



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado
**Grado en Administración y Dirección
de Empresas**

**Mercado laboral: diferencias de
género (2000-2017)**

Presentado por:
Patricia Aylagas Cesteros

Valladolid, 27 de Junio de 2018

INDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. TEORIAS EXPLICATIVAS DE LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.....	6
2.1. Modelo del gusto por la discriminación.....	6
2.2. Teoría de la discriminación estadística.....	7
2.3. Modelo de la concentración: segregación ocupacional.....	7
2.4. Factores no discriminatorios: Elección racional.....	9
2.4.1. Teoría hedonista de los salarios	10
3. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.....	11
3.1. La España democrática y el impacto de la gran recesión.....	11
3.2. Marco institucional y político	13
4. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL MERCADO DE TRABAJO (2000-2017)....	16
4.1. TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESEMPLEO.....	16
4.1.1. Razones de las variaciones en las tasas.....	21
4.1.1.1. <i>Cambios vinculados a la oferta de trabajo</i>	21
4.1.1.2. <i>Cambios vinculados a la demanda de trabajo</i>	25
4.2. OTRAS CARACTERÍSTICAS MERCADO LABORAL ESPAÑOL ACTUAL.....	26
4.2.1. Características del empleo.....	26
4.2.2. Salarios	29
5. MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.....	31
6. CONCLUSIONES.....	33
7. BIBLIOGRAFÍA.....	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 1: Mapa de curva de indiferencias y curva de isobeneficio	10
Gráfico 2: Tasa de paro por sexo	19
Gráfico 3: Comparación de las tasas de paro en España y La Unión Europea	20
Gráfico 4: Nivel de formación de la población adulta, 25-64años. (2000-2016)	22
Gráfico 5: Nivel de formación de la población adulta española por género (2016). 23	
Gráfico 6. Evolución del Indicador Coyuntural de Fecundidad, 2000-2016	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Medidas legislativas en relación a la mejora de la mujer en el mercado laboral	13
Tabla 2. Tasa de actividad, empleo y paro por géneros en España (2000-2017).....	16
Tabla 3: Tasa de actividad por edades y sexo en España y La Unión Europea, 2000-2017.....	18
Tabla 4: Porcentaje de ocupados por tipo de jornada laboral y sexo	26
Tabla 5: Porcentaje de ocupados según tipo de ocupación y jornada por sexo	27
Tabla 6: Porcentaje de asalariados por sexo y tipo de contrato, año 2017.....	28
Tabla 7: Número de horas semanales por tipo de jornada y sexo.....	28
Tabla 8: Distribución del tiempo medio diario en España, 2010.	29
Tabla 9: Salario medio bruto mensual por tipo de jornada y sexo (2016).....	30

RESUMEN DEL TRABAJO

Actualmente en España, el mercado laboral presenta grandes diferencias de género. Las mujeres padecen más inconvenientes que los hombres, se concentran en ocupaciones con salarios más bajos, peores tipos de contratos y mayor precariedad. Esta situación viene de lejos, aunque se ha sufrido grandes cambios y avances en favor de la mujer, aún existen esas diferencias. Este trabajo pretende exponer las principales teorías económicas que explican esas diferencias y como ha sido la evolución de la situación de la mujer en el mercado laboral a lo largo de los últimos años.

Palabras claves: mercado laboral, discriminación, sexo, ocupación.

Clasificación JEL: J01, J16, J24, J31, J7

ABSTRACT

Currently in Spain, the labor market has large gender differences. Women suffer more problems than men, are concentrated in occupations with lower wages, worse types of contracts and greater precariousness. This situation comes from far away, although there have been great changes and progresses in favor of women, those differences still exist. This work aims to expose the main economic theories that explain these differences and how has the evolution of the situation of women in the labor market over the last years.

Key words: labor market, discrimination, sex, occupations

1. INTRODUCCIÓN

El reparto del trabajo en el mercado laboral no es equitativo entre hombres y mujeres. A pesar de que las mujeres supongan aproximadamente la mitad de la población española, su participación en el mercado no es la misma que la de los hombres. La sociedad está desaprovechando buena parte del capital humano y como consecuencia, la economía española pierde competitividad. Es cierto que durante los últimos años se ha experimentado un aumento progresivo de las tasas de actividad femeninas como veremos posteriormente, pero siguen siendo inferiores a las tasas de los hombres.

Me parece un tema interesante de tratar, ya que la igualdad es un derecho fundamental que debería estar muy presente, y como se ha demostrado en la actual huelga del 8M, las mujeres no estamos conformes con actual situación del país. Además, si se pretende conseguir que la economía crezca, se requiere de todos los recursos posibles para que ésta sea competitiva y no se puede olvidar la mano de obra femenina.

El objetivo de este trabajo es conseguir entender por qué hay estas diferencias entre hombres y mujeres. Para conseguir este objetivo en primer lugar se hace referencia a distintas teorías económicas que explican las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Después se resume la evolución del mercado laboral español desde el inicio de la democracia hasta la Gran Recesión. En el tercer apartado se lleva a cabo un análisis descriptivo del mercado laboral durante los últimos 17 años haciendo énfasis en la diferencia de género. A continuación se hace mención a alguna medidas políticas que luchan contra las desigualdades y finalmente se resumen las principales conclusiones del estudio.

2. TEORÍAS EXPLICATIVAS DE LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

La teoría económica ofrece distintos argumentos para explicar las diferencias de género en el mercado de trabajo. Siguiendo a McConnel, Brue y McPherson, (2007) y Del Rio, C y Alonso Villar, O, (2014), destacaremos algunas de las teorías y modelos más relevantes.

2.1. Modelo del gusto por la discriminación

El modelo del gusto por la discriminación de Becker (1957) se basa en la existencia de preferencias o gustos discriminatorios hacia los grupos minoritarios de la sociedad, como es el caso de las mujeres.

La teoría de Becker analiza el comportamiento de las empresas, sus trabajadores y las discriminaciones que sufren las mujeres trabajadoras.

Esta discriminación supone un coste y una pérdida de eficiencia productiva, sin embargo el empresario discriminador está dispuesto a pagar ese coste extra para poder ejercer su gusto por discriminar. Su gusto por discriminar se basa en la idea de que los empleadores varones quieren mantenerse lejos de las trabajadoras por razones sociales, de status o prejuicios.

Partiendo de la situación de que hombres y mujeres son igualmente productivos, se analiza por qué el salario de ambos es distinto. El empresario varón no tiene problema en contratar a otros hombres con un salario de mercado, al que denominamos W_h . Sin embargo, para el caso de las mujeres su coste es su salario W_m , más el valor monetario del coeficiente de discriminación (d), es decir, $W_m + d$. Por lo tanto, el empresario contratará a mujeres si su salario es inferior al de los hombres, en otras palabras, el salario de las mujeres debe ser menor que el salario de los hombres en la cuantía del coeficiente de discriminación para que se igualen los costes ($W_m = W_h - d$) y al empresario le sea indiferente contratar a un hombre o a una mujer.

También hay que tener en cuenta, que cuanto mayor sea el gusto por la discriminación del empresario, mayor será el coeficiente de discriminación y esto supone más disparidad entre los salarios. Los empresarios que tienen elevados coeficientes de discriminación incurren en unos costes laborales más elevados que los no discriminadores y por lo tanto, éstos últimos tienen una ventaja de coste cuando compiten con los discriminadores en el mercado.

Este modelo indica que los ganadores con la discriminación son los hombres porque sus salarios son más altos y sufren una protección más elevada por parte del empresario.

2.2. Teoría de la discriminación estadística

La teoría de la discriminación estadística (Phelps, 1972) mantiene que hay discriminación estadística cuando se juzga a una persona en función de las características medias del grupo al que pertenece. Los empresarios quieren contratar trabajadores productivos de la forma más barata posible. Probablemente utilicen el sexo, la raza o la edad del aspirante como aproximación “promedio” a la hora de valorar sus características y productividad, sin tener en cuenta que las características que se le atribuye al grupo son incorrectas con respecto a algunos individuos, que se alejan de su comportamiento medio. Este modelo no indica que el empresario tome sus decisiones de manera maliciosa, sino de forma racional y rentable.

