares; 47 por ciento de las trabajadoras percibe un salario que no llega a 15 mil euros al año. Para evitar estos desequilibrios los sindicatos proponen cláusulas de acción positiva para la promoción y formación, así como negociar planes y medidas en las empresas y combatir los estereotipos y roles de género, que condicionan en general la participación profesional de las mujeres y reproducen la división sexual del trabajo.

ANÁLISIS ECONOMÉTRICO DEL MERCADO LABORAL FEMENINO EN ESPAÑA

Con el objetivo de analizar cuantitativamente el mercado laboral femenino español, se realizaron dos estudios diferentes. El primero de ellos consistió en analizar la información aportada por la Encuesta de Población Activa sobre el colectivo de mujeres activas, empleadas y paradas de España desde el primer trimestre de 2002 hasta el primer trimestre de 2014. Se trató de un estudio temporal, utilizando la metodología de *Box-Jenkins* para explicar la evolución de dicho mercado.

El segundo es una encuesta realizada entre los meses de abril de 2012 y enero de 2014 a 500 mujeres españolas de las distintas comunidades autónomas, entre los 16 y los 65 años, siendo las variables más relevantes las siguientes: edad, estado civil, nivel de estudios, número de hijos, edad de los hijos, situación laboral (activa o en paro), tipo de trabajo (cuenta propia

o ajena), tipo de contrato (temporal o indefinido) jornada laboral (media o completa), cargo que ocupa en la empresa, sector donde se ubica, salario mensual neto y en el supuesto de estar desempleadas, si estaban inscritas en el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

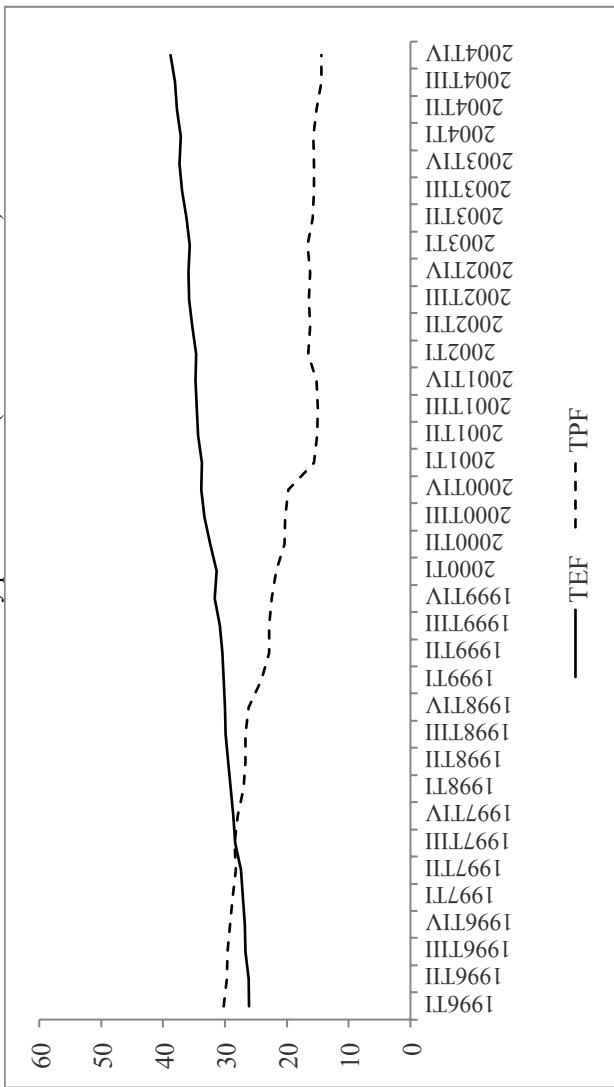
Con los datos recogidos por la Encuesta de Población Activa (EPA) se procedió a analizar gráficamente la evolución de la Tasa de Paro (TPF) y la Tasa de Actividad Femenina (TEF) desde el primer trimestre de 1996 hasta el primer trimestre de 2014 (Gráficas 4a y 4b).

