



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Grado en Economía Evolución del mercado laboral español desde una perspectiva de género.

Presentado por:

Gemma M^a Pérez Horta

Tutelado por:

Siro Bayón Calvo

Valladolid, 15 de Julio de 2019

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Delimitación conceptual	7
2.1.1 El salario: Concepto y dimensiones	7
2.1.2 El concepto de discriminación y su aplicación a las desigualdades de género en el mercado laboral	9
2.2 REVISIÓN DE LA LITERATURA	12
2.2.1 Teoría crítica feminista y teoría de la socialización.....	12
2.2.2 La visión de la economía ortodoxa: Teorías del capital humano y sus alternativas.	14
1. METODOLOGÍA	17
4. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	18
4.1. La incorporación de las mujeres al mercado laboral español.....	18
4.2. Análisis descriptivo de las diferencias de género de la población española	19
4.2.1. Nivel de estudios alcanzados	20
4.2.2. Tasa de empleo	24
4.2.3. Tasa de actividad.....	27
4.2.4. Tasa de desempleo	31
4.2.5. Salario y renta.....	33
4.3. La cristalización de las desigualdades de género en el mercado laboral español	36
4.3.1 Segregación laboral por género.....	36
4.3.2 Techo de cristal.....	39
4.3.3 Brecha salarial por género.....	41
4.3.4 Conciliación laboral.....	42
5. CONCLUSIONES	44
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1: Población desagregada por sexo de 16 y más años según el nivel de formación alcanzado. (En miles).	21
Tabla 4.2: Porcentaje de mujeres y hombres graduados en educación superior en España.	22
Tabla 4.3: Nivel de formación alcanzado por grupos de edad y sexo, curso 2009-2010.	23
Tabla 4.4: Titulados universitarios por rama de conocimiento y sexo.	24
Tabla 4.5: Tasa de empleo según niveles de educación y sexo, año 2016.	26
Tabla 4.6: Evolución de la tasa de empleo según los grupos de edad y sexo.	27
Tabla 4.7: Evolución de las tasas de actividad según grupos de edad y sexo.	29
Tabla 4.8: Diferencias entre las tasas de actividad por grupos de edad y sexo.	30
Tabla 4.9: Tasa de desempleo según grupos de edad, 2017.	32
Tabla 4.10: Evolución de la tasa de desempleo según niveles de educación.	33
Tabla 4.11: Renta anual neta media por hogar por edad de la persona de referencia, año 2017.	35
Tabla 4.12: Población femenina ocupada en los distintos sectores económicos. (Expresado en porcentaje).	38
Tabla 4.13: Población ocupada según ocupación, 2017.(Expresado en miles de personas)	39
Tabla 4.14: Diferencias del uso del tiempo según sexo.	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1: Evolución de la tasa de empleo por sexo, 2006-2017.	25
Gráfico 4.2: Evolución de la tasa de actividad por sexo, 202T1-2018T1.....	28
Gráfico 4.3: Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado y sexo, 2017.	30
Gráfico 4.4: Evolución de la tasa de paro por sexo, 2002T1-2018T1.....	31
Gráfico 4.5: Salario anual de las mujeres respecto de los hombres, año 2015 (% respecto al salario de los hombres).	34
Gráfico 4.6: Porcentaje existente de Brescha salarial según grupos de edad, 2016.	42

RESUMEN

Pese a la progresiva incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo español durante las últimas décadas, existen notables diferencias entre hombres y mujeres. El presente Trabajo de Fin de Grado tiene por objetivo analizar la evolución de la discriminación laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo español, con el fin de poder observar y cuantificar las desigualdades de género existentes. La metodología se basa en la realización de análisis descriptivos de datos secundarios, para lo que se han tenido en cuenta varias fuentes del Instituto Nacional de Estadística como la Encuesta de Estructura Salarial y la Encuesta de Condiciones de Vida, entre otras.

Los resultados obtenidos muestran la persistencia de desigualdades de género diversas en el mercado laboral español. Las mujeres padecen en mayor medida fenómenos como el desempleo, la precariedad laboral, la brecha salarial, y la falta de representación en puestos de mayor responsabilidad.

Palabras clave: Mercado de trabajo, desigualdades, discriminación laboral.

Códigos JEL: J16, J21, A14.

ABSTRACT

Despite the progressive incorporation of women into the Spanish labour market in the past decades, there are notable differences between men and women. The aim of this work is to analyse the evolution of labour discrimination suffered by women in the Spanish labour market, in order to be able to observe and quantify existing gender inequalities. The methodology is based on a descriptive statistical analysis of secondary data, for which several sources from the Spanish National Statistics Institute (*Instituto Nacional de Estadística*) have been taken into account, such as the Wage Structure Survey and the Living Conditions Survey, among others.

The results obtained show the persistence of multiple gender inequalities in the Spanish labour market. Women suffer to a greater extent from phenomena such as unemployment, precariousness, wage gap, and the lack of representation in positions of greater responsibility.

Key words: Labour market, inequalities, employment discrimination.

JEL codes: J16, J21, A14.

1. INTRODUCCIÓN

La sociedad española ha registrado grandes cambios políticos, económicos y sociales en los últimos años. Una de las transformaciones del mercado laboral español más importantes en las últimas décadas ha sido la incorporación de las mujeres al entorno laboral. No obstante, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo español continúa presentando notables desigualdades por razón de género, que constituyen uno de los principales aspectos negativos que presenta la economía y la sociedad española.

La evolución de la participación de las mujeres en los últimos años en el terreno laboral ha sido positiva, sin embargo, siguen existiendo desigualdades entre hombres y mujeres que deben cuantificarse, conocerse y solventarse. Este objeto de estudio es además relevante dadas las dinámicas laborales de los últimos años, que pueden haber influido sobre el grado de desigualdad de género en el mercado laboral como consecuencia de la crisis económica.

El objetivo principal de este trabajo es estudiar la evolución del mercado laboral español desde una perspectiva de género, con la finalidad de poder conocer las características propias del mercado laboral y de identificar las desigualdades por razón de género que aún siguen existiendo en el ámbito laboral. Los objetivos específicos de este trabajo son los siguientes:

- Conocer la evolución y las características de la incorporación de las mujeres al mercado laboral español.
- Analizar el mercado de trabajo español desde una perspectiva de género, con especial atención a un conjunto de indicadores laborales.
- Evidenciar las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo en el mercado de trabajo español.

La metodología consistirá en la realización de un análisis estadístico descriptivo basado en datos secundarios, que junto a la revisión de la literatura, permitirá analizar e interpretar los principales resultados.

En cuanto a la estructura seguida de este Trabajo Fin de Grado, se distinguen cuatro partes:

En primer lugar, se lleva a cabo una primera toma de contacto a través de la definición de conceptos propios del tema a exponer, así como un breve análisis de las distintas teorías que abordan dicho tema. La segunda parte del trabajo se inicia con un breve repaso de la historia de las mujeres en el mundo laboral. Abordando el tema desde sus inicios, donde las mujeres tenían un porcentaje de representación bastante escaso, hasta la actual figura de la mujer en el sector productivo. En tercer lugar, se realiza un análisis descriptivo de la evolución de los principales indicadores del mercado laboral desagregados por sexo, edad y nivel de formación alcanzado. Para finalizar, en el último apartado, se extraerán algunas conclusiones personales extraídas tras el análisis realizado.

En definitiva, este trabajo tiene como principal finalidad realizar un análisis socio-laboral para identificar las diferencias entre mujeres y hombres aún persistentes en el mercado de trabajo español, ya que la lucha por el derecho de igualdad¹ tiene aún un largo camino por recorrer.

2. MARCO TEÓRICO

Para abordar este apartado, en primer lugar, se va a realizar la aclaración de ciertos conceptos clave para una mayor comprensión del tema de investigación, y en segundo lugar, se llevará a cabo una revisión de las teorías relevantes para la realización de este trabajo.

2.1 Delimitación conceptual

2.1.1 El salario: Concepto y dimensiones

En este apartado se va a tratar de explicar la procedencia y funcionamiento del salario, así como la retribución que llegan a percibir los trabajadores y trabajadoras. A continuación se va a proceder a definir el salario, para posteriormente, analizar en profundidad la evolución del mismo a lo largo de los años del mercado de trabajo español.

¹ Principio de Igualdad, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 14 de la Constitución Española.

En España, la definición de salario se encuentra recogida en el Boletín Oficial del Estado (BOE), concretamente en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), en la sección 4ª. “Salarios y garantías salariales”. Según el Artículo 26.1 del BOE el salario:

“Se considera la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como el trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá suponer el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía en dinero del salario mínimo interprofesional.” (Boletín Oficial del Estado, 1995. Art.26.1).

El salario es por tanto la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, sin discriminaciones por razón de sexo.

A continuación se procede a explicar la composición del salario y los complementos salariales². Se pueden distinguir los siguientes elementos:

- Salario base: Sueldo que se paga por unidad de tiempo o de obra, o bien ambos a la vez, por realizar una actividad laboral. Suele estar fijado por un convenio colectivo de trabajadores o pactado individualmente en el contrato.
- Complementos salariales: Cantidades adicionales sumadas al sueldo base en función de circunstancias particulares o relativas al propio trabajador. Dentro de los complementos salariales se pueden distinguir:
 - Condiciones personales del trabajador/a.
 - Complementos por el trabajo realizado.
 - Complementos según los resultados o situación de la empresa.

² Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. Guía laboral. Guía laboral. Retribuciones de los trabajadores por cuenta ajena y su garantía. Disponible en http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_1.htm

- Otros complementos a tener en cuenta son las gratificaciones o pagas extraordinarias y, complementos por categoría o grupo profesional.

Se entiende como retribución económica de los trabajadores/as a la contraprestación que reciben por su trabajo, denominadas retribuciones salariales. Se diferencia entre retribuciones salariales y retribuciones extra salariales.

- Las retribuciones salariales hacen referencia a la totalidad de las percepciones económicas en dinero o en especie, por la prestación profesional de actividades laborales. Se retribuye tanto el trabajo efectivo como los periodos de descanso computables como de trabajo.
- Las retribuciones extra salariales son aquellas que están excluidas de la definición de salario puesto que carecen de naturaleza de contraprestación por realizar una actividad laboral. Las retribuciones extra salariales más comunes, hacen referencia a dietas por viajes de trabajo, compensación por distancia o bien accidentes laborales.