2.3. Modelo de la concentración: segregación ocupacional

La segregación ocupacional por razón de género ocurre cuando las mujeres están infra-representadas en algunas ocupaciones en comparación a los hombres, y éstos se encuentran sobre-representados en otras. Este modelo de segregación ocupacional o también denominada de la concentración, excluye sistemáticamente a las mujeres de ocupaciones bien remuneradas. Esta separación entre hombres y mujeres es debida a la mayor productividad. Los trabajadores hombres no quieren trabajar con mujeres, y el empresario decide separarlos.

Se puede distinguir dos tipos de segregación; horizontal y vertical. La primera se presenta cuando un determinado colectivo de personas se concentra principalmente en un número pequeño de ocupaciones y se encuentran total o parcialmente ausentes de las demás. Se conoce también como segregación sectorial.

La segregación vertical o segregación profesional tiene lugar cuando un determinado colectivo de personas se concentra en los niveles inferiores de la escala ocupacional existiendo otros grupos que se reparten en las demás categorías, o se concentran sólo en los niveles ocupacionales superiores. Un ejemplo de la concentración en los niveles superiores, es el bajo porcentaje de mujeres en puestos de directivos y gerentes, 2,76% de mujeres frente al 5,22% de hombres en 2017. En la última parte de este trabajo, se expone más detalladamente la distribución de las distintas ocupaciones por sexo.

Hay muchas razones que justifican por qué debe preocuparnos la existencia de segregación ocupacional por razón de género en el mercado laboral. A nivel internacional, aproximadamente un tercio de las diferencias salariales entre mujeres y hombres es consecuencia directa de la segregación ocupacional.

Además, es importante recordar que las condiciones de trabajos con mayor presencia femenina suelen ser peores y repercute en la pobreza, especialmente en los hogares encabezados por mujeres.

Las peores condiciones, con remuneraciones más bajas y menor status tienen un impacto negativo en la sociedad. Los hombres ven a las mujeres inferiores, o incluso ellas mismas se infravaloran, reforzando los estereotipos de género y devaluando las ocupaciones feminizadas. Por otro lado, se genera un efecto negativo en la educación de las generaciones futuras. El refuerzo de los estereotipos impide que las decisiones, en relación al campo de estudios de chicas y chicos, sean totalmente libres. Más aún, las economías con mujeres con alto nivel educativo, como es el caso español, tiene mayor cantidad y calidad de recursos humanos. Por lo tanto, si se excluye a las mujeres de ciertas ocupaciones se pierde competitividad.

Para cuantificar el nivel de segregación se emplea el índice de segregación. El índice de segregación (horizontal) que más se ha utilizado es el índice de disimilitud (Duncan, O. y Duncan, B., 1955).

Este índice compara la proporción de mujeres en cada ocupación j ($\frac{c_j^M}{C^M}$) con la proporción de hombres ($\frac{c_j^H}{C^H}$) y agrega dichas discrepancias de acuerdo con la expresión:

$$D = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{c_j^M}{C^M} - \frac{c_j^H}{C^H} \right|$$

, donde c_j^M representa el número de mujeres en la ocupación j , C^M es el número total de mujeres ocupadas en la economía y c_j^H y C^H representan los respectivos valores para los hombres. D toma el valor 0 si no hay segregación y 1 en caso de que exista una segregación máxima.

2.4. Factores no discriminatorios: Elección racional

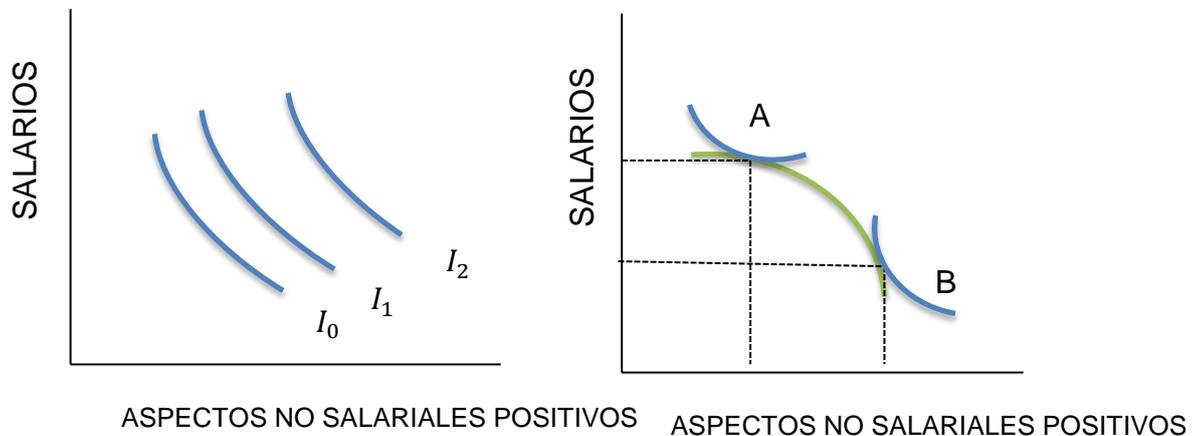
Las teorías anteriores se basan en factores discriminatorios, es decir, cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios reciben un trato inferior en la contratación, salario o condiciones del trabajo, aun teniendo las mismas capacidades. Sin embargo, hay muchos otros factores que influyen en las diferencias de hombres y mujeres que no son debidas a la discriminación, como por ejemplo las preferencias de las mujeres y de los hombres respecto a los empleos. Algunos economistas sostienen que es la propia mujer la que decide racionalmente quedar en un segundo plano en el mercado de trabajo para poder compaginar la vida familiar con la profesional, prefiriendo realizar trabajos de jornada a tiempo parcial, dedicando menos esfuerzo en su formación o eligiendo un tipo de educación menos técnico.

Teoría hedonista de los salarios

Para analizar estos factores no discriminatorios se expone a continuación la teoría hedonista de los salarios. Se refiere al hecho de que tanto los puestos de trabajo como los trabajadores son heterogéneos. Según esta teoría los individuos buscan utilidad o placer y evitan la des-utilidad o dolor.

En el gráfico 1 se muestra un mapa de curvas de indiferencias. En el eje de ordenadas representamos el salario y en eje de abscisas los aspectos no salariales positivos como por ejemplo la seguridad, es decir, menos probabilidad de accidentes. Cada curva de indiferencia muestra las distintas combinaciones entre los salarios y otros aspectos salariales que producen la misma utilidad para el individuo. A medida que nos desplazamos de izquierda a derecha, las curvas de indiferencia producen más utilidad al individuo, es decir, cuanto mayor sea el salario y la seguridad, mayor será la utilidad para el individuo.

Gráfico 1: Mapa de curva de indiferencias y curva de isobeneficio



Fuente: Elaboración propia

Los empresarios, como es evidente, quieren que el número de accidentes sea lo menor posible. Para ello existen variedad de medidas para aumentar la seguridad en los centros como pueden ser comprar maquinaria más segura, ralentizar el ritmo de trabajo o programas educativos de sobre la seguridad en el trabajo. Sin embargo, estas medidas tienen un coste elevado que obliga al empresario a elegir entre dos opciones: pagar bajos salarios y ofrecer un

elevado grado de seguridad en el trabajo o pagar altos salarios y tomar menos medidas de seguridad. En el gráfico 1, la representación de la derecha muestra las distintas combinaciones entre los salarios y la seguridad que le suponen al empresario un mismo beneficio. Cada grupo de trabajadores tienen unas preferencias y con ello curvas de indiferencias distintas. En el equilibrio un grupo, suelen ser los hombres, se encuentra con salarios más altos y menos seguridad (situación A) y el otro grupo, las mujeres, se encuentran en la situación B, salarios más bajos pero con mayor seguridad.

Para las mujeres, como grupo, el riesgo de accidente es un factor relevante a la hora de elegir trabajo, a diferencia de los hombres. Por ello, las mujeres eligen racionalmente puestos de trabajo más seguros, aunque ello conlleve salarios menores.

3. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

El mercado laboral español ha sufrido varias transformaciones relevantes. La primera de ellas, a mediados de los años 80 con la consolidación de la democracia española, donde se intensificó la incorporación al mercado laboral de la mujer. La segunda transformación a partir de los años 90, con la llegada de mano de obra inmigrante.

