

## Trabajar en Asturias: cuánto importa ser mujer

Elena Lasarte, Ana Viñuela y Esteban Fernández Vázquez

### Mas información en:

Página web de REGIOlab: <http://regiolab.es>

Página del Observatorio Regional – REGIOlab: <http://regiolab.es/observatorio/>

El 8 de marzo es el día de celebración de la mujer trabajadora, una fecha que se ha convertido en una reivindicación para la igualdad de oportunidades laborales de las mujeres. Con este motivo, en este número del observatorio, se analizan los microdatos más recientes del Censo de Población y Viviendas y se cuantifica el efecto de ser mujer sobre (i) la posibilidad de abandonar situaciones de desempleo o inactividad y conseguir un empleo y (ii) las posibilidades de acceder a ocupaciones de alto nivel una vez obtenido ese empleo. Nuestro análisis muestra como las mujeres asturianas se enfrentan a una doble brecha de género en materia de empleo: sus posibilidades de no tener un empleo son en promedio casi un 11% mayores que la de los hombres con iguales características. Por otra parte, las mujeres trabajadoras tienen casi un 7% menos de posibilidades de acceder a ocupaciones de alto nivel. Nuestras estimaciones también sugieren fuertes diferencias entre sexos cuando esta comparación se lleva a cabo por municipios, observando cómo las zonas de la región con una mayor especialización en actividades industriales o rurales, estas brechas de género pueden resultar aún más marcadas.

## Trabajar en Asturias: cuánto importa ser mujer

EL 8 de marzo se ha convertido en una fecha reivindicativa de los derechos de la mujer trabajadora. Las desigualdades de género que pueden presentarse en el mercado laboral pueden afectar a múltiples facetas del mismo, pasando por el propio acceso al mercado laboral, a diferencias en el salario por género o a las oportunidades de promoción laboral, entre otras. En este número del observatorio explotamos los microdatos más recientes del Censo de Población y Viviendas correspondientes a 2021 para estudiar dos cuestiones relacionadas con la brecha de género en el mercado laboral asturiano.<sup>1</sup> En concreto, nos ocupamos de cuantificar cuánto impacta el hecho de ser mujer sobre las posibilidades de (i) acceder a un puesto de trabajo y (ii) acceder a ocupaciones de alto nivel, una vez conseguido el empleo.

Si bien emplear los microdatos del censo no permiten estudiar otros aspectos posibles de una potencial brecha de género, como pueden ser las diferencias salariales, tiene la ventaja de ofrecernos una muestra mucho mayor que la de otras encuestas directamente diseñadas para estudiar el mercado laboral (por ejemplo, la Encuesta de Población Activa). Por otra parte, dispone de información geográfica mucho más detallada que esas otras encuestas, lo que nos permite realizar un análisis a nivel espacial mucho más rico dentro del mercado laboral de la región. Para llevar a cabo nuestras mediciones, se han considerado únicamente los individuos de entre 25 y 65 años residentes en Asturias, excluyendo a los que trabajaban para la administración pública, lo que nos proporciona un tamaño de muestra de más de 44.000 observaciones.<sup>2</sup> Sobre estos individuos observables en los microdatos del censo, recabamos información acerca de su estado laboral (distinguiendo si tiene un empleo o no) así como información de otras características personales y del hogar en el que reside. Entre estas características, tenemos en cuenta su género, edad, si tiene formación universitaria o no, su estado civil y el tamaño del hogar, su nacionalidad y su municipio de residencia. Además, para aquellas personas que en el momento de seleccionarse la muestra se encontraban trabajando, identificamos los individuos que ocupaban ocupaciones consideradas de alto nivel, como son los cargos de dirección, gerencia y, en general, perfiles profesionales que requieren alta cualificación.

Un primer análisis de estas cifras nos permite ofrecer una panorámica de la distribución de los diferentes estados en los que podían encontrarse las personas encuestadas. La Tabla 1 ofrece un resumen de estas cifras:

---

<sup>1</sup> Datos disponibles en:

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176992&menu=resultados&idp=1254735572981#!tabs-1254736195714](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176992&menu=resultados&idp=1254735572981#!tabs-1254736195714)

<sup>2</sup> El estudio considera únicamente la actividad económica del sector privado ya que se entiende que los mecanismos de selección y promoción dentro del sector público obedecen a la transparencia, concurrencia y son contrarios a cualquier tipo de discriminación. Si bien su eficacia es discutible en la práctica, se ha preferido centrar el estudio únicamente en la actividad del sector privado para no contaminar nuestro análisis.