2.1.2 El concepto de discriminación y su aplicación a las desigualdades de género en el mercado laboral

Para la comprensión del término discriminación y desigualdad por razón de género se recurre a los escritos de Rubin (1975). Esta antropóloga desarrolló el llamado sistema sexo/género por el cual analiza los factores que hacen que existan relaciones asimétricas de poder entre sexos. A través de dicha explicación evidenció que la sociedad ha generado creencias por las que la propia sexualidad biológica de las personas es ahora un determinante de la actividad humana.

En el sistema que Rubin (1975) explica, establece un orden jerárquico de género, donde cada uno de ellos tiene una posición y función social. Todo ello genera asimetrías entre el poder de ambos sexos.

Posteriormente, este concepto recuperado por Vargas y Meynen (1994) con el objetivo de explicar las relaciones entre hombres y mujeres no son algo banal,

sino que, constituyen un símbolo en las relaciones entre ellos. El sistema sexo/género es más que una relación entre seres humanos, explican que constituyen relaciones que expresan normas sociales, rangos. Finalmente, ambas autoras concluyen que las mujeres no pueden estar reducidas a su condición de género, sino a la propia autonomía de ser humano.

La discriminación por tanto surge de las diferencias atribuidas a cada uno de los sexos así como a los roles y funciones que la propia sociedad ha asignado a cada colectivo. Esta desigualdad, prolongada históricamente, ha posicionado a hombres y mujeres en distintos estatus sociales generando dichas asimetrías de poder, donde los varones son el colectivo posicionado más favorecido. Además, en función de estas atribuciones existen diferencias entre las oportunidades de empleo, poder y rango.

En general, se entiende como *discriminación* cualquier diferenciación que se hace entre personas favoreciendo a una en relación con la otra, por razones sociales (sexo, edad, raza, religión, etc). Reskin y Padavic (1994) definen la discriminación como “tratar a la gente de forma desigual debido a las características personales que no tienen relación con su actuación”.

En cuanto a la *discriminación laboral*, según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (2003), se basa en el trato diferenciado y desfavorable debido a determinadas características como el sexo, color de piel, religión, ideas políticas, etc. con independencia de su origen social.

Por su parte, la *discriminación salarial* es también conocida como la *brecha salarial*. Hace referencia a la desigualdad existente entre lo que cobran de media hombres y mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, existe discriminación cuando, por razón de sexo, la mujer recibe una remuneración inferior a la del hombre por haber realizado el mismo trabajo, o en su defecto un trabajo de valor similar.

Sin embargo, la brecha salarial no es la única discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, sino que dentro de este entorno se evidencian otro tipo de discriminaciones por razón de género. El propio Instituto de la

Mujer y para la igualdad de Oportunidades, establece la existencia de varios tipos de discriminación por razón de sexo:

- La *discriminación directa* hace referencia a “la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”. (Art.6.1, de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres). A su vez, se distinguen tres subtipos:
 - ◆ *Discriminación salarial*, donde un individuo recibe un salario inferior por haber realizado el mismo trabajo.
 - ◆ *Discriminación ocupacional* en donde las mujeres no pueden acceder a puestos de trabajo puesto que son considerados como “masculinos”.
 - ◆ *Discriminación en el empleo* cuando un colectivo tiene una tasa de empleo inferior al otro. En este aspecto, las mujeres aunque estén igual o mejor formadas que los hombres, sufren una tasa de desempleo mayor que los hombres.
- La *discriminación indirecta* hace referencia a situaciones más complejas de probar, en las que las trabajadoras reciben un trato desfavorable respecto a los hombres como pueden ser los tratamientos despectivos hacia las mujeres, flexibilidad horaria o incluso el esfuerzo físico. Se define como “situación en que una situación, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del resto, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”. (Art.6.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres).

Finalmente, aclarados estos conceptos se puede definir la “discriminación laboral por razón de género” como las conductas y actuaciones, que tengan por finalidad generar desigualdades laborales entre hombres y mujeres. Es decir, que existe discriminación laboral de género en el momento en el que las mujeres reciben un trato desigual por el hecho de ser mujeres.

2.2 REVISIÓN DE LA LITERATURA

En este apartado se procede a realizar un breve recorrido a través de las principales corrientes teóricas que tratan el objeto de estudio de este trabajo; la discriminación laboral y el por qué de su existencia.

2.2.1 Teoría crítica feminista y teoría de la socialización.

Las teorías de crítica feminista analizan distintas variables ajenas al mercado de trabajo normalmente no consideradas por los estudiosos sobre el mercado laboral. Estas teorías explican cómo las situaciones de desventaja que sufren las mujeres dentro del entorno laboral son un reflejo de la situación de subordinación que viven las mujeres en la familia y en la sociedad como resultado de un sistema patriarcal generado en la sociedad que atribuye a las mujeres mayores responsabilidades a diferencia de los hombres por el hecho de ser varones. Estas teorías feministas explican que las diferencias existentes entre hombres y mujeres no son naturales sino construidas por la propia sociedad.

En este sentido, Eagly (1987) explica a través de su teoría sobre el rol social cómo la asociación de atributos propios de los hombres y de las mujeres que se han ido inculcando históricamente a los roles propios de los hombres y de las mujeres, fomentan la aparición de diferencias de género. Así, la socialización de género ha sido definida cómo el proceso por el cual se estipulan unas características y comportamientos específicos que se supone que el individuo debe cumplir en función de si es hombre o mujer. La sociedad ha ido inculcando unos valores basados en el patriarcado donde los roles de los hombres se consideraban superiores a los de las mujeres. De acuerdo con Leaper y Friedman (2007), explican cómo en este proceso de socialización de género intervienen varios procesos. En primer lugar, señalan que los procesos

socio-estructurales en los que es persistente la utilización del sistema patriarcal y la división del trabajo, generan un desigual reparto del poder y del estatus. Por otro lado, los procesos socio-interactivos ponen de manifiesto las distintas oportunidades y logros que se ofrecen a ambos sexos desde la infancia. Se crean así prácticas tipificadas en función del sexo del individuo, las cuales contribuirán a la creación de diferencias de género.

La existencia de un modelo tradicional el cual mantiene a la figura de la mujer como aquella que debe realizar las labores domésticas en su totalidad, junto con la incorporación de la mujer al mundo laboral, sumado a la insuficiencia de cambios, supone una sobrecarga para las mujeres ya que han de tener un papel activo en el mercado de trabajo sin abandonar sus tareas y responsabilidades domésticas (UGT, 2017).

El inicio de estas desigualdades reside en la educación y formación dadas desde la etapa infantil. Desde el inicio se crean identidades diferenciadas para los hombres y para las mujeres, como por ejemplo, qué tipo de puestos de trabajo son para los hombres y qué tipo de trabajo son para las mujeres, o bien, qué tipo de estudios debe cursar una mujer por el mero hecho de pertenecer al sexo femenino. Estos procesos sociales generan sesgos sexistas en la sociedad, y en concreto, divisiones sexuales en el ámbito laboral, siendo ambos mecanismos discriminatorios.

Por su parte, Cristina Carrasco Bengoa (2014) habla de economía feminista como aquella corriente que tiene como objetivo un cambio radical en el análisis económico que pueda transformar la propia economía como disciplina y permita crear una economía que constituya y analice la realidad de las mujeres y los hombres teniendo como principio básico la satisfacción de las necesidades humanas. Carrasco (2014) explica cómo la economía feminista pretende conseguir:

- Ampliar las fronteras de la propia economía más allá del empleo remunerado incorporando el trabajo doméstico no asalariado como parte del circuito económico.
- Descubrir el trabajo del cuidado y su significado.

- Cambiar el objetivo de obtención de un beneficio privado por el del cuidado de la vida.

En el estudio realizado por Carrasco y Mayordomo (2000) se tratan de detectar las diferencias entre hombres y mujeres, teniendo como finalidad, por una parte, el análisis entre las esferas familiares y laborales. Y por otra parte, analizar las posibles desigualdades dentro de la esfera familiar.

Por su parte, María Pazos Morán (2013) relata los obstáculos y desventajas que sufren las mujeres en una multitud de ámbitos relacionados con el mercado de trabajo y el estado del bienestar, revisando desde una perspectiva de género cuestiones como los sistemas de impuestos y prestaciones, el sistema de pensiones o los sistemas de atención a la dependencia y los cuidados. La misma autora (Pazos, 2018) apunta al capitalismo como un sistema que legitima y perpetúa el sistema patriarcal, y por tanto, las desigualdades de género en la esfera pública y privada.

En resumen, se trata de una perspectiva que integra una multitud de trabajos en distintas cuestiones económicas y sociales, teniendo como objetivo prioritario la igualdad entre hombres y mujeres, proponiendo otra visión donde la economía se piense y se realice para las personas, mujeres y hombres.

2.2.2 La visión de la economía ortodoxa: Teorías del capital humano y sus alternativas.

La teoría del capital humano defiende el vínculo entre el nivel educativo alcanzado por los individuos y su situación en el mercado de trabajo. Esta teoría considera la educación como una forma de inversión de las propias personas, ya que defiende que las personas con mayores niveles de educación y capacitación tienen mayores niveles de retribución económica. Se considera que el capital humano se adquiere de dos formas. Por un lado, de forma innata por las aptitudes físicas e intelectuales de los individuos, y por otro lado, adquirido, es decir, la formación educativa obtenida por cada individuo.

Sus bases fueron establecidas por autores como Schultz (1961), Becker (1964), y Mincer (1974). Según Schultz (1961), el gasto en educación era una

inversión con rendimientos económicos positivos ya que aumentaba la productividad del trabajo. Por otro lado, Becker (1964) se interesó en la importancia de la educación, la cual actuaba de forma positiva en los beneficios de las empresas, ya que a mayor nivel educativo de las personas trabajadoras, mayores niveles de beneficios obtenían las empresas. Por último, Mincer (1974) también se interesó y defendió cómo el aprendizaje beneficiaba a los empleados en el aumento de sus ingresos económicos. En definitiva, estos autores consideran que los individuos deciden estudiar para incrementar su nivel de conocimientos y habilidades y por lo tanto ser más productivos en el trabajo.