En la Gráfica 4a se observa que hasta el tercer trimestre del año 1997 la Tasa de Paro era superior a la de actividad en el colectivo femenino. A partir del cuarto trimestre de ese mismo año se invirtió la tendencia, la Tasa de Actividad fue superior a la del paro, siendo las líneas que representan su evolución cada vez más divergentes y llegando la tasa de actividad a ser más del doble de la del paro en sólo siete años, como resultado de las medidas de reforma del mercado de trabajo femenino de los años 1997 y 2001 y debido a un cambio de mentalidad en el colectivo femenino, donde el cuidado del hogar y de los hijos no es el único ámbito donde la mujer se puede desarrollar. La mujer española de finales del siglo XX (años 90) y principios de siglo XXI ve en la carrera profesional un nuevo logro que satisface la parcela laboral que es compatible con la familiar.

No obstante, este crecimiento de la Tasa de Actividad en la última década (por encima de 40 por ciento) no se ha visto compensado con la disminución de la Tasa de Paro, la cual tuvo su mínimo histórico en 11.04 por ciento (tercer trimestre de 2005), situándose en 26.57 por ciento para el primer trimestre de 2014, cifras muy parecidas a las de 1996 (26.8 por ciento primer trimestre de 1996), como consecuencia de la crisis económica en la cual se encuentra inmersa España desde el año 2008.

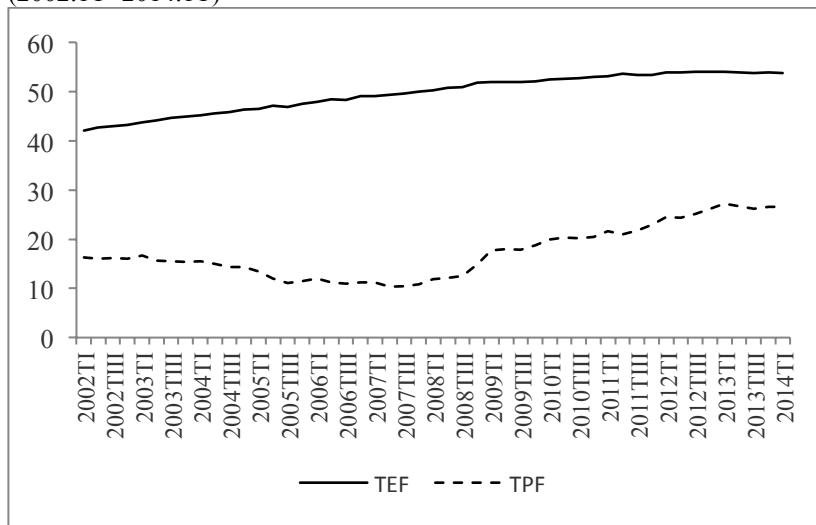
Analizando las cifras totales, todavía queda mucho camino por recorrer hasta que el nivel de empleo femenino (mocupadas) y masculino (vocupados) sea similar. En la Gráfica 5 se puede apreciar la diferencia existente en las personas ocupadas en España por sexo. Ambas líneas tiene una evolución creciente hasta el año 2008. A partir de esa fecha el número de empleos disminuye en ambos colectivos como consecuencia de las destrucción de empleo y pérdida de la capacidad de competitividad española en los mercados internacionales, (especialmente los altos costes laborales que han hecho que muchas multinacionales trasladen sus fábricas a países emergentes de la Unión Europea como Polonia o Croacia o países de Asia como India o China), efecto que ha agravado negativamente el mercado de trabajo, haciendo que la distancia entre los colectivos masculino y femenino sea menor.

Gráfica 4a: Evolución de la tasa de actividad y paro femenina (1996.II-2004.IV)