**Tabla 1.** Distribución de observaciones (%) por situación laboral y género

Situación laboral	Hombres	Mujeres	Número de observaciones
No tiene empleo (población inactiva o desempleada)	46,67%	54,33%	19.847
Sí tiene empleo			
– De baja cualificación	55,30%	44,70%	18.785
– De alta cualificación	61,00%	39,00%	5.721

Fuente: Microdatos del Censo de Población y Viviendas, 2021

Estas cifras agregadas ya permiten atisbar diferencias patentes por género. Las mujeres asturianas presentaban un menor porcentaje sobre el total de individuos con empleo, siendo esta presencia comparativamente menor si se consideraban los empleos relacionados con las ocupaciones de alto nivel definidas anteriormente. Sin embargo, una diferencia simple entre los porcentajes observados no captura correctamente la presencia de brechas de género en el acceso al empleo: un individuo puede tener mayores probabilidades de conseguir un trabajo o, una vez conseguido, acceder a ocupaciones de alto nivel por determinadas características como su formación, su edad y su cercanía geográfica a buenas oportunidades laborales que pueden ser diferentes entre hombres y mujeres. Por tanto, para efectuar una medición más precisa de las posibles brechas de género en el empleo se ha estimado un modelo donde se explica la situación laboral de los individuos (distinguiendo tres categorías: sin empleo, empleados en ocupaciones de baja cualificación y empleados en ocupaciones de alta cualificación) en función de todas las características personales y familiares que se han enumerado anteriormente además del género de la persona observada. Existirá brecha de género en el empleo si individuos con iguales características, excepto su sexo, presentan probabilidades distintas en el acceso a las diferentes situaciones laborales que hemos definido.

Siguiendo esta estrategia, hemos aislado el efecto de ser mujer sobre las posibilidades de encontrarse sin empleo (bien por inactividad o bien por desempleo). Este efecto puede interpretarse como una “penalización” a las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral (desde el desempleo o desde la inactividad), y nuestras mediciones lo sitúan en casi un 11% de media. De modo similar, considerando los individuos que tienen un empleo, hemos estimado el impacto de ser mujer sobre la probabilidad de desempeñar ocupaciones en los niveles más altos. El resultado de nuestra estimación fija este efecto en casi un 7% menos de probabilidad en promedio. Estas mediciones, en consecuencia, indican la presencia de una doble penalización de empleo para las mujeres: a igualdad de características observables, tienen menos probabilidades de ocupar un empleo y, si lo hacen, sus probabilidades de que su ocupación sea de alta cualificación son también menores que las de los hombres.

Estos efectos reflejan mediciones realizadas en individuos “promedio” y pueden, por tanto, ocultar cierta heterogeneidad tanto a lo largo de los diferentes tramos de edad o los niveles de formación de las personas estudiadas. Los siguientes gráficos (Figuras 1 y 2) tratan de ofrecer un resumen visual de estas cuestiones para ambos efectos:

Figura 1. Efecto marginal de ser mujer sobre la probabilidad de no tener trabajo

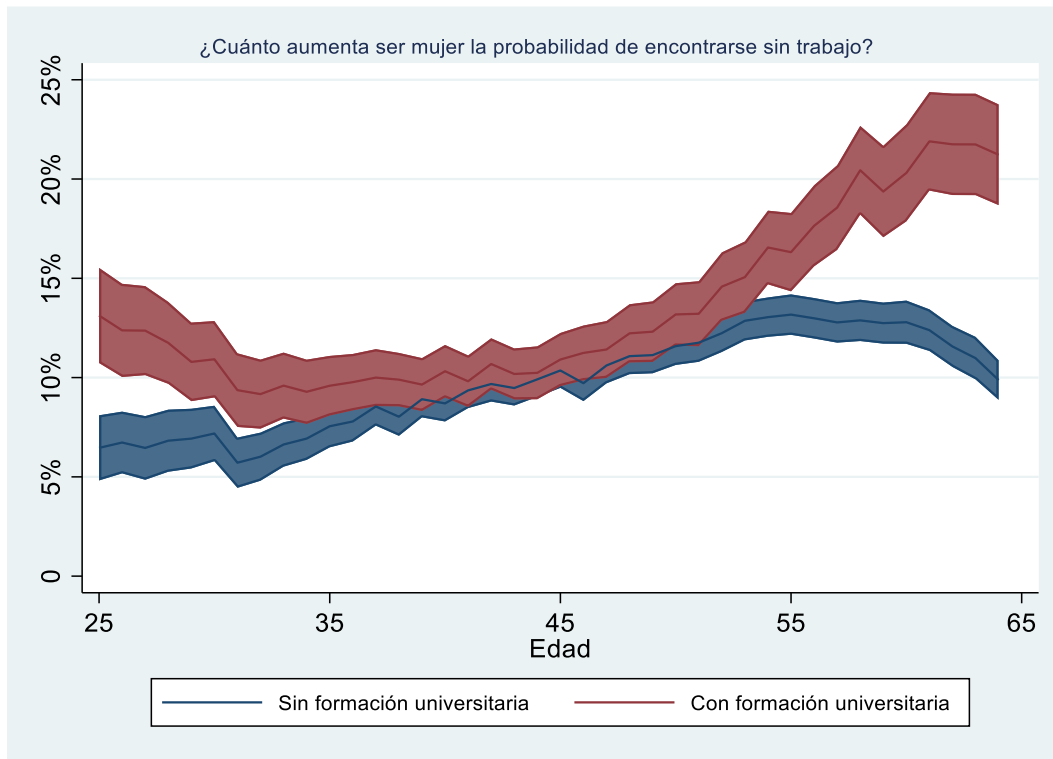
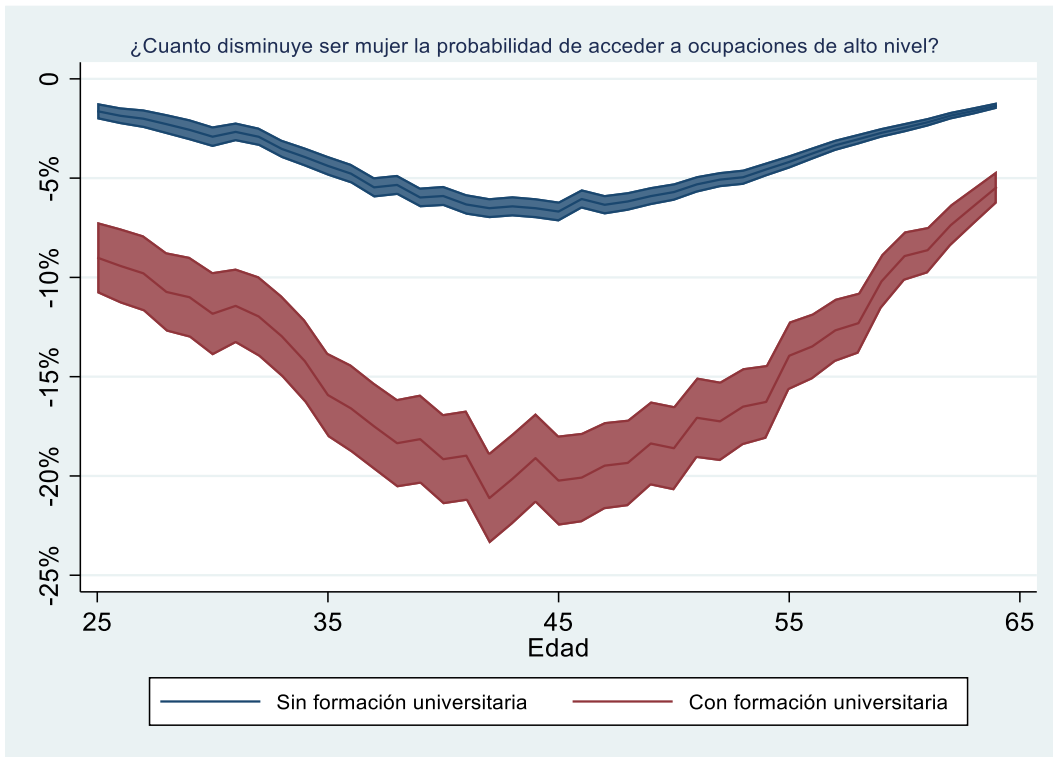


Figura 2. Efecto marginal de ser mujer sobre la probabilidad de acceder a ocupaciones de alta cualificación



Los gráficos muestran cómo las mediciones de los efectos estimados pueden tomar valores muy alejados de las medias anteriormente señaladas. Así, la penalización a la hora de acceder al empleo parece ser especialmente alta para las mujeres situadas bien en los tramos de edad más jóvenes o bien en los de edad más avanzada y afecta especialmente a aquellas mujeres con estudios universitarios. Éstas tienen en media un 13% más probabilidades de no acceder a un empleo que hombres con sus mismas características, si bien en los tramos de edad más altos este efecto marginal puede superar el 20%. De manera análoga, las mujeres con titulación universitaria, especialmente las situadas en los tramos intermedios de edad, se enfrentan a una probabilidad menor de acceder a ocupaciones de alto nivel, pudiendo llegar a ser esta probabilidad más de un 20% inferior que la de los hombres con iguales características.