Siguiendo a Gálvez Muñoz y Rodríguez Modroño (2014) analizaremos como fue la evolución de la economía española y del mercado laboral. Aunque el periodo escogido para este trabajo es a partir de 2000, haremos una pequeña introducción de la situación anterior, así podremos apreciar mejor los cambios que se producen en las tasas de actividad y paro femeninas.

3.1. La España democrática y el impacto de la Gran recesión.

El régimen democrático y la integración en Europa generaron un nuevo escenario para la mujer en el mercado laboral, escenario que se va modificando según las fases del ciclo económico de la economía española.

La evolución del mercado español se puede dividir en varias etapas, que coinciden con las distintas fases del ciclo económico de la economía española. A continuación se analizan las etapas y el impacto que tuvo para la mujer.

La primera de ellas comprende desde 1976 hasta 1985, es decir, el fin de la dictadura franquista y el inicio de la democracia. En esta etapa, la economía se encontraba en una gran crisis del empleo debida a la crisis internacional del petróleo y la liberalización económica. Las tasas de paro femeninas se elevaron por encima de los hombres debido a la masiva entrada de las mujeres en ciertos sectores del mercado laboral. También hay que destacar que en ese momento se produce una desindustrialización y un cambio estructural, que afecta principalmente a las tasas de paro masculino debido a su gran concentración en la industria, aunque no superan las tasas de paro femeninas.

La economía se recuperó al igual que el empleo durante los 1985 y siguientes, pero en 1991, se produce de nuevo otra crisis que frena la recuperación anterior. Las superiores tasas de paro de las mujeres se mantuvieron tanto en el periodo de expansión como en el de crisis.

En la cuarta etapa (1995-2007), se experimenta una gran expansión con un gran crecimiento del empleo, creando 8,3 millones de empleos, de los cuales el 51% fueron ocupados por mujeres, permitiendo reducir las diferencias entre las tasas de participación de hombres y mujeres.

Por último, se vive una etapa de recesión muy dura denominada “Gran Recesión”, en la cual las tasas de paro alcanzan sus máximos en la España contemporánea, afectando más a sectores masculinizados como la construcción y la automoción, en los cuales los trabajadores perjudicados son los que tiene menos formación. Como consecuencia, el aumento de las tasas de paro masculino provoca una reducción en la brecha de tasas de paro con respecto a las mujeres. En la Gran Recesión puede identificarse tres grandes fases.

En primer lugar durante los años 2008 hasta 2009, el desempleo aumentó considerablemente por la intensidad de las pérdidas de puestos de trabajos en

sectores masculinizados y por las entradas de personas que partían de una situación de inactividad, que a raíz de la crisis se ven obligados a buscar empleo. En la fase intermedia, hasta 2011, la crisis afecta a otros sectores y sigue creciendo el desempleo pero ya de una forma más moderada. La siguiente fase, es decir, a partir de 2011, se caracteriza por el crecimiento del desempleo femenino debido a la consolidación fiscal y la enorme destrucción de empleo en el sector servicios.

3.2. Marco institucional y político

La democracia española permitió a la mujer empezar a incorporarse al mercado laboral. Poco a poco, la mujer ha conseguido hacerse hueco y ha sido participe de los cambios laborales de los últimos años, en concreto el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral.

A continuación se nombran algunas de los principales avances legislativos en materia de igualdad, educación y conciliación de la vida familiar y profesional que han ayudado a las mujeres a mejorar su situación en el mercado laboral, aumentando sus tasas de actividad.

Tabla 1: Medidas legislativas en relación a la mejora de la mujer en el mercado laboral

MEDIDAS	OBJETIVO/ CONTENIDO	VIGENCIA
Ley 39/1999, Conciliación de la vida familiar y laboral	<p>OBJETIVO :Proteger los derechos de estos trabajadores</p> <p>Contenido de la ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Impedir despidos motivados por embarazos -Permitir disfrute de los permisos de maternidad, paternidad o cuidado de familiares -Reduce el tiempo de trabajo 	Vigente en la actualidad
Convenio nº 183 sobre la protección de la maternidad(2000)	<p>OBJETIVO: Protección para las trabajadoras embarazadas y las que acaban de dar a luz.</p> <p>Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevención de la exposición a riesgos de seguridad y salud durante el embarazo y después del mismo, - Derecho a una licencia de maternidad, protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, y derecho garantizado a reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad 	Modifica el convenio de1952 y actualmente sigue vigente

<p>Ayudas mensuales de 100 (2003)</p>	<p>OBJETIVO: Ayudas económicas del Ministerio de Hacienda para madres con hijos menores de 3 años que trabajen fuera de casa.</p> <p>Impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aumento de un 5% en la tasa de empleo de aquellas mujeres que cumplían los requisitos para esta prestación -incremento del 5% en la tasa de fecundidad 	<p>Actualmente sigue habiendo ayudas económicas por familia numerosa, monoparental o con padres con discapacidad.</p>
<p>Ley 1/2004: Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</p>	<p>OBJETIVO: Medidas de sensibilización, prevención y detección e intervención de la violencia de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad. -Derechos de las mujeres víctimas de violencia -Medidas penales 	<p>Vigente</p>
<p>Ley 39/2006 Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia</p>	<p>OBJETIVO:</p> <p>Atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía.</p>	<p>Vigente</p>
<p>DIRECTIVA 2006/54/CE</p>	<p>OBJETIVO: Garantizar la aplicación del Principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación como :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional. b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución. c) los regímenes profesionales de seguridad social 	<p>Vigente</p>
<p>La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p>	<p>OBJETIVO: Aumentó el derecho de los padres con hijos menores e introdujo una mayor flexibilidad en los horarios laborales de padres con hijos menores de 0 a 5 años.</p>	<p>Vigente</p>

Ley 35/2007 Deducción por nacimiento o adopción en el IRPF y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción. “Cheque bebe”	OBJETIVOS: Impulsar las tasas de natalidad. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas. Compensar, en cierto grado, los gastos ocasionados en el hogar familiar.	Eliminada en 2010. Reducción de gastos públicos en la crisis. Podría volver en 2018.
Plan Educa3(2008)	El Plan Educa 3 destinó más de 1.000 millones de euros para la enseñanza entre 0 y 3 años. Objetivo: Incremento de la tasa de escolarización en Educación infantil, por considerar que la escolarización en edades tempranas es uno de los factores más determinantes para conseguir que los estudiantes alcancen mejores resultados. Consiste en medidas como: - Creación y mejora de una red de centros que garanticen un entorno educativo adecuado para la mejor atención de los más pequeños. - Se establecen convenios con las CCAA siempre que se garantice una oferta educativa de calidad. - Se incentivó a los Ayuntamientos para que participen en la creación y adecuación de centros que atienden al primer ciclo de Educación Infantil. - Se estudió fórmulas válidas para la atención educativa de los niños que viven en zonas rurales de población muy dispersa.	

FUENTE: Elaboración propia a partir del BOE y OIT.

Todas estas leyes y medidas han ayudado a aumentar las tasas de participación femenina en el mercado laboral. Gracias a las medidas relacionadas con la maternidad, se ha podido mejorar la compatibilización de la vida familiar y profesional.

Además, considero muy importante las medidas relacionadas con la educación y la igualdad, ya que aunque no afecte de manera tan clara y directa a las tasas de actividad como si es el caso de las medidas relacionadas con la maternidad, ayudan a eliminar estereotipos sociales y evita infravaloraciones de las personas según su género. Es importante porque parte de la discriminación actual es debida a razones socioculturales. Todo esto permite mejorar nuestra sociedad y con ello nuestro mercado laboral. Sin embargo, a pesar de los grandes avances legislativos experimentados a lo largo de estos años, aún se necesita un mayor número de leyes y medidas que permitan mejorar la situación de la mujer en España.

4. ANALISIS DESCRIPTIVO DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL (2000-2017)

4.1. TASAS DE ACTIVIDAD, PARO Y EMPLEO

Tasa de actividad

La tasa de actividad mide la proporción de población activa respecto del total de población de 16 años o más. Se considera población activa aquella que está trabajando o buscando activamente empleo, es decir, ocupados más parados.