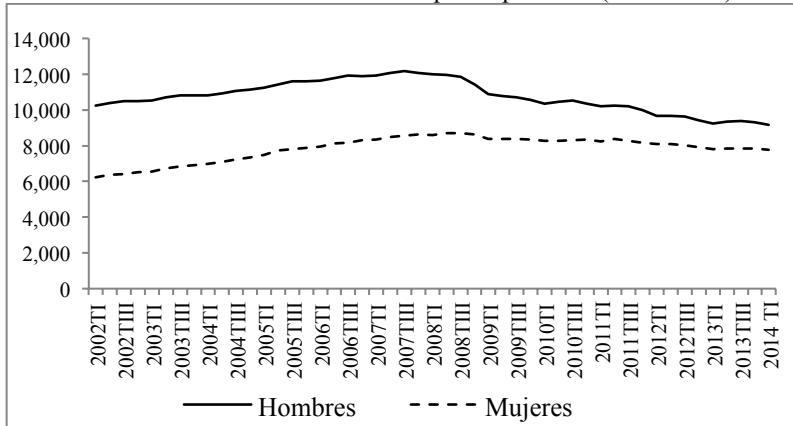
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfica 4b. Evolución de la tasa de actividad y paro femenina (2002.1T- 2014.1T)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfica 5. Evolución del número de ocupados por sexo (2002-2014)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Con la serie de mujeres españolas ocupadas desde el primer trimestre de 2002 hasta el primer trimestre de 2014 se ha estimado el modelo ARIMA (1,2,0) (0,1,1)₄.

Dependent Variable: D(MOCUPADAS^0.2,2,4)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
AR(1)	-0.343384	0.148815	-2.307450	0.0263
MA(4)	-0.922561	0.050345	-18.32462	0.0000
Heteroskedasticity Test: ARCH				
F-statistic	0.100502	Prob. F(1,39)		0.7529
Obs*R-squared	0.105384	Prob. Chi-Square(1)		0.7455

* Parámetros significativos, ausencia de autocorrelación, y ausencia de heterocedasticidad.

Fuente: elaboración de las autoras.

$$(1 + 034384 B^1) (1-B) (1-B^4) \text{ Mocupadas}^{0.3} = (1 + 0692686 B^1) \\ (1-0.9316 B^4) a_t$$

Al modelizar los datos y calcular las predicciones se observa un panorama favorable, pues al realizar la comparación con el mismo trimestre del año anterior,¹¹ éstas son todas crecientes (Tabla 3), lo que indica una recuperación del mercado de trabajo femenino en 81 249 mujeres que encontraron empleo en el cuarto trimestre de 2014 respecto al mismo trimestre de 2013, debido a las medidas de fomento en la contratación femenina,¹² pero no sobrepasará la barrera de los ocho millones de ocupadas, lo que esta todavía muy lejos de las cifras máximas de empleo (8.7 millones de ocupadas obtenidas en tercer trimestre de 2008), por tanto es necesario trabajar con mayor ahínco para que el mercado femenino crezca más rápidamente.

Tabla 3. Estimación de la evolución de la población femenina ocupada

	Año 2013 (datos reales)	Año 2014 (predicciones)	Diferencia 2014-2013
Segundo Trimestre	7 827 400	7 875 139	47 739 ▲
Tercer Trimestre	7 845 200	7 901 548	56 348 ▲
Cuarto Trimestre	7 828 400	7 909 649	81 249 ▲

Fuente: elaboración propia.

Analizando la evolución del paro por sexos (Gráfica 6), se puede observar que hasta el año 2008 el número de parados era mayor en el colectivo femenino que en el masculino, pero a partir del tercer trimestre de 2008 la tendencia es a la inversa, el número de parados es mayor en el colectivo masculino que en el femenino. En el primer trimestre de 2008 el número de varones en paro era de 1 030 748 personas frente a los 3 116 849 del mismo trimestre de 2014, la cifra se multiplicó por 3.02, mientras que en el colectivo de mujeres pasó de 1 160 124 en el primer trimestre de 2008

¹¹ Al ser una variable estacional la comparativa se ha de realizar con el mismo periodo de años anteriores.