Esta teoría analiza las diferencias entre mujeres y hombres dentro del ámbito laboral basándose en la oferta y demanda en el mercado laboral. Por el lado de la oferta, la teoría explica que el menor capital humano que acumulan las mujeres respecto de los hombres se justifica en el tiempo que ambos dedican y esperan dedicar al ámbito laboral y familiar. En este sentido, la teoría explica que como las mujeres lideran el tiempo dedicado a labores del hogar, su vida laboral es más corta que la de los hombres, tienen menos incentivos para invertir en educación y formación lo que conlleva a que tengan un menor capital humano. Por ello, es el hombre quien dedica más tiempo a la vida laboral, invertirá más en formación y obtendrá mayor capital humano, lo que permitirá a los hombres a optar a puestos de trabajo más elevados que los de las mujeres.

Por el lado de la demanda, la teoría argumenta que la explicación anterior influye en las decisiones de los empresarios a la hora de contratar y de promocionar a sus empleados. Por tanto, lo usual es que aquellas ocupaciones que requieran mayor formación y por tanto, mayores sueldos, sean ocupados por hombres, generándose así una segregación y discriminación salarial indirectas.

Según Becker (1971) con su teoría sobre “el gusto por la discriminación” explica la propensión de los empresarios por discriminar, considerando la desigualdad salarial como el resultado de prejuicios personales o “gustos” que afectan a las decisiones de los empresarios y por tanto, explica que, para aquellos empresarios con prejuicios, el hecho de contratar a personas por las

que sienten prejuicios les supone un “gasto” lo que hace que contraten a menos personas de ese colectivo. En especial las mujeres, cuyo coste sería igual que el de emplear a un hombre más el coeficiente de discriminación. Becker (1971) explica que el hecho de contratar a una mujer tiene menos probabilidad de ocurrencia que el hecho de contratar a un hombre, puesto que el empresario solo contratará a una mujer si su salario fuera lo suficientemente bajo respecto al salario del hombre de forma que el coeficiente de discriminación sea compensado.

Sin embargo, existen algunos autores que discrepan de la teoría del capital humano debido a la falta de correspondencia entre la educación y remuneración recibida.

Arrow (1973) uno de los defensores de la teoría del filtro, en la que explica que los niveles educativos poco tienen que ver con el aumento de la productividad en los puestos de trabajo. El grado de educación no es válido si los individuos no son aptos para cada empleo. Además defiende que el fin último de estudiar no es ampliar conocimientos y capacidades sino adquirir un título que permita acceder a puestos de trabajos con retribuciones más altas.

Por otro lado, la teoría de la segmentación (Doeringer y Piore, 1971) explica cómo las desigualdades existentes en el ámbito laboral no son causadas por razones de productividad entre ambos sexos, sino como consecuencia de que los mercados de trabajo están segmentados de manera que impiden la igualdad de oportunidades para los individuos. Definen la existencia de dos tipos de mercados, el primario y el secundario. El primario es el que está formado por trabajadores estables, bien pagados y con altas posibilidades de promoción, en el que los hombres son mayoría. Y por otro lado, el secundario, el cual está formado por empleos inestables, mal pagados y con menores posibilidades de promoción, generalmente ocupados por mujeres.

Por último, cabe destacar la teoría de la correspondencia de Bowles y Gintis (1976), que afirman que las relaciones que se producen dentro de los núcleos educativos corresponden con las relaciones existentes dentro de los ámbitos sociales de las empresas. Mantienen la idea de que los sistemas educativos

son los medios de reproducción de desigualdades en el sistema capitalista. Según esta teoría, en las escuelas se educa para producir capacidades que serán de ayuda en el éxito de la empresa, siendo el objetivo de la educación legitimar la dominación, las desigualdades, así como promover el individualismo, el mérito individual y la competencia entre las personas. Ambos autores coinciden en que dentro de los sistemas educativos se educa para producir y para establecer la posición de cada individuo dentro de la estructura social.

Retomando al autor Becker (1981) en sus teorías sobre la economía de la familia deja atrás el enfoque de la discriminación por gusto e introduce la “teoría general de la asignación del tiempo y las decisiones de matrimonio y fertilidad”. Becker considera a la familia como unidad de consumo y producción, por tanto, la finalidad de la unidad familiar es maximizar la utilidad siendo lo más productiva posible. Por ello, suponiendo que el hombre tiene ventaja comparativa en el mercado laboral respecto a la mujer, y la mujer tiene ventaja comparativa en la producción doméstica respecto al hombre, si ambos se especializan en aquello en lo que son más eficientes en términos productivos, la producción conjunta de la unidad familiar será más eficiente y su utilidad aumentará. Becker basa esta teoría en la división social de roles por los cuales los roles de ambos están asignados según su cualificación. Es decir, para Becker, las mujeres están más cualificadas en la producción doméstica en comparación a los hombres.

3. METODOLOGÍA

La metodología aplicada en este Trabajo Fin de Grado se basa en el análisis de datos secundarios. Concretamente, el trabajo se centra en el estudio de las siguientes fuentes y datos:

- En cuanto al estudio del mercado de trabajo español se analiza la Encuesta de Población Activa (EPA), publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).
- El Informe de Mujeres y Hombres en España ha sido la principal fuente utilizada para el análisis cuantitativo del presente trabajo. El Informe de

Mujeres y Hombres en España ofrece, desde una perspectiva de género, una clasificación de los indicadores más importantes para llevar a cabo un análisis exhaustivo de la situación para ambos sexos.

- A través de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)³, se va a estudiar la ganancia bruta por trabajador en función del sexo, del tipo de jornada e incluso e función del tramo de edad tanto de hombres como de mujeres.
- Por otro lado, a través de la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), se va a analizar el tiempo que dedican los individuos a las distintas tareas, diferenciando entre las tareas productivas y las tareas reproductivas en cuestión de género.

4. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

4.1. La incorporación de las mujeres al mercado laboral español

La incorporación de las mujeres al mercado laboral español ha sido un proceso largo y tardío, ya que el proceso de industrialización y modernización fue más lento en España en comparación con el resto de países (Instituto de la Mujer, 2009). Además, esta incorporación no se produjo en un marco de igualdad de condiciones con los hombres.

El inicio de la Primera Guerra Mundial en 1914 fue un punto de inflexión para la incorporación de las mujeres al mercado laboral, ya que ocuparon los puestos de trabajo de los hombres cuando estos tuvieron que hacer frente a la guerra. Pese a la vuelta de los hombres a sus puestos de trabajo tras la guerra, la incorporación de las mujeres al ámbito laboral durante ese periodo generó en ellas el sentimiento de lucha por defender su derecho al empleo.

La época “dorada” de la mujer en España se remonta al periodo de los años veinte y treinta donde las mujeres pudieron optar a ciertos estudios y

³ A partir del año 2004 y para los años en los que no se realiza la encuesta cuatrienal, la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* obtiene estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo y actividad económica. La Encuesta de Estructura Salarial es una operación estadística de periodicidad cuatrienal.

profesiones similares a la de los hombres, sin lograr aún una total incorporación al mundo laboral (Casanova y Gil Andrés, 2012).

Durante el periodo de 1931 hasta 1939, periodo caracterizado por la instauración de la segunda República (Bussy Genevois, 2000), el papel de las mujeres logró mayor relevancia social debido a las reformas recogidas en la Constitución Española de 1931. Entre ellas, la creación de escuelas públicas de carácter mixto y acceso a estudios superiores. Pese a los avances dados, el inicio de la Guerra Civil Española en 1936 y la posterior instauración de la dictadura franquista durante el periodo de 1939 hasta 1975, supusieron un atraso en cuanto a la incorporación de las mujeres españolas en el mercado laboral. Durante este periodo el papel de las mujeres volvió a ser únicamente doméstico y las mujeres volvieron a quedar excluidas del mercado de trabajo. Este periodo dictatorial supuso que la incorporación femenina en España al ámbito laboral se completase de forma más tardía en comparación con el resto de los países.

Acabado el periodo franquista, las mujeres retomaron con fuerza sus derechos y resurgieron los movimientos feministas. Volvieron al ámbito político, dejaron de necesitar la aprobación del padre o del marido y recuperaron su posición en el entorno laboral.

El número de mujeres que comenzaron a trabajar tras la Transición Española fue aumentando progresivamente. En 1977 había 3,9 millones de mujeres que trabajaban, en 1982 más de 4 millones, y en 1999 eran 6,5 millones de mujeres trabajadoras. La fuerte incorporación de las mujeres al mundo laboral contribuyó decisivamente a transformar la realidad Española, aunque, en todo momento, las mujeres se incorporaron al trabajo remunerado en condiciones más desfavorables que los hombres.

4.2. Análisis descriptivo de las diferencias de género de la población española

En las últimas décadas, el mercado de trabajo español ha sufrido grandes cambios entre los que se destaca el importante aumento de la participación femenina unido al desigual reparto de las ocupaciones y tareas entre mujeres y

hombres. Los efectos provocados por la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral han sido objeto de análisis en este trabajo para el posterior estudio comparativo de las oportunidades laborales en términos de género.

Así, en este apartado se van a analizar las peculiaridades del actual mercado de trabajo español desde una perspectiva de género. El estudio se centra en torno al análisis de la posición laboral de las mujeres en comparación con la de los hombres, atendiendo a los siguientes aspectos fundamentales:

- Nivel de estudios alcanzados.
- Tasa de empleo.
- Tasa de actividad.
- Tasa de desempleo.
- Salarios.

4.2.1. Nivel de estudios alcanzados

La educación es uno de los pilares básicos tanto para el desarrollo del individuo como para su actuación en el conjunto de la sociedad. Los rendimientos de la educación son estudiados para ver de qué manera influyen en la obtención de mayores oportunidades laborales dentro del propio mercado de trabajo, en este caso, desde una perspectiva de género. Además, el nivel educativo alcanzado por los individuos determina, entre otros, el estatus laboral y sus ingresos salariales.

En la siguiente tabla se puede observar la evolución de la población desagregada entre mujeres y hombres según el nivel de educación alcanzado para el periodo 2014-2017. En términos generales, se puede observar cómo con el paso de los años son más los individuos que optan por una mayor formación educativa, sobre todo por la educación secundaria y estudios superiores. Además, el porcentaje de población analfabeta tiende a decrecer con el paso del tiempo, aunque, este campo lo siguen liderando las mujeres. Por el contrario, cabe destacar cómo el total de mujeres que llegan a realizar la educación primaria y estudios superiores es mayor, en todos los años

analizados, al número de hombres que llegan a realizar dichos estudios superiores. Por tanto, las tasas de escolarización correspondientes a las mujeres son superiores a la de los hombres, así como las tasas de participación en educación universitaria⁴. En términos generales, la presencia de las mujeres en el sistema educativo y formativo es superior a la de los hombres.