En la tabla 2 se puede observar como la tasa de actividad de las mujeres ha aumentado de un 41,38% en 2000 a un 53,24% en 2017, aumento de casi un 29%. En el caso de los hombres la evolución ha sido distinta. La tasa de actividad masculina se reduce de un 66,49% en 2000 a un 64,73% en 2017.

A pesar de ello, la tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la de los hombres. La brecha entre las distintas tasas se recorta, pasando de 25.11 puntos en 2000 a un 11.49 en 2017.

Tabla 2. Tasa de actividad, empleo y paro por géneros en España (2000-2017)

AÑO	Tasa de actividad		Tasa de paro		Tasa de ocupación	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2000	41,38	66,49	20,43	9,56	32,93	60,14
2001	40,43	66,23	15,22	7,55	34,28	61,23
2002	42,73	67,08	16,15	8,30	35,83	61,51
2003	44,37	67,86	15,84	8,50	37,34	62,09
2004	45,73	68,20	14,82	8,26	38,95	62,56
2005	47,03	69,00	11,99	7,14	41,39	64,07
2006	48,45	69,22	11,34	6,35	42,96	64,82
2007	49,51	69,40	10,7	6,41	44,21	64,95
2008	50,93	69,54	12,84	10,05	44,39	62,55
2009	52,01	68,64	18,13	17,64	42,58	56,53
2010	52,70	68,15	20,22	19,57	42,04	54,81
2011	53,39	67,56	21,81	21,04	41,75	53,35
2012	53,98	67,10	25,03	24,58	40,47	50,61
2013	53,94	66,39	26,67	25,6	39,55	49,39
2014	53,67	65,83	25,43	23,6	40,02	50,29
2015	53,70	65,69	23,55	20,77	41,05	52,05
2016	53,64	65,13	21,38	18,12	42,17	53,33
2017	53,24	64,73	19,03	15,66	43,11	54,59

Fuente: INE, Elaboración propia.

El aumento de las tasas de actividad femeninas puede ser debido en parte a que durante la gran recesión, muchas mujeres consideradas laboralmente inactivas tuvieron que incorporarse al mercado laboral para poder llegar a un nivel de ingresos familiar mínimo. Posteriormente analizamos otras causas del aumento de las tasas de actividad femeninas.

La reducción de la tasas de paro masculino se puede explicar porque un número elevado de los hombres activos, ante la falta de empleo y las altas tasas de paro durante la recesión, decidieron continuar su formación retirándose del mercado laboral o dejaron de buscar trabajo por el desánimo de largos periodos de búsqueda sin resultados.

En la tabla 3, se recoge los datos de las tasas de actividad pero esta vez diferenciadas según grupos de edades. Podemos ver como los rangos de edades con mayor tasa de actividad son desde los 25 hasta los 59 años, con valores entorno al 80 y 90% para los hombres y un 70 y 85% para las mujeres en España en 2017.

En el caso de los hombres en España, la tasa de actividad para los más jóvenes (hasta los 49 años) se ha reducido desde el año 2000 al 2017 y a partir de los 50 años aumenta.

Los rangos de edades inferiores a 25 años tienen tasas de actividad menores porque la mayoría de los jóvenes aún siguen cursando sus estudios medios y superiores. Además, si comparamos la tasa de actividad del año 2000 con el 2017, vemos como se reduce considerablemente.

La tasa de actividad a partir de 65 años, son menores debido a que esa es la edad en España a la que la mayoría de las personas se retiran del mercado laboral, aunque también hay un alto porcentaje de jubilados que se prejubilán antes de esa edad.

En el caso de las mujeres en España, la tasa de actividad se reduce desde 2000 al 2017 entre los 16 y 24 años y se incrementa considerablemente a partir de los 25 años. Estos valores son siempre inferiores a la tasa de actividad masculina.

La situación europea es similar a la española. La tasa de actividad masculina es superior a la tasa de actividad femenina en todos los rangos de edades.

Merece la pena destacar que la tasa de actividad de los más jóvenes (de 16 a 19 años) tanto de hombres como de mujeres en 2017 es bastante superior en Europa. Los jóvenes españoles tardan más tiempo en incorporarse al mercado laboral. Ante la falta de empleo durante este periodo, los jóvenes españoles volvieron a las aulas, dejando el mercado laboral. Europa se vio afectada, pero no de la misma forma, ya que ellos no tenía niveles de paro tan elevados como los españoles.

Tabla 3: Tasa de actividad por edades y sexo en España y La Unión Europea, 2000-2017

EIDADES	ESPAÑA				UNIÓN EUROPEA			
	HOMBRES		MUJERES		Hombres		Mujeres	
	2000	2017	2000	2017	2000	2017	2000	2017
De 16 a 19 años	24,2	13,1	18,4	9,8	27,3	21,5	22,8	19,3
De 20 a 24 años	65,2	57,6	56,6	53,1	70,3	65,4	59,9	57,9
De 25 a 29 años	89,6	86,7	76,9	83,1	89,6	87,8	74,4	77,1
De 30 a 34 años	95,9	93,3	69,4	84,2	94,8	92,9	75,1	78,5
De 35 a 39 años	95,7	94,9	65,4	85,6	95,0	94,0	76,0	80,5
De 40 a 44 años	95,2	94,1	62,7	85,1	94,2	93,4	76,8	82,0
De 45 a 49 años	93,3	91,7	53,4	80,4	91,7	92,1	73,7	81,8
De 50 a 54 años	88,5	89,5	40,4	74,2	85,6	89,4	63,6	78,2
De 55 a 59 años	75,8	81,7	28,4	63,1	67,6	81,5	42,5	68,6
De 60 a 64 años	43,0	51,2	16,3	38,5	32,8	52,8	16,5	38,3
De 65 a 69 años	5,5	7,5	2,7	4,6	11,9	16,9	6,5	9,7
70 y más años	2,1	2,4	0,7	1,3	10,3	10,6	5,1	4,8

Nota: Los datos de la Unión Europea son la media de los 27 países pertenecientes a ella a excepción de la última incorporación, Croacia.

Fuente: EUROSTAT, elaboración propia

Tasa de paro

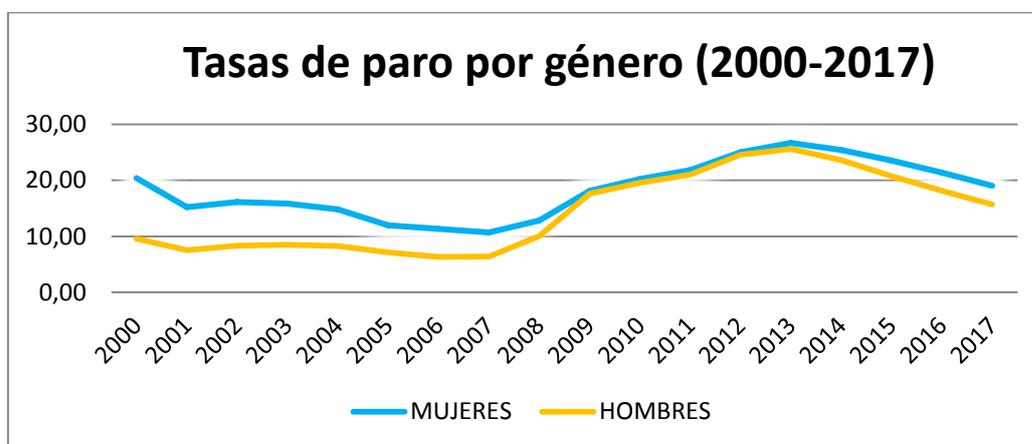
La tasa de paro mide la proporción de desempleados respecto a la población activa. En cuanto a esta tasa podemos observar en la tabla 1, como en el caso de las mujeres, ésta disminuye de un 20,45% en 2000 a un 19,03% en 2017. Por el contrario, las tasas de paro masculinas aumentaron considerablemente

de un 9,56% a un 15,66% en 2017. A pesar de todo esto, las tasas de paro femenino siguen siendo superiores a las masculinas, aunque al igual que sucede en la tasa de actividad, la brecha se reduce notablemente de 10,87 puntos en 2000 a 3,37 puntos en 2017.