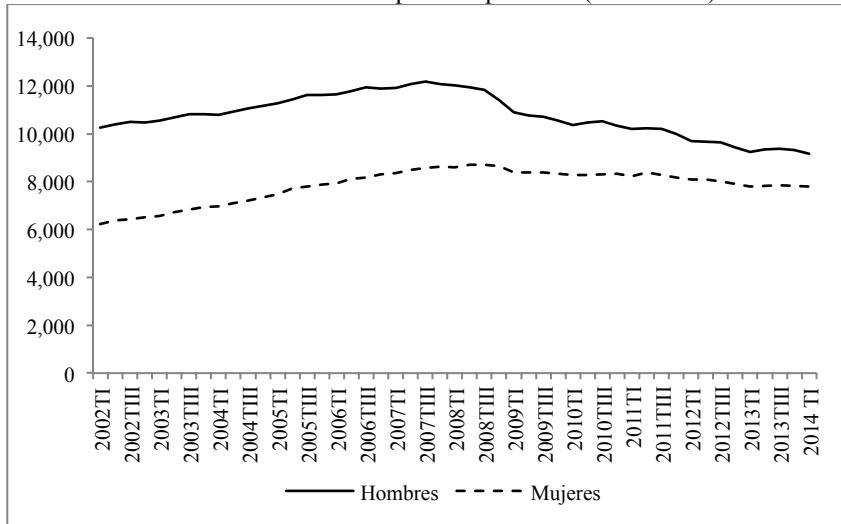
¹² La ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y del estímulo del crecimiento y de la creación de empleo tiene como principales destinatarios los jóvenes, no obstante hace una diferenciación favoreciendo a las mujeres con bonificaciones más elevadas respecto a los hombres.

a 2 816 745 en el mismo trimestre de 2014, se multiplicó la cifra en 2.43, inferior al colectivo masculino.

Estas cifras indican que el mercado de trabajo femenino se ha visto menos afectado por el masculino en tiempos de crisis, pero ¿es esta afirmación cierta? Una cosa es lo que reflejan los datos y otra la situación real.

Muchas mujeres se han quedado sin empleo por la crisis, pero no figuran en esas estadísticas, pues nunca estuvieron dadas de alta como trabajadoras (economía sumergida que varía según las regiones, alcanzando tasas de más de 15 por ciento en algunas de ellas, como Andalucía), por tanto no han incrementado las cifras oficiales pero sí las reales y además, la mujer española tiene una jornada laboral a tiempo parcial en mayor porcentaje que los varones y sus contratos son en más de 40 por ciento temporales, lo que implica mayor precariedad laboral.

Gráfica 6. Evolución del número de parados por sexo (2002-2014)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

A continuación se muestra el modelo que se ha estimado para explicar el comportamiento de la variable mujeres paradas (mparadas) durante el periodo que va desde el primer trimestre de 2002 al primero de 2014. Esta variable es claramente estacional, alcanzando los puntos máximos de paro en el primer trimestre de cada año y los de menor en el tercer trimestre, que coincide con las vacaciones de verano.

$$(1 + 034384 B^1) (1-B) (1-B^4) Mocupadas^{0.3} = (1 + 0692686 B^1) (1-0.9316 B^4) a_t$$

Dependent Variable: D(MPARADAS^{0.3,1,4})

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
MA(1)	0.692686	0.121463	5.702833	0.0000
SMA(4)	-0.931600	0.045041	-20.68318	0.0000
Heteroskedasticity Test: ARCH				
F-statistic	0.037451	Prob. F(1,40)		0.8475
Obs*R-squared	0.039286	Prob. Chi-Square(1)		0.8429

* Parámetros significativos, ausencia de autocorrelación, y ausencia de heterocedasticidad.

Fuente: elaboración de las autoras.

Con el modelo anterior se ha estimado la evolución del paro en los próximos trimestres en miles de mujeres (Tabla 4). Se observa que hay una tendencia decreciente: las cifras estimadas son inferiores a las de años anteriores respecto a los mismos trimestres, indicando una mejora en la recuperación del mercado laboral.

Tabla 4. Estimación de la evolución de la población femenina en paro

	Año 2013 (datos reales)	Año 2014 (predicciones)	Diferencia 2013-2014
Segundo Trimestre	2 852 678	2 666 401	186 277 ▼
Tercer Trimestre	2 782 614	2 701 352	81 262 ▼
Cuarto Trimestre	2 826 835	2 799 345	27 490 ▼

Fuente: elaboración propia.

El segundo estudio comentado en este artículo se basó en una encuesta realizada a 500 mujeres españolas, muestra lo más representativa de la población. Las características principales son expresadas en porcentajes.