Tabla 4.1: Población desagregada por sexo de 16 y más años según el nivel de formación alcanzado. (En miles).

	2014	2015	2016	2017
TOTAL MUJERES	19.740,1	19.744,3	19.777,5	19.851,0
Analfabetas	495,9	484,4	455,9	444,0
Estudios primarios incompletos	1.571,3	1.512,9	1.404,2	1.320,3
Educación primaria	3.244,9	3.065,9	3.002,0	2.895,4
Primera etapa de educación secundaria y similar	5.118,9	5.161,2	5.174,6	5.291,3
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	2.500,6	2.521,8	2.571,1	2.654,1
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (*)	1.398,1	1.446,4	1.475,6	1.469,7
Educación superior	5.410,4	5.551,6	5.694,2	5.776,1
TOTAL HOMBRES	18.774,5	18.753,2	18.754,0	18.803,1
Analfabetos	238,0	230,4	218,4	212,6
Estudios primarios incompletos	1.124,3	1.092,4	1.021,0	963,8
Educación primaria	2.735,9	2.594,9	2.513,6	2.417,3
Primera etapa de educación secundaria y similar	5.742,8	5.825,1	5.865,3	5.892,5
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	2.532,2	2.587,6	2.620,5	2.621,5
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (*)	1.330,8	1.372,6	1.395,7	1.438,7
Educación superior	5.070,4	5.050,2	5.119,5	5.256,5

Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en cifras. (*) La segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional incluye educación postsecundaria no superior.

Por otro lado, en el ámbito de la educación superior, como se puede observar en la tabla 4.1, el porcentaje de mujeres que llegan a realizar estudios universitarios es en todo momento superior al porcentaje de los varones, concretamente, en torno a seis puntos porcentuales. Como se puede observar en la siguiente tabla 4.2, en los tres años analizados se ha registrado un 6% aproximado de diferencia a favor de las mujeres.

Esto puede deberse a diversos factores como por ejemplo el cambio en el sistema educativo y accesibilidad a él, que en los últimos años ha tenido una

⁴ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Sistema Estatal de Indicadores de la Educación.

evolución positiva respecto a años anteriores. Otro de los factores que ha influido en la mayor participación de mujeres en estudios superiores son las características socio-demográficas, ya que el cambio de mentalidad en relación a la formación ha influido positivamente en que las mujeres decidan dedicar más tiempo a su formación en comparación con los hombres, los cuales, un mayor porcentaje decide tener una menor formación. Además, ligado a ello, se suman las dificultades a la hora de encontrar un empleo por parte de la mujeres, por lo que, optan por una mayor formación con el objetivo de tener mayores posibilidades de empleo.

Tabla 4.2: Porcentaje de mujeres y hombres graduados en educación superior en España.

%	2014	2015	2016
Hombres	46,7	46,9	46,7
Mujeres	53,3	53,1	53,3

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de educación y Formación .Eurostat.

Las diferencias de género en educación en España tienen una mejor visibilidad segmentamos por grupos de edad. En la siguiente tabla 4.3 se puede observar una tendencia clara en el rango de mujeres con edad comprendida entre los 35 a los 44 años, las cuales están mejor formadas que los hombres para los tres años analizados. Por otro lado, el rango de edad comprendido entre los 45 a los 54 años, son las generaciones que tienen los niveles educativos por género más similares. Sin embargo, es el rango de edad comprendido entre los 55 años en adelante, donde los hombres son quienes mejor formados están. Esto se debe a los cambios sociales que se han dado en España en los últimos años, ya que, entre las personas de más edad existen mayores diferencias a favor de los hombres y, sin embargo, el análisis en las personas más jóvenes se vuelve inverso; las mujeres son quienes obtienen una mayor formación a diferencia de los hombres.

En la tabla se puede comprobar cómo el porcentaje de mujeres supera al de hombres en los niveles posteriores a la enseñanza obligatoria, siendo el rango de edad de 25 a 34 años donde se presenta dicha diferencia de forma más acusada. Diferencia de 10,5 puntos porcentuales en la proporción de mujeres con educación superior en proporción al porcentaje de hombres para dicho

nivel educativo en el 2011. Una diferencia del 11,1 y 10,8 puntos para 2012 y el 2013 respectivamente. Esto viene ligado a que las mujeres con el paso de los años dedican mayor tiempo a su formación y retrasan el periodo de maternidad. Esto es visible dado que en el rango de edad de 35 a 44 años, son las mujeres las que siguen teniendo porcentajes mayores al de los varones en estudios superiores aunque en menor medida.

Tabla 4.3: Nivel de formación alcanzado por grupos de edad y sexo, curso 2009-2010.

%	Hombres			Mujeres		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
De 25 a 34 años						
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa	40,3	41,1	41,3	28,7	29	29,1
2ª etapa de secundaria	24,6	24	23	25,7	24,9	24,3
Educación superior	35,2	34,9	35,7	45,7	46	46,5
De 35 a 44 años						
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa	42,1	41	40,7	35,6	34,5	32,3
2ª etapa de secundaria	23,7	23,3	22,4	23,6	23	22,7
Educación superior	34,2	35,7	36,9	40,8	42,5	45
De 45 a 54 años						
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa	50,5	49,8	48,7	50,7	48,5	47,9
2ª etapa de secundaria	22,1	21,8	21,6	23,1	23,8	23,3
Educación superior	27,4	28,5	29,7	26,2	27,7	28,8
De 55 a 64 años						
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa	62,2	61	59,4	70,4	68,6	65,7
2ª etapa de secundaria	15,7	16,9	17,4	14,4	15,4	16,9
Educación superior	22,1	22,2	23,2	15,2	16	17,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Por otra parte, en la tabla 4.4 la cual recoge los últimos datos publicados en 2014 para el curso académico 2009-2010, se puede analizar cómo pese a la mayor participación de las mujeres en el ámbito académico, la participación de mujeres en carreras denominadas STEM (ciencia, tecnología, ingenierías, etc.) es mucho menor que la participación de los hombres en estas, destacando especialmente la rama de ingeniería y arquitectura donde sólo el 40% de las mujeres han elegido esta rama educativa respecto a la elección de los hombres. Algunas de las causas de ello pueden ser que en la actualidad los estereotipos de género y los prejuicios guían la elección de aprendizaje de las alumnas y limitan sus opciones educativas.

Tabla 4.4: Titulados universitarios por rama de conocimiento y sexo.

Cifras absolutas	Hombres	Mujeres
Ciencias sociales y jurídicas	33.050	71.786
Ingeniería y arquitectura	31.579	12.868
Artes y humanidades	4.496	8.757
Ciencias de la salud	5.478	18.266
Ciencias	4.033	7.221

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

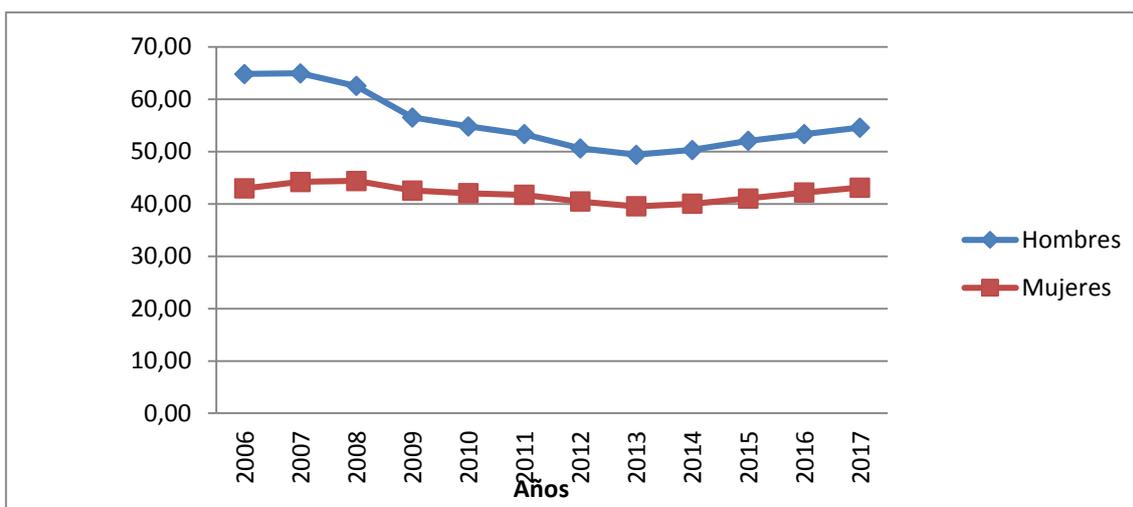
4.2.2. Tasa de empleo

La tasa de empleo⁵ se define como porcentaje de población que durante la semana de referencia ha tenido un trabajo por cuenta ajena o ha tenido una actividad por cuenta propia. La tasa de empleo permite indicar qué porcentaje de personas activas están trabajando.

Actualmente, la tasa de empleo registrada en España para el primer trimestre del año 2018 se sitúa en 48,7% para el total de la población. La tasa de empleo masculina se sitúa en un 54,5% siendo casi doce puntos superior a la observada en mujeres, que se sitúa en un 43,1%.

⁵ Definición obtenida a partir del Anuario de Cifras de la Educación en España (curso 2015-2016).Edición 2018.

Gráfico 4.1: Evolución de la tasa de empleo por sexo, 2006-2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. (INE)

En el gráfico 4.1 se analiza la evolución de la tasa de empleo para ambos sexos a lo largo del periodo 2006-2017. En él se puede observar cómo, en líneas generales, ambas tasas decrecen a lo largo de este periodo. Cabe destacar la tasa de empleo masculina, ya que, prevalece por encima de la tasa de empleo femenina a lo largo de todos los años analizados.