Los niveles de paro durante la fase recesiva se disparan. La crisis financiera afecta a todos los países europeos, pero en el caso español afectó de una manera mucho más significativa, llegando a alcanzar valores máximos de un 26,67% en 2013 para las mujeres y un 25,6% para los hombres. En todo caso, valores muy superiores a la media europea.

En gráfico 2, se puede ver de forma más clara como durante todo el periodo, la tasa de paro masculino se sitúa siempre por debajo de la tasa de paro femenino. La distancia entre las tasas disminuyó con la crisis (2008-2013) y aumentó cuando la economía se empezó a recuperar (2014-actualidad).

Gráfico 2: Tasa de paro por sexo

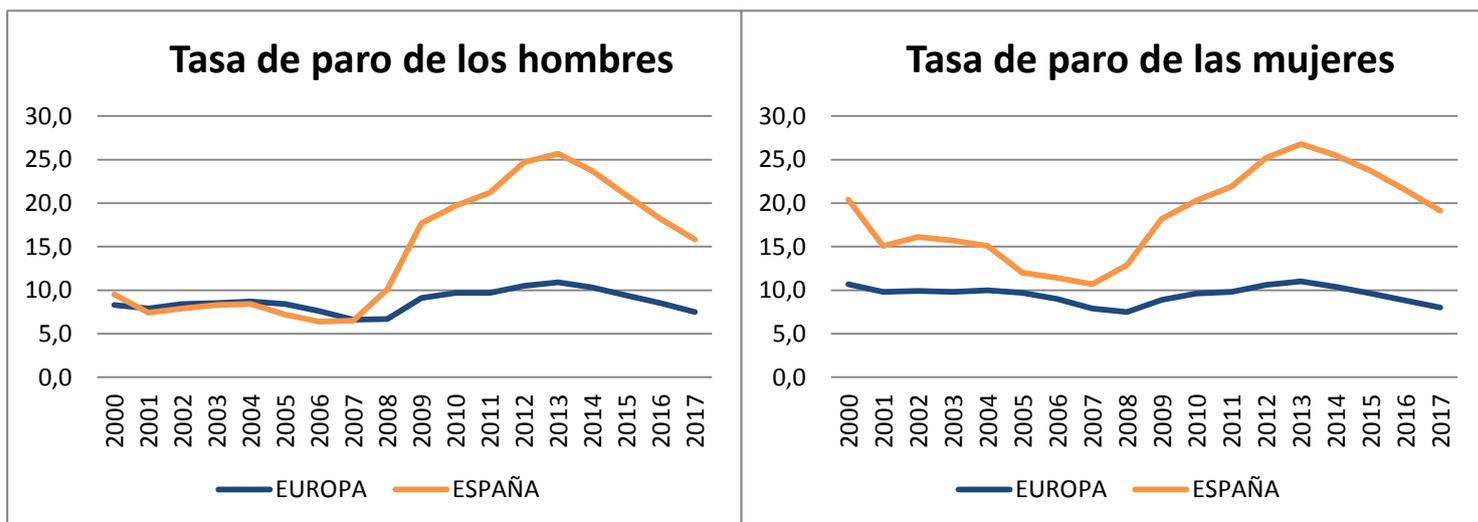


Fuente: INE, Elaboración propia

En el gráfico 3, se compara las tasas de paro por género españolas con la media de esta tasa en Europa. En el caso de los hombres, en el periodo 2000 al 2007, las tasas españolas están igualadas con la media de Europa, entorno al 8%. Sin embargo a partir de 2007, es decir, a partir de la Gran recesión, las tasas de paro españolas se disparan hasta niveles de un 25% en el año 2013, a partir de ahí se va reduciendo. En Europa también crecen pero no a ese nivel, no llegan a superar el 12%.

La evolución de la tasa del paro para las mujeres es similar, a partir de 2007 crecen exponencialmente y a partir de 2014 se empiezan a recuperar. La diferencia con los hombres, es que la tasa de paro femenina española se mantiene superior a la tasa de paro europea en todo el periodo.

Gráfico 3: Comparación de las tasas de paro en España y La Unión Europea



Fuente: EUROSTAT, elaboración propia

Tasa de ocupación o de empleo

La tasa de ocupación o empleo mide la proporción de ocupados respecto a la población activa. Esa relación es distinta según la base de datos que se utilice. En el caso del INE la relación es la anteriormente mencionada. En cambio, Eurostat mide la tasa de empleo como la relación entre ocupados respecto a la población en edad de trabajar (mayores de 16 años). Para este trabajo utilizamos la tasa de empleo del INE.

La evolución de estas tasas, al igual que las anteriores, difiere según el género. En el caso de las mujeres, aumenta significativamente de un 32,93% en 2000 a un 43,11% en 2017. En cambio, para el caso de los hombres disminuye de un 60,14% en 2000 a un 54,59% en 2017.

A pesar de la evolución contraria de las tasas de empleo, la tasa masculina es superior a la femenina en todo el período, aunque la diferencia entre ellas es mucho menor, se pasó de 27,21 puntos de diferencia en el año 2000 a 11,48 puntos en 2017.

En resumen y teniendo en cuenta estos datos, vemos como la situación para la mujer es más desfavorable que la del hombre, tasas de paro más elevadas y con menor tasa de ocupación y actividad. Sin embargo, su situación ha mejorado considerablemente desde el inicio del periodo, aunque todavía no sea totalmente equitativa.

4.1.1. Razones de las variaciones en las tasas

A continuación se analizará como los cambios vinculados con la oferta y con la demanda de trabajo han influido en las variaciones de las tasas anteriores.

4.1.1.1. Cambios vinculados a la oferta de trabajo

La oferta de trabajo de la mujer ha aumentado por diversas razones. Aquí vamos a analizar algunas de ellas que consideramos bastante relevantes. En concreto estudiaremos las variaciones en el nivel de educación, en la tasa de fecundidad y la necesidad de muchas mujeres de tener más autonomía.

Educación

Para estudiar el nivel de educación o formación de la población española, vamos a analizar la evolución durante los últimos 16 años del nivel máximo de formación de la población adulta, teniendo en cuenta la población de entre 25 y 64 años. Tomamos como valor inicial 25 años porque es la edad media en la que población completa su formación terciaria, es decir, grados superiores o nivel universitario.

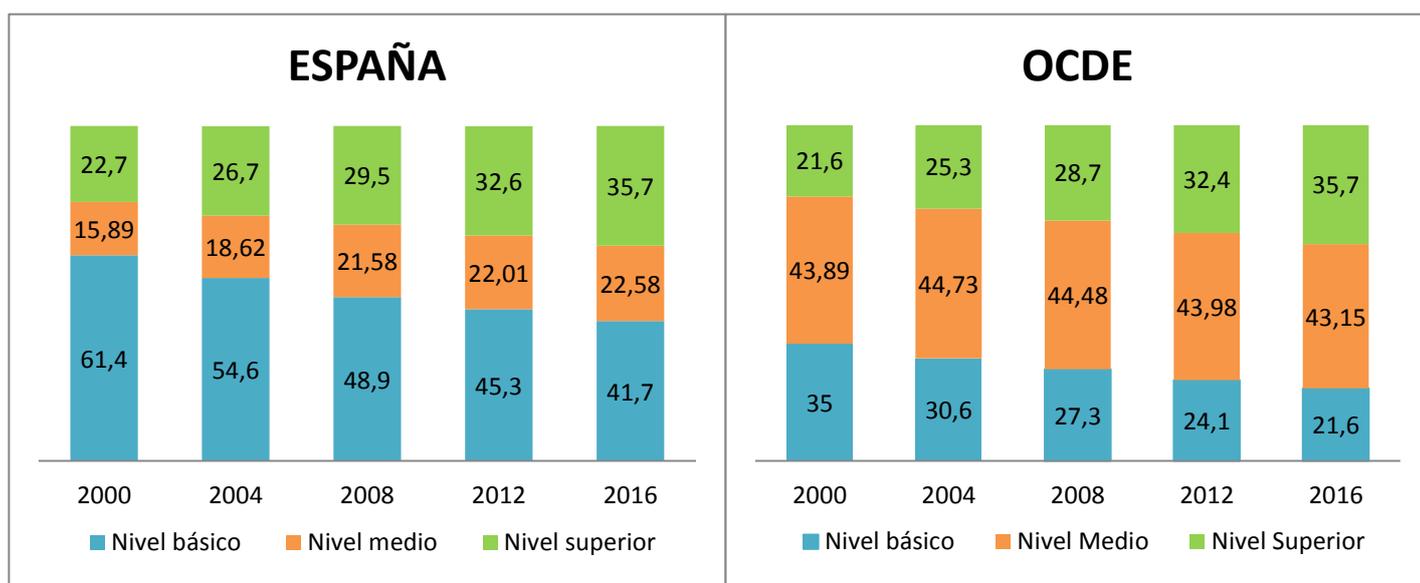
En el gráfico 4, podemos observar que durante todo el periodo, 2000 al 2016, la mayor parte de la población española sólo completó el nivel de educación