- Lugar de residencia (zona): 67 por ciento capital de provincia, 23 por ciento provincia.
- Estado civil: 44 por ciento soltera (*ecs*), 39 por ciento casada (*ecc*), nueve por ciento separada (*ecse*), ocho por ciento otros.
- Edad: 14 por ciento entre 16 y 19 años, 16 por ciento entre 20 y 24 años, 26 por ciento entre 25 y 35 años, 26 por ciento entre 36 y 45 años y 18 por ciento más de 45. Se han establecido categorías diferentes a la de la EPA y similares a las leyes de fomento de empleo para ver la incidencia de estas.
- Nivel Académico: 5.3 por ciento sin estudios (*nase*), 70.7 por ciento estudios básicos y medios (primaria, secundaria y bachiller) (*naebm*), 11.9 por ciento estudios universitarios de grado medio (*naum*), 7.4 por ciento estudios universitarios de grado superior (*naus*) y 4.7 por ciento no contestan.
- Número de hijos (*nh*): 1.8 de media para las mujeres mayores de 35 años, y 0.6 para las comprendidas entre 25 y 34 años.

- Situación laboral: Desempleadas 65.3 por ciento y trabajando 34.7 por ciento.
- De las trabajadoras: Dadas de alta en la seguridad Social 79.3 por ciento, economía sumergida 20.7 por ciento.
- Tipo de trabajo: Por cuenta propia 45.4 por ciento, por cuenta ajena 54.6 por ciento.
- Tipo de contrato: Temporal 79.1 por ciento, fijo 20.9 por ciento.
- Jornada laboral: Completa (*jlc*) 54.1 por ciento, media jornada (*jlm*) 45.6 por ciento, 0.3 por ciento otra modalidad.
- Puesto que ocupa en la empresa: obrera o similar 32.2 por ciento, administrativo o similar 55.3 por ciento, mando intermedio 4.8 por ciento, cargo directivo 3.2 por ciento, no contestan 4.5 por ciento.
- Sector en el que está ubicada su empresa: sector primario 3.2 por ciento, sector secundario (*ss*) 36.3 por ciento, sector terciario (*st*) 60.5 por ciento.
- Salario neto al mes (*sam*): inferior al salario 500€ 36.8 por ciento, entre 501 y 1000€ 49.5 por ciento, 1001 a 1500€ 11.5 por ciento, 1501 a 2000, más de 2000€ 2.2 por ciento.

Con las variables seleccionadas se procedió a desarrollar un modelo *logit* para explicar la probabilidad de una mujer española de estar colocada, teniendo en cuenta sus características personales. Para variables cualitativas (nivel de estudios, puesto que ocupa en la empresa, sector donde se ubica la empresa, situación laboral, estado civil, zona de residencia) se utilizaron variables *dummy* (asignándole el valor 1 a la categoría que se está analizando y 0 al resto). Las demás variables al ser numéricas se trataron como tales.

Dependent Variable: MColocadas

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Included observations: 500

Variable	Coefficiente estimado	Desviación estándar	Coef Wald
Ordenada	B ₀ = 0.0785	0.0062	12.6612
Estado civil casada ECC	B ₁ = -0.2235	0.0915	- 2.4426
Estado civil separada ECSE	B ₂ = 0.4487	0.3568	1.2575
Estado civil soltera ECS	B ₃ = 0.6654	0.0861	7.7282
Número de hijos NH	B ₄ = -0.8974	0.0453	-19.8101
EDAD	B ₅ = -1.1243	0.3574	- 3.1457
ZONA	B ₆ = 0.3598	0.0112	32.1250
Salario neto al mes SAM	B ₇ = -11.4897	2.3455	- 4.8986
Sector secundario SS	B ₈ = 0.4789	0.2453	1.9523
Sector terciario ST	B ₉ = 0.8596	0.0331	25.9697
Jornada Laboral Completa JLC	B ₁₀ = 0.0478	0.0021	22.7619
Jornada Laboral Media JLM	B ₁₁ = 5.6457	1.3782	4.0964
Nivel académico sin estudios NASE	B ₁₂ = 0.3568	0.0331	10.7794
Nivel académico básicos y medios NAEBM	B ₁₃ = 3.8793	1.2251	3.1665
Nivel académico universitarios medios NAUM	B ₁₄ = 6.8851	2.1565	3.1927

*Todas las variables son significativas (coef Wald) excepto la variable estado civil separada ECSE, para $\alpha = 0.05$.