Como se observa, ambas tasas tienen un comportamiento aparentemente muy similar a lo largo de este periodo, con un descenso de ambas a partir del año 2007 hasta el año 2013, año en que ambas tasas de empleo vuelven a ser crecientes, pero no llegan a alcanzar los niveles registrados para años como 2006 y 2007. Esta caída de los niveles de empleabilidad para ambos sexos coincide con la crisis económica que azotó a España en el año 2008. Fue en el año 2013, punto de inflexión de la tendencia de ambas tasas, donde comienza a observarse un repunte. Las diferencias de ambas tasas de ocupación del año 2014 respecto al año anterior 2013 comienzan a mostrar resultados positivos.

La evolución de ambas tasas de empleo son distintas, puesto que, la tasa de empleo femenina ha pasado de una tasa de empleo del 42,96% para el año 2006 a una tasa de empleo del 43,11% en el año 2017. Aunque cabe destacar que la mayor tasa de empleo registrada hasta ahora por el sexo femenino fue la del año 2008 con una tasa del 44,39%. Por el contrario, en el sexo opuesto

ocurrió lo contrario, las tasas disminuyeron un 10,23%, pasando de tener una tasa de empleabilidad del 64,83% a tener una del 54,60% en 2017.

Por otro lado, en lo que respecta a la brecha de género, se observa cómo esta diferencia entre las tasas de actividad se hace menor en el periodo de crisis económica debido a la gran caída de las tasas de empleo masculina.

El aumento del empleo femenino viene ligado en buena parte al incremento progresivo del nivel educativo. Sin embargo, aunque ambas tasas muestran una tendencia creciente, son muchos los esfuerzos que quedan por hacer para que iguálenla brecha de género se reduzca.

Según la tabla 4.5 se puede observar cómo la tasa de empleo femenina es inferior a la tasa de empleo masculina en todas las etapas educativas. Esta diferencia se va haciendo menos aguda a medida que aumenta el nivel educativo y alcanzan estudios superiores, pero se mantiene positiva por parte de los varones. La tasa de empleo femenina para un nivel de educación superior es 6,8% inferior a la tasa de empleo masculina, siendo las mujeres quienes llegan a estar más preparadas profesionalmente. Dicho fenómeno llama la atención si se tiene en cuenta el análisis realizado anteriormente en el ámbito educativo, donde las mujeres evidencian una mejor preparación académica.

Tabla 4.5: Tasa de empleo según niveles de educación y sexo, año 2016.

%	Hombres	Mujeres	Brecha de género (m-h)
Total	69,6	58,1	11,5
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa	61,6	42,8	18,8
Secundaria 2ª etapa	68,1	56,4	11,7
Educación superior	81,6	74,8	6,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. (INE)

A pesar de que las mujeres han mejorado su nivel de formación en los últimos años y de que ellas se gradúan con mejores valoraciones y expedientes que

ellos, la tasa de empleo femenina sigue lejos de alcanzar los objetivos de la estrategia "Europa2020"⁶ establecida por la Unión Europea.

Otra de las variables a cruzar con la tasa de empleo son los grupos de edad de la población española. En la tabla 4.6 se analiza la evolución de la tasa de empleo para los años 2009, 2014 y 2016, según los grupos de edad. Como se puede observar, las tasas de empleo masculinas son en todo momento superiores a las tasas de empleo femeninas para todos los grupos de edad.

Tabla 4.6: Evolución de la tasa de empleo según los grupos de edad⁷ y sexo.

%	2009		2014		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De 16 a 24 años	32,3	29,3	19,3	17,7	21,8	19,2
De 25 a 54 años	77,3	64,4	72,5	62,3	77,4	65,6
De 55 a 64 años	56,4	32,2	51,2	37,8	55,7	42,8

%	Brecha de género	Brecha de género	Brecha de género
De 16 a 24 años	3,0	1,6	2,6
De 25 a 54 años	12,9	10,2	11,8
De 55 a 64 años	24,2	13,4	12,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. (INE)

Cabe destacar que donde se registran mayores diferencias son en el rango de edad de 55 a 64 años, para los tres años analizados. Además, a medida que los individuos crecen, aumenta la brecha de género⁸ entre ellos.

4.2.3. Tasa de actividad

La tasa de actividad se define como el porcentaje de población de 16 y más años de edad que suministran mano de obra para la producción de bienes y

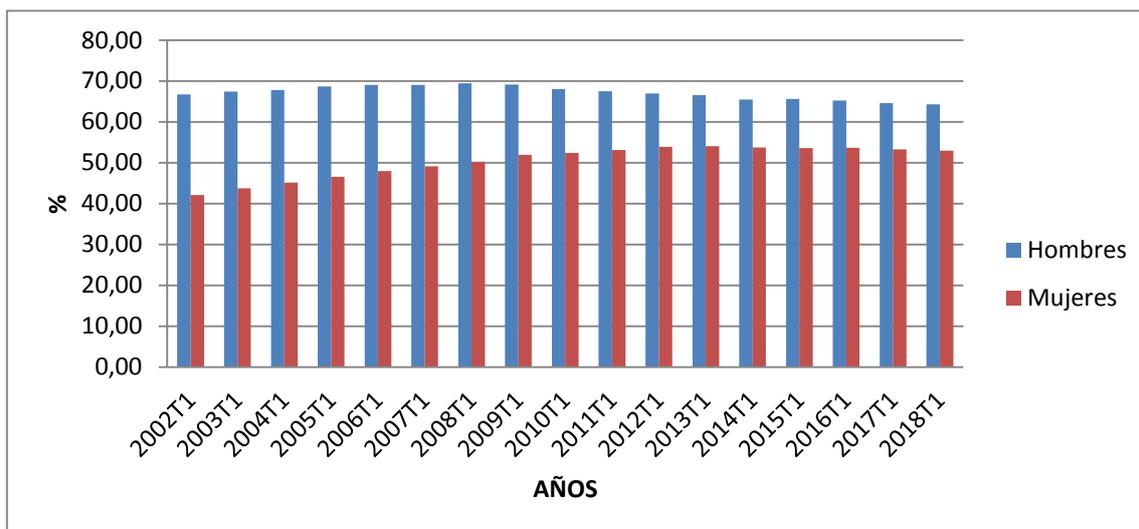
⁶ Estrategia Europa 2020: "Es la agenda de crecimiento y empleo de la UE en esta década. Señala el crecimiento inteligente, sostenible e integrador como manera de superar las deficiencias estructurales de la economía europea, mejorar su competitividad y productividad y sustentar una economía social de mercado sostenible". Disponible en : <https://ec.europa.eu>

⁷ La brecha de género es la diferencia en puntos porcentuales. (Tasa de empleo femenina-Tasa de empleo masculina).

servicios o están disponibles o en condiciones de incorporarse en dicha producción.

Actualmente la tasa de actividad de las mujeres españolas se encuentra en un 52,94% a diferencia de la tasa de actividad de los varones que se sitúa en un 64,29% (según datos del INE para el primer trimestre de 2018).

Gráfico 4.2: Evolución de la tasa de actividad por sexo, 202T1-2018T1.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.INE.

En el gráfico 4.2, se puede apreciar cómo la tasa de actividad masculina es decreciente en términos generales, y sin embargo, la tasa femenina ha experimentado un crecimiento en el periodo analizado. Desde el año 2002, la tasa de actividad masculina comienza a crecer hasta el año 2008, año en el que la misma tasa comienza a descender hasta el punto de situarse en niveles inferiores al año 2002. Periodo que coincide con la crisis económica que afectó a miles de personas, pero sobre todo a los hombres.

Por otro lado, la tasa de actividad de las mujeres se ha ido incrementado con el paso de los años de tal manera que se ha ido reduciendo la diferencia existente con la tasa de actividad de los hombres. Desde el año 2002 con valores en torno al 41% de la participación hasta el primer trimestre del año 2018 con valores en torno al 53% de su participación en las actividades laborales.

Sin embargo, pese a la convergencia experimentada de la tasa de actividad femenina hacia la tasa de actividad masculina, y pese al descenso de la tasa de actividad masculina y al aumento de la tasa de actividad, en la actualidad, el porcentaje de mujeres activas aun sigue siendo inferior al porcentaje de hombres.

Tabla 4.7: Evolución de las tasas de actividad según grupos de edad y sexo.

%	2013T1		2016T1		2018T1	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 16 a 19 años	13,07	18,38	11,00	14,72	11,63	14,50
De 20 a 24 años	58,11	61,68	51,02	56,55	49,12	56,02
De 25 a 54 años	81,89	92,52	82,29	92,49	81,94	91,79
55 y más años	17,53	28,37	20,39	30,18	21,12	31,07

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).

En lo referido a la tasa de actividad por tramos de edad y sexo, se comprueba que en todos los tramos de edad para los tres años analizados, la tasa de actividad de las mujeres es inferior a la de los hombres. Las mujeres experimentan una caída de sus tasas de actividad coincidiendo con su periodo reproductivo a diferencia de los hombres, quienes experimentan tasas superiores en todo momento puesto que su permanencia en el mercado laboral es más continua y no se ve interferido por su periodo reproductivo.

Como se puede observar en la siguiente tabla 4.8, a medida que los individuos alcanzan mayor edad, el sesgo entre las tasas de actividad se hace mayor. Los tramos de edad donde las diferencias se son mayores coinciden con el periodo de 25 a 64 años, periodo donde se concentra la población potencialmente activa.

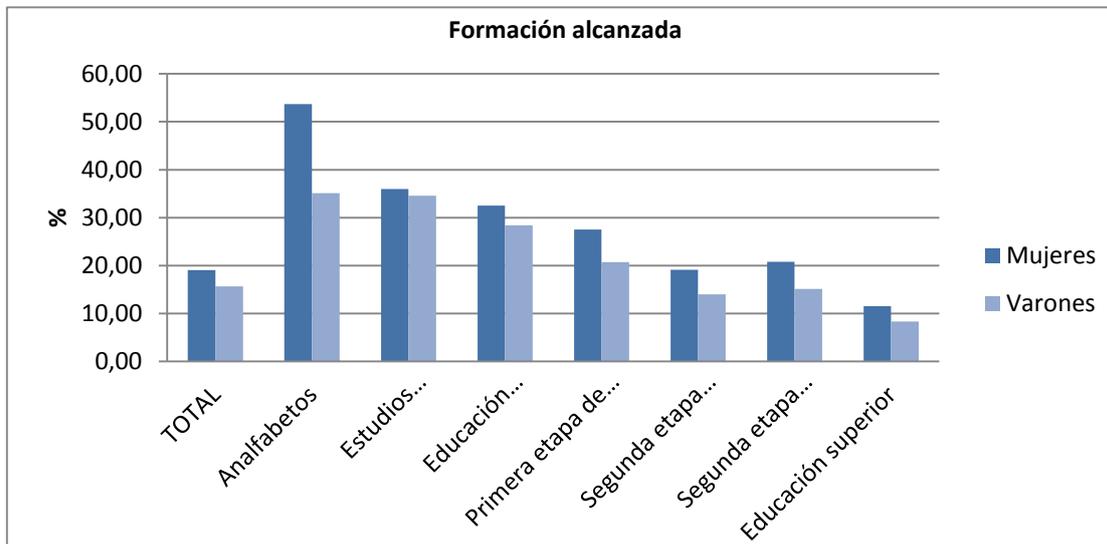
Tabla 4.8: Diferencias entre las tasas de actividad por grupos de edad y sexo.