básica. Con el paso de los años, este porcentaje disminuye de un 61,4% en el año 2000 a un 41,7% en 2016, es decir, una disminución de 19,7 puntos. La evolución es similar en el caso de los países de la OCDE, aunque la disminución es algo inferior 13,6 puntos. Siguiendo esta comparación con los países de la OCDE, observamos como los valores españoles son muy superiores.

En el caso del nivel medio, la evolución en el caso español es contraria a la sufrida por el nivel básico. Con los años, el porcentaje de población española con nivel medio aumenta de un 15,89% en 2000 a un 22,58% en 2016. La evolución en los países de la OCDE se mantiene constante. Los valores de la OCDE doblan los valores españoles.

Por último analizamos la educación terciaria. En este caso tanto los valores y la evolución de esos valores son muy similares en España y la OCDE. En España el porcentaje de personas con nivel superior aumentó del 22,7% en 2000 al 35,7% en 2016.

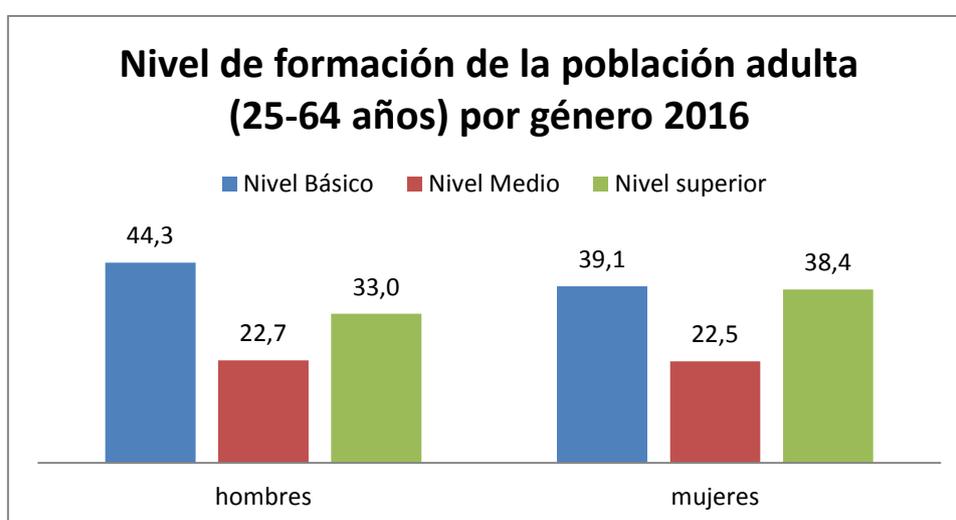
Gráfico 4: Nivel de formación de la población adulta, 25-64 años. (2000-2016)



Fuente: OCDE, Elaboración propia

En relación al género, se puede observar en el gráfico 5 como en 2016 el nivel superior de formación es mayor en el caso de las mujeres que en los hombres, siendo para éstos mucho más el elevado el nivel básico. Esto no ha sido así siempre, pero el nivel educativo de las mujeres ha aumentado considerablemente durante las últimas décadas, consiguiendo superar a los hombres. Estos datos explican el aumento de la tasa de actividad y empleo de las mujeres, ya que no trabajar requiere un coste de oportunidad mayor cuando tienen estudios superiores.

Gráfico 5: Nivel de formación de la población adulta española por género (2016)



Fuente: INE, Elaboración propia

Caída de la tasa de fecundidad

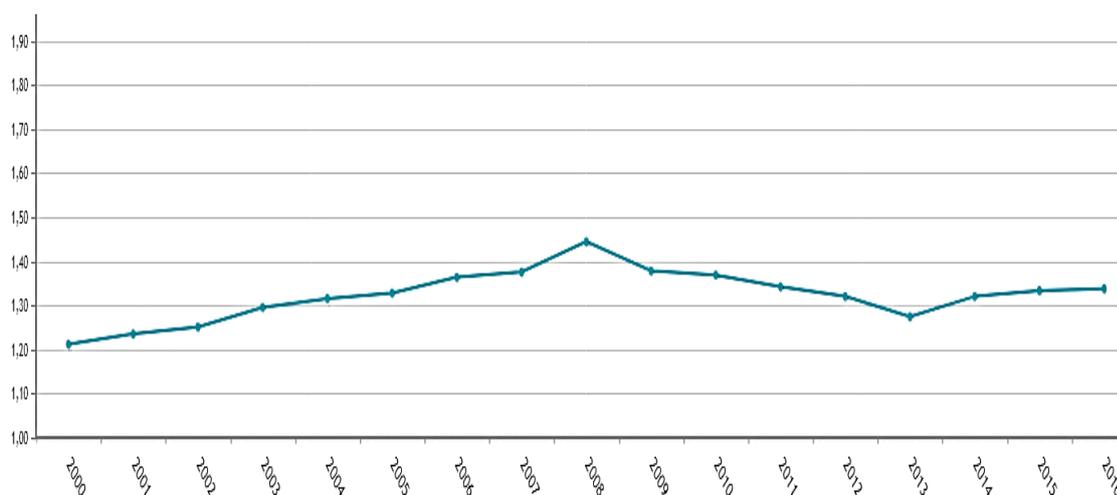
Para medir la tasa de fecundidad se utiliza el indicador coyuntural de fecundación (ICF). Éste indicador es definido por el INE como el número medio de hijos que tendría una mujer perteneciente a un determinado ámbito y a un determinado periodo. Se calcula como la suma de las tasas de fecundidad por edades, con un rango de edad de 15 a 49 años.

En el periodo a analizar, el ICF es muy bajo, el mayor valor fue en 2008 con un número medio de hijos de 1,5 (Gráfico 6) y fue debido a las políticas pro-natales aplicadas, al ciclo económico expansivo anterior y a una fuerte

inmigración. Esta situación, es muy diferente a la de antes de la incorporación de la mujer en el mercado laboral, donde los valores eran muy superiores.

Estos bajos valores del ICF son un factor explicativo del crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres porque se liberan de tiempo que pueden dedicar al mercado de trabajo.

Gráfico 6. Evolución del Indicador Coyuntural de Fecundidad, 2000-2016



Fuente: INE, Indicadores demográficos básicos. Elaboración propia.

Autonomía

El deseo de tener mayor autonomía ha llevado a las mujeres a participar más en el mercado del trabajo. Una autonomía económica que les permite disponer de salario propio y no tener que depender del hombre.

En resumen, estos tres factores, junto con el aumento de la productividad en los hogares gracias a los avances tecnológicos (que han mejorado los bienes de capital de uso doméstico reduciendo el tiempo en actividades domésticas), el aumento de los divorcios, el aumento de los salarios de las mujeres, etc, ha contribuido a aumentar la oferta de trabajo de las mujeres.

4.1.1.2. *Cambios vinculados a la demanda*

Terciarización de la economía

La economía española ha visto modificada su estructura económica, cada vez con más peso el sector servicios, siendo este el que mayor peso aporta actualmente a la economía española. Dentro del sector servicios destacan los servicios de salud, educación, turismo, hoteleros, seguros, transporte entre otros. La importancia del sector servicios en el PIB español ha aumentado notablemente a lo largo de los últimos años, pasando de aproximadamente un 62,4 % sobre el PIB en 2000 a un 75.8% en el año 2016.