* R^2 McFadden = 0.6435

* Los coeficientes B positivos del modelo aumentan la razón de Momios, Odds-Ratio, es decir la probabilidad de estar colocada, siendo las variables nivel académico universitario medio (NAUM) y jornada laboral media (JLM) las que los tienen más elevados, ambos por encima del valor 1, los coeficientes B negativos disminuyen la razón de Momios, la probabilidad de estar colocada.

Fuente: elaboración de las autoras.

$$MColocadas = 1 / (1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 ecc + \beta_2 ecse + \beta_3 ecs + \beta_4 nh + \beta_5 edad + \beta_6 zona + \beta_7 sam + \beta_8 ss + \beta_9 st + \beta_{10} jlc + \beta_{11} jlm + \beta_{12} nase + \beta_{13} naebs + \beta_{14} naum)}) + \varepsilon$$

De la estimación anterior se obtienen los siguientes resultados:

1. Casi todas las variables seleccionadas influyen positivamente en la probabilidad de tener un empleo. Las variables que más relevancia tienen son el nivel académico (6.88) y que la jornada no sea completa (5.64).
2. El número de hijos sigue siendo una variable que influye negativamente para encontrar empleo en el colectivo femenino, con un coeficiente (-0.89), al igual que la edad. A medida que la mujer tiene más edad, es menor su probabilidad de encontrar empleo (-1.12) a pesar de las medidas existentes para contratar a mujeres trabajadoras de más de 45 años, donde se bonifican las cuotas a la seguridad social.

3. El sector donde más probabilidad tienen de colocarse es en el sector terciario (0.85).
4. A medida que el salario de la mujer es mayor, la probabilidad de obtener empleo decrece rápidamente (-11.48).
5. Las mujeres que viven en zonas urbanas tienen mayor probabilidad de colocarse que las de las zonas rurales (0.35).

Independientemente de los modelos logísticos, se han utilizado tablas de contingencia para tratar de medir la asociación entre el nivel de educación, estar empleadas o desempleadas y el estado civil. La medida de asociación utilizada ha sido el test Chi-cuadrado procedente de la tabla de contingencia de asociación de las tres variables, tomando el valor 96.7, con probabilidad cero, lo cual indica que existe una fuerte asociación entre las tres variables objeto de estudio e influye positivamente el nivel educativo en la situación laboral, aunque luego la mujer no ocupe los puestos que corresponden a su formación educativa.

CONCLUSIONES

Del análisis de las medidas legislativas de política de empleo y de los anteriores modelos es posible deducir:

1. Que la tasa de actividad femenina tiene una evolución creciente, favorecida por las medidas de discriminación positiva.
2. Existe una fuerte segregación por sexo en determinadas profesiones. Las mujeres siguen ocupando categorías profesionales con escasa calificación, baja remuneración y poco prestigio social.
3. La mayoría de los empleos de carácter temporal creados en los últimos años son ocupados por el colectivo femenino, cuya situación laboral es más precaria que la del colectivo masculino.
4. La cantidad y calidad en la incorporación de la mujer española al trabajo remunerado está mediatisada por la calificación y formación profesional. A medida que aumenta el nivel de estudios se incrementan la actividad y la ocupación, disminuyendo por tanto el paro femenino, pero a veces esta disminución se debe al subempleo. La mujer española ocupa un puesto de trabajo por debajo de su categoría profesional no acorde con su nivel de estudios o preparación académica.
5. La tasa de empleo femenina se desploma en cuanto la mujer empieza a tener hijos. Sólo el 48.6 por ciento de las españolas trabajadoras con hijos menores de 12 años compatibilizan el trabajo a tiempo completo

con la educación de los hijos, frente a 51.4 por ciento de las mujeres que trabajan a tiempo completo y no tienen niños pequeños. A medida que se tienen más hijos, la tasa de empleo femenino disminuye en casi 19 por ciento.