%	2013T1	2016T1	2018T1
De 16 a 19 años	5,31	3,72	2,87
De 20 a 24 años	3,57	5,53	6,90
De 25 a 54 años	10,63	10,20	9,85
55 y más años	10,84	9,79	9,95

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.INE

En cuanto a la tasa de actividad por sexo y nivel de formación alcanzado, se observa que los hombres tienen una mayor tasa de actividad con respecto a las mujeres aún siendo ellas quienes alcanzan mayores niveles de formación. No obstante, a medida que las mujeres están más cualificadas, la brecha existente en este caso en términos de tasas de actividad se reduce pero se mantiene positiva para los hombres.

Gráfico 4.3: Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado y sexo, 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en la Encuesta de Población Activa, 2017.

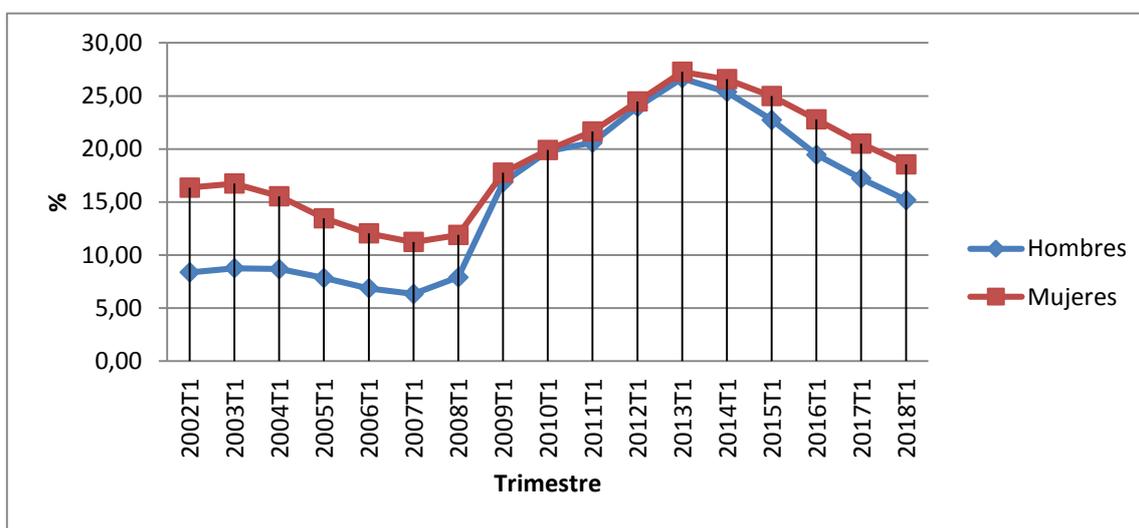
A medida que se profundiza en el análisis de los indicadores del mercado de trabajo español se van evidenciando las desigualdades por razón de sexo en este ámbito de la sociedad española.

4.2.4. Tasa de desempleo

La tasa de paro se define como el porcentaje de población activa que está sin trabajo, en busca de trabajo y disponibles para trabajar.

La tasa de desempleo de España se encuentra actualmente en el 16,74%, con un 15,18% de desempleo masculino y un 18,54% de desempleo femenino. En cuanto a la evolución de la tasa de paro para ambos sexos, ambas tasas han tenido una tendencia muy similar a lo largo del periodo analizado, aunque la tasa de paro de las mujeres es en todo momento superior a la tasa de desempleo de los hombres.

Gráfico 4.4: Evolución de la tasa de paro por sexo, 2002T1-2018T1.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población activa. (INE)

Se puede observar cómo las tasas de paro de ambos sexos convergen hacia niveles muy similares durante el periodo de 2009 hasta el 2013, la explicación de ello fue que el sexo masculino fue el más afectado por la crisis económica, pero aún así se mantuvo por debajo de las tasas de las mujeres.

En los años posteriores, durante el periodo de 2013 al primer trimestre de 2018, a pesar de que ambas tasas tienen una tendencia decreciente, los niveles son aún superiores a los valores registrados en los años anteriores a la crisis económica. Además, la brecha de género vuelve a crecer a partir de 2013 y se hace cada año más grande, llegando a tener una diferencia de 3,36 puntos

porcentuales de la tasa de paro femenina en comparación con la masculina para el primer trimestre de 2018.

Por otro lado, en la tabla 4.9 se desagrega la tasa de desempleo entre los distintos grupos de edad donde se puede observar que solo en el rango de edad de 16 a 24 años la tasa de desempleo masculina es 2,2 puntos porcentuales superior a la femenina. Sin embargo, la mayor diferencia entre la tasa de paro masculina y femenina para este año analizado se encuentra el rango de edad de 25 y más años a favor de los hombres. Esto puede deberse a que, aunque las mujeres están cada vez mejor preparadas, sigue existiendo desigualdades a la hora de contratar a mujeres por la razón de ser mujer.

Tabla 4.9: Tasa de desempleo según grupos de edad, 2017.

2017	Mujeres	Hombres	Brecha de género
%			
16 y más años	19,0	15,7	3,4
De 16 a 24 años	37,4	39,6	-2,1
25 y más años	17,7	14,0	3,8
55 y más años	15,4	14,3	1,1

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Mujeres y Hombres en España⁹. (INE)

Por otro lado, cabe destacar cómo la tasa de desempleo de las mujeres es siempre superior a la de los hombres, en todos los años analizados y para todas las categorías de niveles de educación alcanzados. Son las mujeres quienes llegan a mayores niveles de educación y sin embargo son quienes más sufren el desempleo. Esto se puede deber a que, cuanto más desigual sea la distribución de tareas domésticas por parte de las mujeres, mayor será la brecha de género en la participación laboral, y por tanto mayor desempleo soportado por parte de las mujeres debido a que no puede compatibilizar ambas tareas.

⁹ "Mujeres y Hombres en España" es una publicación realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el IMIO. El objetivo de esta publicación periódica es difundir indicadores de género relevantes en distintos ámbitos, y que se actualizan de manera permanente.

Tabla 4.10: Evolución de la tasa de desempleo según niveles de educación.

% (de población de 16 a 74 años)	2011		2013		2015		2017	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa (nivel 0-2)	29,8	28,2	36,4	34,5	33,9	29,0	28,8	22,5
Secundaria 2ª etapa (nivel 3-4)	23,0	19,5	27,6	24,3	24,3	19,2	19,8	14,4
Educación superior (nivel 5-8)	13,6	11,4	17,6	14,3	15,0	11,3	11,5	8,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).

4.2.5. Salario y renta

Para poder analizar las diferencias salariales en cuestión de género e identificar las posibles desigualdades, se va a proceder a analizar dichas diferencias distinguiendo por tipo de contratos, tipo de jornada, así como por la ocupación profesional, a través de la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada anualmente por el INE. Además, para estudiar la situación salarial entre mujeres y hombres y poder analizar las diferencias existentes, es necesario tener en cuenta la segregación del mercado de trabajo, las características de la oferta de empleo femenino condicionada por la conciliación de la vida familiar y la participación en el trabajo a tiempo parcial, entre otros.

La ganancia media anual por trabajador para el año 2016¹⁰ fue de 23.156,34 euros, un 0,2% más que en el año 2015. El salario medio anual de los hombres fue de 25.924,43 euros, mientras que el de las mujeres se situaba en los 20.131,41 euros. En el gráfico 4.5 se puede observar cómo el salario mediano de las mujeres fue el 77,39% del salario de los hombres. Por otro lado, el salario medio bruto de las mujeres fue el 77,14% del salario de los hombres para el año 2016. Además, el salario modal de las mujeres representó el

¹⁰ Último año analizado por la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

82.78% (14.487,75 euros) del salario más frecuente de los hombres que fue de 17.502,37 euros para este mismo año analizado.

Gráfico 4.5: Salario anual de las mujeres respecto de los hombres, año 2015 (% respecto al salario de los hombres).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida. (INE).

También es observable que, al examinar los salarios anuales con la jornada a tiempo completo, el salario de las mujeres fue del 87,85% del salario de los hombres y al compararlo con la jornada a tiempo parcial, el salario de las mujeres fue del 93.48% respecto del salario de los hombres. Finalmente, a través de estos datos se puede apreciar la existencia en la actualidad de la brecha salarial de género que más adelante se profundizará en ella.

Según la tabla 4.11, se puede observar cómo la renta anual neta media por hogar es mayor si la persona de referencia es hombre (28.766 euros) que si es mujer (23.619 euros). Además, la renta anual neta media es mayor si la persona de referencia es un varón en todos los grupos de edad. Por otro lado, el tramo de edad donde se percibe una mayor brecha entre hombres y mujeres es el comprendido entre los 65 años y más, debido a que la vida laboral de los hombres es más continuada y larga con respecto a la vida laboral de las mujeres, puesto que la mayoría de las mujeres se ven obligadas a salir de la vida laboral por cuestiones relacionados con cuidados sociales.

Tabla 4.11: Renta anual neta media por hogar por edad de la persona de referencia, año 2017.

€	Mujeres	Hombres	% Mujeres respecto de hombres
Total	23.619	28.766	82,1
De 16 a 29 años	17.716	20.416	86,8
De 30 a 44 años	24.852	26.722	93
De 45 a 64 años	27.691	32.066	86,4
65 y más años	19.223	26.760	71,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida. (INE).