El principal motivo que causa la terciarización es el incremento de la renta que permite a las familias tener un mayor consumo privado que dedican sobre todo al sector servicios, disminuyendo los gastos en bienes primarios o industriales. Este proceso no es reciente y no solo ocurre en la economía española. Según algunos autores, se inicia con la última fase de la revolución industrial a inicios del siglo XX. Sin embargo, los efectos de este proceso se han intensificado en décadas recientes como consecuencia de la globalización. La globalización ha impulsado desplazamientos de los centros industriales de los países desarrollados a los países en desarrollo.

En Estados Unidos las actividades económicas están concentradas en el sector servicios que componían en 2012 el 75.7% de su economía. En Alemania este porcentaje es de 71.3% y en Japón es de 75.7 mientras que en China, un país en desarrollo, es de solo 43.3%. España se situaba en el puesto número 8 de la Unión Europea entre los países con mayor peso del sector servicios en su economía. (Instituto de Estudios Económicos, 2015).

El crecimiento del sector servicios explica el crecimiento de la tasa de empleo de las mujeres. Se han creado puestos de trabajo donde habitualmente trabajan mujeres. También ha crecido el empleo público y ahí también se encuentran muchas mujeres.

4.2. OTRAS CARACTERÍSTICAS MERCADO LABORAL ESPAÑOL

4.2.1. Características del empleo

En el mercado laboral español podemos encontrar una variedad de tipos de contratos con distinta duración de las jornadas. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo que sea comparable. Además, si la duración del contrato está definida en éste, es decir, el contrato es de un tiempo determinado, se considera contrato temporal. Éste puede ser tanto a tiempo completo como parcial. De no ser así, si el contrato no establece un límite de tiempo de prestación servicio se clasifica como indefinido.

A continuación veremos como la mayoría del trabajo a tiempo parcial lo ocupan mujeres. En la actualidad, el porcentaje de mujeres con jornadas a tiempo parcial es muy superior al porcentaje de hombres. Podemos ver en la tabla 4, como en el año 2017, el 24,8% de las mujeres tenían contratos a tiempo parcial. Valor muy superior al 7,3% de hombres ocupados en ese tipo de contrato.

Tabla 4: Porcentaje de ocupados por tipo de jornada laboral y sexo

AÑO 2017	HOMBRES	MUJERES
Tiempo completo	92,7	75,8
Tiempo parcial	7,3	24,2

Fuente: INE, Elaboración propia

Los principales motivos por los cuales la situación es así, es debido al mayor peso de las obligaciones familiares sobre la mujer, impidiendo compatibilizar vida familiar y profesional. Aunque, en España y debido a los altos niveles de paro, es difícil que los trabajadores elijan de manera voluntaria el tipo de

jornada que desean realizar. Una tercera parte de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, trabajan a tiempo parcial por no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo.

En la tabla 5 podemos ver como existen un alto grado de segregación ocupacional. Las mujeres se concentran en trabajos de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (29,37%), ocupaciones técnicas (21,97%), elementales (16,86%) y ocupaciones administrativas (14,78%). Muchas de estas ocupaciones se caracterizan por niveles salariales bajos.

En cambio los hombres se concentran en empleos relacionados con la construcción y la industria manufacturera, operadores de instalaciones de maquinaria y montaje, ocupaciones técnicas y la hostelería. Sin embargo, la concentración de los hombres es bastante menor que la concentración de las mujeres. Según los datos de la tabla 5, el 82,98% de las mujeres se encuentran concentradas en las cuatro actividades anteriormente mencionadas. Mientras que si sumamos los porcentajes de los hombres ocupados en las cuatro actividades donde más se concentra no superan el 63%.

Tabla 5: Porcentaje de ocupados según tipo de ocupación y jornada por sexo

Año 2017	HOMBRES	MUJERES
1 Directores y gerentes	5,22	2,76
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	14,41	21,97
3 Técnicos; profesionales de apoyo	12,20	8,91
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	6,22	14,78
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	16,63	29,37
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,68	1,05
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	19,04	1,94
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	12,22	2,25
9 Ocupaciones elementales	9,61	16,86
10 Ocupaciones militares	0,77	0,11

Fuente: INE, Encuesta de población activa. Elaboración propia

En cuanto a los contratos temporales, hay que destacar que afecta más al empleo femenino, aunque la diferencia por género no es muy significativa. En la tabla 6 se hace una distribución de los asalariados en función del tipo de contrato y sexo durante el año 2017. El porcentaje de asalariados con este tipo de contratos es de un 27,5% para las mujeres y un 25,9% para los hombres.

Tabla 6: Porcentaje de asalariados por sexo y tipo de contrato, año 2017

AÑO 2017	HOMBRES	MUJERES
Temporal	25,9	27,5
Indefinido	74,1	72,5

Fuente: INE, Elaboración propia

La existencia de este tipo de contratos es una característica negativa del mercado laboral español. Difiere de otros países europeos donde este tipo de contrato es muy inferior. Estos contratos suponen una situación precaria, ya que causa inseguridad e inestabilidad para los trabajadores. Además al igual que los contratos con jornada a tiempo parcial, los salarios son bajos.

La tabla 7 representa el número de horas semanales por tipo de jornada y sexo. El tiempo de trabajo es inferior en las mujeres que en los hombres en relación a los contratos de jornada completa tanto en España como en la UE. En el caso de contratos con jornada a tiempo parcial es prácticamente igual en hombres y mujeres en España, mientras que en la UE las mujeres trabajan más que los hombres.

Tabla 7: Número de horas semanales por tipo de jornada y sexo

2017	España		UE28	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Completo	41,9	39,7	42,2	39,9
Parcial	19	19,1	19,3	20,7

Fuente: EUROSTAT, Elaboración propia

En la tabla 8, se distribuye las actividades que realizan una persona en un día y el tiempo medio diario que tarda en realizarlas. En la mayoría de las actividades no hay una gran diferencia de tiempo entre hombres y mujeres. Sin embargo, hay dos actividades importantes en las que sí. En el trabajo remunerado, el hombre emplea de media 1 hora y 12 minutos más que la mujer. En cambio en el caso de las actividades del hogar y la familia, es la mujer la que emplea un mayor tiempo, en concreto 2 horas y 3 minutos más que el hombre. Esto explica que las mujeres trabajen menos horas debido a la necesidad de ocuparse del cuidado de la familia.

Tabla 8: Distribución del tiempo medio diario en España, 2010.

Empleo del tiempo. Año 2010	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
0 Cuidados personales	11h 33 min	11h 26 min	7 min
1 Trabajo remunerado	7h 55 min	6h 43 min	1h 12 min
2 Estudios	5h 13 min	5h 5 min	8 min
3 Hogar y familia	2h 32 min	4h 29 min	-2 h 3 min
4 Trabajo voluntario y reuniones	2h 10 min	1h 51 min	19 min
5 Vida social y diversión	1h 54min	1h 43 min	11 min
6 Deportes y actividades al aire libre	2h 3min	1h 40 min	23 min
7 Aficiones e informática	2h 5min	1h 38 min	27 min
8 Medios de comunicación	3h 6 min	2h 49 min	17 min
9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1h 25 min	1 h 21 min	4 min

Nota: la diferencia se calcula como el tiempo empleado por el hombre menos el tiempo empleado por la mujer.

Fuente: INE, Encuesta de empleo del tiempo. Elaboración propia

4.2.2. Salarios

A continuación, se analiza las diferencias en los salarios de hombres y mujeres. En la tabla 9, se observa como el salario bruto mensual en el año 2016 es mayor para hombres que para las mujeres, tanto en jornada completa como parcial. La brecha salarial a tiempo completo en 2016 fue de 202,68 euros, mientras que a tiempo parcial es algo menor, 42,33 euros. Esta brecha salarial también se produce a nivel europeo.