En general, aunque en los últimos tiempos se ha promovido de forma insistente la igualdad de género en el ámbito laboral y no obstante la tendencia generalizada ha sido la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, el desempleo femenino en España sigue siendo uno de los más altos de la Unión Europea. La integración laboral de la mujer española ha sido importante en parte debido a un cambio de mentalidad de la sociedad española y a las medidas de fomento de empleo que favorecen a este colectivo, pero aún queda camino para llegar a la tasa media de empleo de la UE. Además, es necesario trabajar para conseguir reducir la brecha salarial y el techo de cristal que impiden una realización plena de la trabajadora española. Mientras no se consiga una equiparación en todos los sentidos, vertical (escala de puestos directivos) y horizontal (igual salario por el mismo trabajo) con respecto al varón, el mercado de trabajo no será totalmente igualitario y se desaprovechará la capacidad de la mitad de la masa laboral, la del colectivo femenino, en favor del masculino.

BIBLIOGRAFIA

AGUILAR-BARCELÓ, J. G., A. B. MUNGARAY-MOCTEZUMA y M. RAMÍREZ-URQUIDY, 2014, “Género y autoempleo en México durante la recesión de 2008-2009: un estudio de flujos laborales”, en *Papeles de Población*, vol. 20, núm. 80.

ARFKEN, D. E., S. L. BELLAR y M. M. HELMS, 2004, “The ultimate glass ceiling revisited: The presence of women on corporate boards”, en *Journal of Business Ethics*, vol. 50, núm. 2.

BASS, B. M. y B. J. AVOLIO, 1994, “Shatter the glass ceiling: Women may make better managers”, en *Human resource management*, vol. 33, núm. 4.

BRÄNDLE, G., 2010, “Empleo femenino y consumo doméstico: el equipamiento del hogar como modelo de análisis”, en *Acciones e investigaciones sociales*, 28.

BUCHELI, M. y G. SANROMAN, 2005, “Salarios femeninos en el Uruguay: ¿existe un techo de cristal?”, en *Revista de economía*, vol. 12, núm. 2.

BURIN, M., 2008, “Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización”, en *Anuario de Psicología*, vol. 39, núm. 1.

CARIDAD, J. M., P. NUÑEZ y G. MILLÁN, 2007, “Modelización de las políticas activas de empleo femenino”, en *Trabajo y Seguridad Social*, vol. 287, Madrid.

CHINCHILLA, N., S. POELMANS y C. LEÓN, 2005, “Mujeres directivas bajo el techo de cristal”, en *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*.

EUROSTAT, 2014, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsdec420&tableSelection=3&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

FERNÁNDEZ, J.A. y C. GALA *et al.*, 2009, *La responsabilidad social empresarial. Un nuevo reto para el Derecho*, Marcial Pons, Madrid.

FERREIRA, M. R., 2004, “Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales”, en *Papeles de población*, vol. 10, núm. 39.

GALLEGOS, M. J. C., C. G. ESTEBAN y E. C. APARICIO, 2013, *El techo de cristal en el sistema educativo español*, Editorial UNED.

GARCÍA, M., 2009, “La sanidad es femenina”, en *Servicios la verdad digital, cuadernos de salud*.

GUADARRAMA OLIVERA, R., A. HUALDE ALFARO y S. LÓPEZ ESTRADA, 2012, “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica”, en *Revista mexicana de sociología*, vol. 74, núm. 2.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, s/f, *Encuesta de Población activa, series homogéneas (en soporte informático)*, Madrid. www.ine.es

LEY ORGÁNICA 3/2007, *Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en BOE núm 71, 23 de marzo.

MARTÍN, M., 2007, “La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso”, en *Zer*, 22.

MILLÁN, G., 1995, *Modelos econométricos de demanda de Educación Superior y empleo de los universitarios andaluces*, Consejería de Educación y Ciencia, Junta de Andalucía, Sevilla.