En definitiva, se puede observar cómo las mujeres se han ido adaptando y transformando sus pautas laborales a las nuevas exigencias del sistema productivo, e incluso, superando a la vez algunos condicionantes que propician la desigualdad laboral por género. Bien es cierto que la evolución de las mujeres ha ido a mejor en los últimos años. El aumento de las tasas de actividad de las mujeres pasó de registrarse en un 31,8% en 1987 a situarse en la actualidad en un 52,94%. Así como las tasas de empleo de las mujeres en España prácticamente se duplicaron. Sin embargo, siguen existiendo desigualdades por razón de sexo en el mercado laboral español ya que se han evidenciado los siguientes resultados:

- Menores tasas de actividad de las mujeres en comparación con la de los hombres.
- Mayores tasas de desempleo de las mujeres.
- Menores tasas de empleabilidad de las mujeres.
- Mayor sobrecualificación de las mujeres.
- Existencia de una brecha salarial de género.

La pequeña mejora que ha experimentado el empleo de las mujeres a lo largo de los últimos años se basa, sobre todo, en la ruptura con los patrones tradicionales que han facilitado la incorporación de nuevas generaciones de mujeres que poseen una mayor formación e independencia. Pese a ello, una clara conclusión de este análisis es la presencia de diferencias por razones de género todavía significativas así como la derivada discriminación. Se deduce de ello que las mujeres presentan, de manera clara y generalizada, una peor situación laboral en comparación a los hombres.

Las razones ofrecidas para poder explicar este fenómeno aún presente en el mercado de trabajo español señalan a posibles argumentos como la influencia de la socialización sobre la división sexual del trabajo, así como a aspectos tan claros como la existencias de actitudes discriminatorias y dificultades existentes para poder conciliar vida familiar y profesional.

4.3. La cristalización de las desigualdades de género en el mercado laboral español

En este epígrafe se analizan las características del mercado laboral español desde una perspectiva de género, identificando los obstáculos y dificultades que sufren las mujeres una vez que ya están inmersas en el mercado de trabajo español. En concreto se va a estudiar los siguientes aspectos:

- Segregación laboral por sexo.
- Techo de cristal.
- Brecha salarial.
- No conciliación laboral, familiar y personal.

4.3.1 Segregación laboral por género

Las desigualdades de género en el mercado laboral se manifiestan de muchas formas. La segregación laboral por cuestión de género es otra de ellas que consiste en la concentración desigual de mujeres en unas ciertas ocupaciones laborables y de hombres en otras ocupaciones distintas, que debido a los estereotipos se definen como “masculinas” o “femeninas”. Esta segregación laboral no deja de ser una discriminación ya que excluye a un género de la posibilidad de poder desarrollarse profesionalmente en actividades que socialmente son asignadas al sexo contrario. Se pueden distinguir dos tipos de segregación:

Según Anker (1998), se habla de *segregación horizontal* cuando un colectivo de individuos se concentra en pequeño grupo de ocupaciones estereotipado a un grupo de sexo específico. Existe una dificultad, en este caso por parte del género femenino, para acceder a determinadas profesiones y puestos de trabajo, sobre todo a aquellos estipulados de carácter “masculino”. Tal y como señalan diversos estudios (Castaño ,2004) segregación generada sobre todo

por la construcción de categorías profesionales en función del sexo. Por otro lado, se entiende como *segregación vertical* cuando las mujeres, una vez inmersas en el mercado laboral, se encuentran en categorías profesionales inferiores y experimentan mayores dificultades para promocionarse y ascender laboralmente en comparación con los hombres. Son conocidas las desigualdades que limitan a las mujeres a optar a puestos de mayor cargo y responsabilidad. Las mujeres son quienes más trabajan a tiempo parcial, así como desarrollan actividades laborales con las mismas funciones a la de los hombres llegando a obtener un salario inferior.

El mercado de trabajo español concentra la mayor tasa de ocupación en el sector servicios, seguido del sector de la industria y la construcción y, con menor porcentaje el sector agrario. La ocupación por razón de sexo muestra una gran diferencia, hablamos de la citada *segregación horizontal*. La entrada formal de las mujeres al ámbito laboral se ha producido sobre todo en el sector servicios. El sector servicios está liderado por el porcentaje de mujeres sobre el total de la población. Este fenómeno es conocido como *feminización del sector terciario*¹¹ el cual está relacionado con actividades profesionales que tiene relación con el sector privado, con escaso reconocimiento, baja remuneración y condiciones más desfavorables que en otros sectores económicos.

Como se aprecia en la tabla 4.12, las mujeres predominan en el sector terciario, seguido por el sector de la industria, el sector agrario y, finalmente con menos ocupación en el sector de la construcción, sector que tiene asociado roles tradicionalmente atribuidos a los hombres.

¹¹ Sectores Feminizados: Son aquellos donde el porcentaje de mujeres (participación) supera al porcentaje total de mujeres en el empleo. Por lo tanto, son sectores feminizados aquellos sectores donde el porcentaje de mujeres sea superior al 50%.

Tabla 4.12: Población femenina ocupada en los distintos sectores económicos. (Expresado en porcentaje).

%	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Sectores Económicos	45,5	45,5	45,4	45,6	45,6	45,5	44,9	44,3
Agricultura	23,8	23,1	23,2	24,1	23,8	26,1	26,2	25,8
Industria	25,0	24,6	25,1	24,6	24,5	25,3	24,2	24,6
Construcción	8,8	7,9	7,6	8,4	8,5	8,5	7,6	8,5
Servicios	53,4	53,4	53,3	53,3	53,6	53,6	53,7	53,6

Fuente: Elaboración propia en base a la EPA. Mujeres en cifras. Instituto de la Mujer.

En definitiva, los datos muestran la existencia de la segregación horizontal por sexo en el mercado de trabajo español. Se puede decir que las mujeres predominan en aquellos sectores donde los salarios son más bajos y tienen menos opciones de promoción. En cambio, los hombres se concentran en aquellas profesiones mejor retribuidas, con mayor empleabilidad y con una mejor valoración.

En la tabla 4.13, se aprecia cómo las mujeres lideran el sector de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con una diferencia notable en comparación a sus compañeros varones (806,6 miles de personas). Sin embargo, los varones lideran ocupaciones relacionadas con la industria manufacturera debido al patrón aún existente de estereotipos en el ámbito laboral. En términos generales, son las mujeres quienes lideran ocupaciones cuyo rango es menor en comparación con los puestos que ocupan los hombres, ya que, son más de la mitad de la mitad de los hombres (299,8 miles de personas) quienes llegan a ocupar los puestos de directores y gerentes con altas responsabilidades y alta remuneración.

Tabla 4.13: Población ocupada según ocupación, 2017. (Expresado en miles de personas)

2017	Hombres	Mujeres
1 Directores y gerentes	535,9	236,1
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.479,4	1.880,3
3 Técnicos; profesionales de apoyo	1.252,8	762,4
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	638,7	1.265,3
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.706,9	2.513,5
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	378,2	89,9
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.954,5	165,7
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.254,1	192,8
9 Ocupaciones elementales	986,2	1.442,6
0 Ocupaciones militares	79,4	9,7

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe de Mujeres y Hombres en España. (INE)

4.3.2 Techo de cristal

Otra de las características del mercado de trabajo español es el fenómeno llamado techo de cristal que se deriva especialmente de la segregación vertical que se ha podido analizar en el punto anterior. El llamado techo de cristal hace referencia a las múltiples barreras invisibles que dificultan la promoción profesional y el acceso a puestos de trabajo de mayor rango, categoría y responsabilidad por parte de las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación que sus compañeros los varones.

Aun existiendo estudios que demuestran cómo las mujeres generan rendimientos positivos en estos cargos (Welbourne, 1999; Catalyst, 2004; Mckinsey, 2010) no existe en la actualidad una mejora en el porcentaje de mujeres en estos puestos de trabajo.

Algunas de las barreras invisibles que generan este fenómeno que afecta directamente a las mujeres en su vida laboral son (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2014-2016):

- La desigual participación de las mujeres en tareas de dirección y de toma de decisiones es consecuencia de una sociedad en la que siguen existiendo el reparto de tareas estereotipadas según el sexo del individuo.
- La tradicional menor “ambición profesional” en la que aún se rigen muchas de las mujeres debido a su socialización sesgada por los estereotipos de género o el desinterés por involucrarse más en su ámbito laboral debido a las cargas familiares que deben compaginar es otra de las posibles causas.
- La cultura empresarial masculinizada desarrolla su actividad en base a unas reglas en las que las mujeres tienen un difícil acceso (por ejemplo, muchas reuniones de negocios se realizan en horarios de tarde a las cuales la mayoría de mujeres no pueden asistir debido a que deben atender a su familia y su vida doméstica). La visión machista de las empresas hacia las mujeres hace que la mayoría de puestos de trabajo están diseñados para personas cuya vida laboral sea continuada, con mayor compromiso en el trabajo. Es decir, puestos de trabajo pensados para hombres.
- La propia maternidad es en la mayoría de los casos otra de las barreras invisibles que genera una brecha en la vida profesional de las mujeres.
- La casi imposible conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar de las mujeres hace que muchas mujeres no puedan promocionar dentro de su trabajo, ya que, debido a la poca flexibilidad de las empresas, el hecho de ascender obligaría a las mujeres a renunciar a la vida familiar y personal.