Tabla 9: Salario medio bruto mensual por tipo de jornada y sexo (2016)

Salario medio mensual (en euros)			
AÑO 2016	HOMBRES	MUJERES	Brecha
Tiempo completo	2192,49	1989,81	202,68
Tiempo parcial	765,65	723,32	42,33

Fuente: INE, Encuesta de la Estructura Salarial. Elaboración propia

La mayoría de los autores señalan que el principal motivo de las diferencias salariales entre mujeres y hombres es la segregación ocupacional. Como ya hemos visto anteriormente, esto hace que las mujeres se concentren en sectores donde los salarios son más bajos, como ocupaciones de hostelería, ocupaciones elementales y trabajos administrativos.

Otro de los motivos por los cuales los salarios femeninos son menores es el mayor número y duración de las interrupciones. Estas interrupciones están directamente relacionadas con los periodos de maternidad y de cuidado de los hijos.

Además, otros factores causantes de la brecha salarial son la disponibilidad horaria, la prolongación de la jornada laboral y la antigüedad en la empresa. En el caso de los hombres suelen tener más disponibilidad horaria al dedicar menos tiempo a otras actividades como puede ser el cuidado del hogar y la familia. También, trabajan más horas, sobre todo a tiempo completo y disponen de mayor antigüedad en la empresa. (Consejo Económico y Social, 2016).

5. MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA LAS DESIGUALDADES.

La Constitución Española de 1978 recoge *El principio de igualdad y no discriminación*. El artículo 14 de esta norma fundamental señala que “*los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. Sin embargo, como hemos visto a lo largo de este trabajo, la discriminación está presente en la sociedad y en nuestro mercado laboral.

Existen diversas medidas o actuaciones para eliminar la discriminación. Como ya hemos visto en apartados anteriores, hay numerosas leyes que tratan de proteger a las personas contra la discriminación pero que aún no son suficientes para su eliminación. Según un estudio del Ministerio de Sanidad Español (2014), 5 de cada 10 ciudadanos piensan que deben incrementarse las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

La primera de las medidas es la implantación de nuevas políticas antidiscriminatorias o modificación y renovación de las existentes. Con un seguimiento de éstas y una valoración de su eficiencia. Además de la implantación de actuaciones como por ejemplo:

1. Realizando campañas informativas para que los jóvenes elijan sus estudios o profesión basándose únicamente en sus capacidades y expectativas, y no en roles de género. Esta medida ayudaría a luchar contra la discriminación ocupacional.
2. Fomentando la igualdad en los colegios e institutos. Se puede conseguir a través de asignaturas, cursos o realizando actividades empezando con los más pequeños y de manera continuada a través de toda la enseñanza. Con ello, se lograría eliminar ciertos estereotipos que causan en gran parte la discriminación hacia la mujer.

Otra de las medidas implantadas para la eliminación de la discriminación son las políticas de acción positiva. Su desarrollo es de manera temporal y tratan

de favorecer a los grupos discriminados. Algún ejemplo de ello relacionados con la discriminación de la mujer, son los incentivos fiscales o bonificaciones a la seguridad social por la contratación de grupos especialmente vulnerables al desempleo como jóvenes o mujeres. También, el establecimiento de cuotas de género. Consiste en establecer una cuota de mujeres mínima que la empresa debe cumplir y si no es así se sanciona a la empresa. Países como Italia, ya han implantado estas medidas en sus empresas, consiguiendo incrementar la rentabilidad.

Aunque la implantación de estas medidas es responsabilidad del Gobierno, de órganos institucionales responsables y de los ministerios, es importante la colaboración ciudadana. En el estudio del Ministerio de Sanidad (2014) también muestra como a pesar de que el derecho a la no discriminación sea un derecho básico, solo 3 de cada 10 ciudadanos dice conocer el contenido de este derecho. Además, otro dato relevante de este estudio, es la escasa incidencia de las denuncias en situaciones de discriminación, solo el 9,1% de las personas entrevistadas en la encuesta del estudio, han denunciado situaciones discriminatorias. Mientras que 9 de cada 10 personas no han denunciado a pesar de haber sufrido discriminación. Las razones de ello son variadas pero destaca que 4 de cada 10 personas entrevistadas considera que denunciar no sirve para nada y 3 de cada 10 considera que no eran situaciones con la suficiente gravedad como para ser denunciadas. Por tanto, deben ser objetivos prioritarios de las acciones políticas para la sensibilización, la información sobre derechos ante situaciones de discriminación, aunque sea sutil.

Por lo tanto, si hay una colaboración ciudadana con los órganos responsables públicos y éstos mejoran las políticas antidiscriminatorias, castigando cuando se produzca situaciones discriminatorias, tanto a nivel laboral como social, se podrá a llegar a eliminar la discriminación o al menos mitigarla.

6. CONCLUSIONES

Tras el análisis anterior, queda patente que la situación de las mujeres en el mercado laboral es bastante peor que la situación de los hombres. A pesar de la gran evolución positiva que han experimentado a lo largo de las últimas décadas y los esfuerzos institucionales y políticos, aún existen diferencias tanto salariales como en las tasas de participación y en la tasa de paro.

A día de hoy, la mujer sigue concentradas en ocupaciones con bajas responsabilidades y salarios bajos. Limitadas por la obligación de seguir realizando la mayoría de las tareas domésticas y ocupándose de las cargas familiares. Es cierto que actualmente los hombres, en especial los jóvenes, se van encargando en mayor medida de estas responsabilidades, aunque sigue sin equipararse la situación.

Las mujeres han tenido que luchar y siguen luchando para romper esas barreras y poder equipararse con los hombres. Por ejemplo, teniendo que acudir a la familia, en especial a los abuelos para que les ayuden con los niños, cobrando sueldos inferiores a los hombres, aun teniendo mayor nivel de formación y soportando estigmas sociales. A pesar del esfuerzo del Estado, aplicando leyes y otras medidas para fomentar la igualdad, anteriormente mencionadas, aún falta mucho trabajo para conseguir reducir esas diferencias entre hombres y mujeres.

Para concluir este trabajo, confirmamos que la situación laboral en España es peor para la mujer que para los hombres. En mi opinión, creo que la mejor manera de eliminar las diferencias existentes por género, parten de una reestructuración del mercado laboral, que evite la segregación ocupacional y una estructura salarial que se base en las capacidades, habilidades y formación, independientemente del género del trabajador. Además de esto, considero muy importante el papel de la sociedad. Un parte de la discriminación es debida a razones socioculturales. Si la sociedad participa de forma más activa y educa en igualdad, ayudará positivamente a mejorar la posición de la mujer en el mercado de trabajo y en la vida en general.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Adrián Postigo, M. (2017). La diferencia entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Universidad de Valladolid: Trabajo Fin de grado.
- Becker, G. (1957). *The Economics Of Discrimination*. University of Chicago Press
- Consejo Económico y Social (2016). *La participación laboral de la mujeres en España*.
- Del Rio, C y Alonso Villar, O. (2014). Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, pp. 87-103.
- Duncan, O. y Duncan, B. (1955). "A methodological analysis of segregation indexes". *American Sociological Review*, 210-217.
- Galvez Muñoz, L. y Rodríguez Modroño, P. (2014). El empleo de la mujer en la España Democrática y el impacto de la Gran recesión. *AREAS* 32.
- García Sanz, T. (2017). Género y mercado del trabajo. Universidad de Valladolid: Trabajo Fin de Grado.
- McConnell, Brue y Macpherson. (2007). *Economía Laboral*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Ministerio de Sanidad Español (2014). Los perfiles de la discriminación en España: Análisis de la Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*.

Páginas web consultadas:

Boletín Oficial del Estado(BOE): www.boe.es

Ministerio de Educación: www.mecd.gob.es

Diario oficial de Europa: <http://eur-lex.europa.eu/>

Organismo Internacional del Trabajo(OIT): www.ilo.org

Instituto de estudios económicos (IEE):

<https://www.ieemadrid.es/2017/04/04/espana-octavo-pais-la-ue-mayor-peso-del-sector-servicios-pib/>

Instituto Nacional de Estadística (INE): Metodología

http://www.ine.es/metodologia/t20/metodologia_idb.pdf

Bases de datos:

Instituto Nacional de Estadística (INE): <https://www.ine.es/>

Eurostat: www.eurostat.es

OCDE: <https://www.oecd.org>