MILLÁN, G., L. RETENAGA y J.M. CARIDAD, 1999, *Infuencia de la mujer en el mercado de trabajo andaluz: Análisis cuantitativo*, Asociación Andaluza de Ciencia Regional. XXV Reunión de Estudios Regionales, Sevilla.

PALOMINO, H., 2007, “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación”, en *Revista Latinoamericana de estudios del Trabajo* RELET, vol. 12, núm. 19.

PAMO-REYNA, O., 2007, “Una visión histórica de la participación femenina en la profesión médica”, en *Rev Soc Peru Med Interna*, vol. 20, núm. 3.

PALMER, B., y D. SIMON, 2010, *Breaking the political glass ceiling: Women and congressional elections*, Routledge.

ROJAS y SALAS, 2007, “La precarización del empleo en México, 1995-2004”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 19.

ROYO, M. C. R. P., 2012, “La responsabilidad social de la empresa en tiempos de reforma laboral”, en *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares.

SALINAS, P., C. REYES, G. ROMANÍ y M. ZIEDE, 2010, “Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile”, en *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 20, núm. 38.

SARRIÓ, M., E. BARBERÁ, A. RAMOS y C. CANDELA, 2002, “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, en *Revista de Psicología Social*, vol. 17, núm. 2.

TESCH, B. J., H. M. WOOD, A. L. HELWIG y A. B. NATTINGER, 1995, “Promotion of women physicians in academic medicine: glass ceiling or sticky floor?”, en *Jama*, 273(13).

TORNS, M.T. y C. RECIO, 2012, “Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”, en *Revista de economía crítica*, (14).

M^a Genoveva Millán Vázquez de la Torre

Profesora titular de Área del departamento de matemáticas e ingeniería de la Universidad Loyola Andalucía (España) desde el año 1988. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Es miembro titular del Consejo Andaluz de Estadística y de la *American Association of International Researchers*. Directora del Grupo de Investigación sobre Turismo y Empleo de la Universidad Loyola Andalucía. Ha realizado múltiples estudios econométricos sobre el mercado de trabajo y la actividad turística en la Comunidad Autónoma de Andalucía y España. Cuenta con más de 80 artículos publicados en revistas científicas de impacto de más de 12 países, principalmente en el campo del turismo y del mercado de trabajo. Ha participado en más de 120 congresos nacionales e internacionales. Ha sido directora de proyectos de investigación. Es miembro del Comité Científico de diversas revistas científicas, profesora invitada en diversas Universidades Europeas y Latinoamericanas en temas de investigación y docencia y ha recibido varios premios de investigación.

Dirección electrónica: gmillan@uloyola.es

Manuela del Pilar Santos Pita

Doctora del área de derecho administrativo, Departamento de Derecho Público Especial, Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de la Coruña. Licenciada en Derecho por la Universidad de Santiago y Doctora en Derecho con Mención Europea por la Universidad de Córdoba. Ha ejercido la abogacía desde los años 1988 a 2000, colaborando con las asesorías jurídicas de entidades como Banco Hispano Americano, Winthertur, letrada colaboradora de la Seguridad Social. Ha sido profesora de la UDC

desde 1995, Área de Derecho Administrativo, desempeñando cargos de gestión. Ha colaborado en proyectos de investigación de la Xunta de Galicia y Junta de Andalucía. Ha realizado estancias de investigación en Universidades y centros de investigación extranjeros y ha ganado dos premios de investigación.

Dirección electrónica: m.p.santos@udc.es

Leonor M^a Perez Naranjo

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas, Licenciada en Investigación y Técnicas de Mercado y Doctora por la Universidad de Córdoba. Actualmente se desempeña como Profesora Ayudante Doctora en el Área de Organización de Empresas de la Universidad de Córdoba, siendo Coordinadora de Titulación en la Facultad de Ciencias del Trabajo. Ha completado su formación con estancias en diversos centros extranjeros. Ha participado en proyectos de investigación de distinto ámbito. Sus investigaciones han sido presentadas en congresos científicos de carácter nacional e internacional y ha publicado diversos artículos en revistas científicas indexadas.

Dirección electrónica: lperez@uco.es

Artículo recibido el 4 de agosto de 2014 y aprobado el 9 de febrero de 2015.