Otra fuente posible de heterogeneidad puede venir dada por la localización geográfica: las diferencias en las especializaciones de los territorios dentro de la economía asturiana pueden abrir o cerrar oportunidades, tanto en el acceso al empleo como a las ocupaciones de alta cualificación. Para analizar estas diferencias territoriales, los microdatos del censo resultan de especial utilidad, pues permiten identificar el municipio de residencia de los individuos encuestados, si bien es posible hacerlo de manera precisa solamente para aquellos con más de 10.000 habitantes. La Tabla 2 muestra mediciones de los efectos de género sobre las dos probabilidades estudiadas, distinguiendo el municipio de residencia y entre individuos con y sin titulación universitaria:

Tabla 2. Efectos marginales por municipio y nivel de formación

¿Cuánto cambia ser mujer la probabilidad de...:

Municipio	...no tener empleo?		...tener una ocupación de alto nivel?	
	Sin estudios universitarios	Con estudios universitarios	Sin estudios universitarios	Con estudios universitarios
Aller	3,10%	10,51%	-0,80%	-5,75%
Avilés	14,37%	17,46%	-5,75%	-16,40%
Cangas de Narcea	0,34%	6,40%	-0,28%	-6,07%
Carreño	14,15%	16,54%	-6,40%	-17,49%
Castrillón	14,63%	16,40%	-6,91%	-18,47%
Corvera	20,99%	22,20%	-8,67%	-21,86%
Gijón	10,65%	13,90%	-4,67%	-14,40%
Gozón	9,11%	12,67%	-3,98%	-13,16%
Langreo	9,77%	15,29%	-3,09%	-11,15%
Laviana	7,35%	12,39%	-2,68%	-10,50%
Lena	3,44%	9,33%	-1,24%	-7,27%
Valdés	11,26%	13,90%	-5,49%	-15,76%
Llanera	13,81%	14,57%	-7,79%	-19,69%
Llanes	7,85%	12,94%	-2,76%	-10,47%
Mieres	6,86%	13,15%	-2,05%	-8,87%
Oviedo	9,32%	12,31%	-4,55%	-14,14%
San Martín del rey Aurelio	12,38%	19,32%	-3,16%	-11,02%
Siero	12,50%	14,76%	-5,89%	-16,73%
Villaviciosa	6,78%	11,21%	-2,84%	-10,91%
Entre 10.000 y 5.000 habitantes	8,11%	12,60%	-3,19%	-11,62%
Entre 5.000 y 1.000 habitantes	11,01%	14,34%	-4,74%	-14,55%
Menos de 1.000 habitantes	11,17%	14,48%	-4,70%	-14,55%

Los resultados que se recogen en esta tabla ponen de manifiesto importantes diferencias en los efectos estimados a lo largo de Asturias: en las zonas de la región donde se ofrecen mejores perspectivas laborales y con una fuerte presencia de la actividad industrial, las mujeres afrontan los mayores efectos negativos, tanto de acceder a un empleo como de hacerlo vinculadas a ocupaciones de alto nivel. En las zonas de Asturias donde estas oportunidades laborales no son tan abundantes (zonas rurales o post-mineras) los efectos estimados están claramente por debajo de la media regional.

Somos conscientes de que los resultados presentados en este informe tienen limitaciones y deben ser entendidos como una aproximación a la verdadera brecha de género en el empleo. Por ejemplo, un factor importante que no es posible verificar con nuestros datos es cómo afecta la proporción de empleos a tiempo parcial o de alta temporalidad, altamente feminizados y con una constatada mayor incidencia en los empleos menos cualificados. Sin embargo, podemos inferir de los análisis mostrados dos resultados importantes:

1. las mujeres trabajadoras afrontan dificultades en la conciliación de su vida laboral y familiar, ya que es en la edad (25-55) en la que suelen compaginar la maternidad, crianza y/o cuidados, cuando tienen menores probabilidades de acceder a ocupaciones de alto nivel.
2. la brecha de género que se origina a partir de las etapas formativas no obligatorias se traslada claramente al mercado de trabajo, ya que son precisamente las ramas de conocimiento y de especialización formativa (las llamadas STEM)<sup>3</sup> donde la mujer está infrarrepresentada, las que ofrecen mayores oportunidades laborales en las empresas privadas de la región y donde las mujeres tienen menores probabilidades tanto de encontrar empleo como de acceder a ocupaciones de alto nivel.

---

<sup>3</sup> Acrónimo de *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, en español Ciencias, Tecnología, Matemáticas e Ingeniería.