Finalmente, se puede apreciar como en relación con el nivel de formación alcanzado de las mujeres, el aumento cuantitativo de las mujeres en los puestos de trabajos no se ha traducido en un crecimiento paralelo de su peso

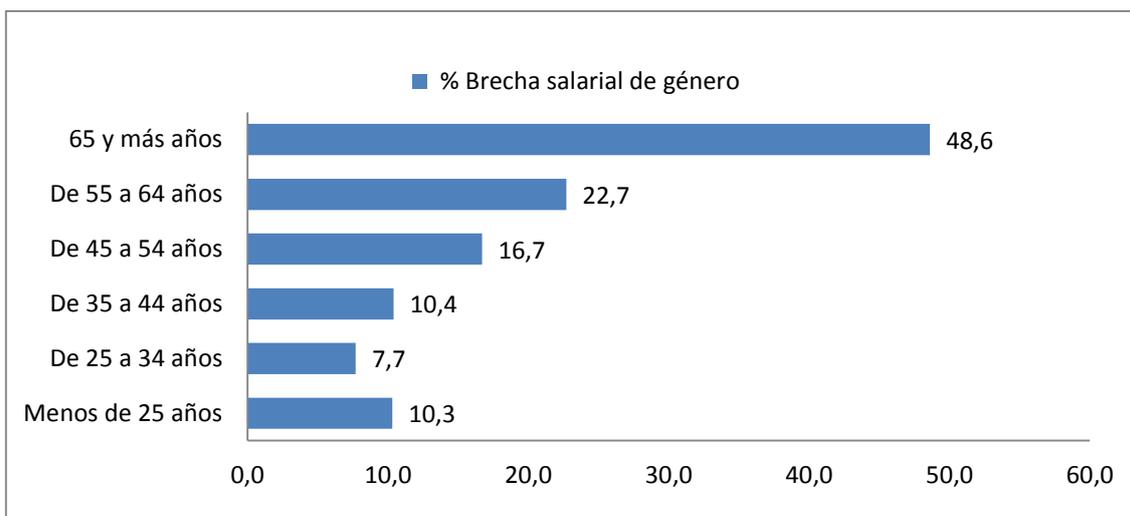
relativo en el ámbito laboral. Estas barreras invisibles frenan la promoción de las mujeres en las actividades productivas.

4.3.3 Brecha salarial por género.

Se entiende como brecha salarial la diferencia entre el salario bruto por hora de ambos sexos expresada en porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. La diferencia entre lo que gana un hombre y lo que gana una mujer desarrollando un trabajo con las mismas condiciones acompaña a la mujer desde que inicia su recorrido en el mercado laboral hasta que finalmente sale de él. Concretamente, las mujeres cobran 5.793,02 euros menos que los hombres, según la última *Encuesta de Estructura Salarial* del Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondiente al año 2016, donde el salario de los hombres es de 25.924,43 euros y el de las mujeres de 20.131,41 euros.

El tipo de jornada, la edad o el sector productivo donde se realiza el trabajo presenta una desigualdad salarial. Como se puede ver en el gráfico 4.6 la brecha salarial es positiva para todos los grupos de edad. La Brecha Salarial empieza a crecer significativamente en el tramo de edad de 25 años en adelante, coincidiendo con la etapa en la que las mujeres deciden desarrollar su maternidad y posterior cuidados. Sin embargo, esas diferencias no se terminan en esas etapas, sino que el grupo de edad donde las desventajas son mayores es en el tramo de edad de 65 años, donde las mujeres perciben la mitad que los hombres. La brecha salarial crece a medida que aumenta la edad de las trabajadoras.

Gráfico 4.6: Porcentaje existente de Brecha salarial según grupos de edad, 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por la Encuesta anual de estructura salarial.

Entre las posibles explicaciones de la existencia de la brecha de género, destacan la precarización del empleo femenino, la perpetuación de los estereotipos de género y de una cultura machista, y la mayor precarización del empleo femenino.

4.3.4 Conciliación laboral.

Como conciliación de la vida laboral, personal y familiar se hace referencia a la necesidad de poder compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y con las responsabilidades familiares. Llegar a conseguir esta conciliación laboral es hoy en día uno de los retos aun pendientes en España, puesto que aún sigue existiendo poca flexibilidad por parte de las empresas para poder hacer compatible ambos aspectos cotidianos como son el trabajo y la vida personal.

Según las diferencias existentes en el uso del tiempo, se puede observar en la siguiente tabla cómo, en términos generales, son las mujeres quienes destinan mayor número de horas a hogar, familia y cuidados personales. Por el contrario, los hombres destinan un mayor número de horas a cuidados personales, tiempo libre y al trabajo remunerado. Su uso del tiempo es

completamente el contrario el uno del otro, sin embargo, dedican un tiempo similar a los estudios.

Tabla 4.14: Diferencias del uso del tiempo según sexo.

Horas	Mujeres		Hombres	
	2002-2003	2009-2010	2002-2003	2009-2010
TOTAL	22h 51'	22h 53'	23h 0'	22h 54'
Cuidados personales	11h 21'	11h 26'	11h 24'	11h 33'
Hogar y familia	4h 24'	4h 7'	1h 30'	1h 54'
Estudios	0h 43'	0h 39'	0h 42'	0h 39'
Trabajo remunerado	1h 57'	2h 9'	4h 4'	3h 25'
Tiempo Libre	4h 26'	4h 32'	5h 20'	5h 23'

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de empleo del tiempo. (INE).

Además, cabe destacar cómo la evolución de las mujeres ha sido la de aumentar el número de horas destinadas al trabajo remunerado aumentando al mismo tiempo el tiempo dedicado al hogar y familia (46 minutos más). Y sin embargo, la evolución de uso del tiempo de los varones ha sido disminuir el número de horas destinadas al trabajo remunerado aumentando en menor cuantía el tiempo dedicado al hogar y familia (24 minutos más).

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es un problema de las mujeres, sino un problema del conjunto de la sociedad. El trabajo a tiempo parcial, a ayuda doméstica remunerada, las ayudas familiares, el reparto de las responsabilidades entre los miembros de la pareja o corresponsabilidad¹², son algunas de las estrategias puestas en marcha que ayudan a la consecución de hacer compatible el trabajo y la familia.

El objetivo principal de conseguir una buena conciliación laboral es poder lograr una sociedad basada en la calidad de vida de los individuos ofreciendo las mismas oportunidades tanto a mujeres como a hombres y poder afrontar de manera efectiva tanto las tareas domésticas como las profesionales. La

¹² La corresponsabilidad se define como: "La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres". Instituto de la Mujer. Guía de corresponsabilidad.

conciliación de la vida laboral se dirige a la consecución de una reorganización del propio sistema social y económico por el cual aún se está luchando.

5. CONCLUSIONES

Pese a la incorporación progresiva de las mujeres en el mercado de trabajo y su importante papel en él, siguen existiendo diferencias entre hombres y mujeres. Al estudiar la implicación de las mujeres en el trabajo productivo, el análisis muestra cómo los aumentos de las tasas de paro y de empleo de las mujeres no han conseguido mejorar su posición laboral lo suficiente, ya que, pese a los avances logrados en el ámbito académico, las mujeres son quienes sufren una mayor tasa de paro, tienen una menor empleabilidad, ocupan puestos de trabajo de menor responsabilidad, y perciben una menor remuneración en comparación con los hombres.

La inserción de las mujeres en el ámbito laboral en los últimos años ha sido notable, sin embargo, la participación actual de las mujeres es un 11,35% menor que la de los hombres. Por otro lado, la entrada masiva de las mujeres a las actividades laborales no ha supuesto una mayor presencia de los varones en el ámbito doméstico comparado con el cambio que han experimentado ellas. En este sentido, la introducción de las mujeres a las actividades productivas ha generado una doble carga de trabajo para ellas, ya que, la inserción al mercado laboral supone una gran dificultad a la hora de poder compaginar ambas tareas. De ello se deriva la aceptación de puestos de trabajos por parte de las mujeres inferiores a aquellos para los que está realmente capacitadas, simplemente con el fin de tener una mayor conciliación entre las actividades laborales y las domésticas.

Al mismo tiempo, la poca flexibilidad de algunos puestos de trabajo donde las mujeres se desarrollan profesionalmente hace que no exista conciliación laboral, familiar y personal. Esta es otra de las explicaciones por las cuales las mujeres predominan en trabajos con contrato a tiempo parcial o bien trabajan menos horas que los hombres.

Asimismo, las mujeres sufren un 3,36% más de desempleo que los varones, además de la desigualdad salarial entre ambos, que sigue siendo otro de los problemas pendientes de España. Haciendo un análisis de dicha brecha salarial a través de la Encuesta de Estructura Salarial, se puede decir que las mujeres cobraron un 30% menos que los hombres para el año 2017. Además, se constata la existencia de casos de discriminación salarial a la hora de recibir un salario inferior al de los hombres para trabajos de igual valor.

También ha sido muy importante estudiar los datos de la brecha salarial a través de la variable edad, ya que se ha podido comprobar cómo las diferencias salariales aumentan a medida que la edad de las mujeres es mayor. Cabe destacar que los sueldos de las mujeres están condicionados por los peores puestos de trabajo que ocupan, puestos de trabajo de menor responsabilidad y horas, así como por la etapa de maternidad que impide una vida laboral continuada. En definitiva, se ha constatado que son las mujeres quienes tienen una peor posición en el ámbito laboral.

Otra parte fundamental de este trabajo ha sido conocer las características propias que definen el actual mercado de trabajo español. En esta parte del trabajo se han puesto de manifiesto las carencias del actual mercado laboral en cuestión de género.

Por un lado, el entorno laboral muestra la existencia de una segregación por cuestión de género donde las mujeres se concentran en ciertos puestos de trabajo donde las tareas están aún estereotipadas por razón de sexo, llamada segregación horizontal. Y una segregación vertical que muestra las barreras invisibles, conocidas como “techo de cristal”, que existen en el mercado de trabajo español y que impiden la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales.

La percepción sexista que existe en el mercado de trabajo español supone por tanto que las mujeres se concentren en unas determinadas ocupaciones y sectores de actividad que normalmente son poco valoradas social y económicamente. En relación a ello, una posible explicación sería que en la actualidad los altos cargos son ocupados aproximadamente por personas

nacidas en torno a los años 50 y 60. Sin embargo, si a medida que pasa el tiempo, esos puestos de trabajo son ocupados por generaciones venideras donde los roles sociales han cambiado y se han equiparado entre sexos, es posible que exista una convergencia entre hombres y mujeres, y por tanto se consiga garantizar la igualdad.

Finalmente, y en relación a los marcos teóricos analizados, la teoría crítica feminista resulta más apropiada para analizar las desigualdades de género en el mercado laboral español. Desigualdades que han sido creadas por una sociedad marcada por el patriarcado y no de forma aleatoria. Este marco de interpretación pretende explicar la existencia de un sistema social en el que los hombres ocupan una posición social dominante y las mujeres una posición subordinada. Pese a los avances que se han logrado, aún falta recorrido para lograr esa equidad entre hombres y mujeres, y para ello la sociedad debe evolucionar hacia un pensamiento equitativo donde ambos sean totalmente iguales ante la sociedad.

En definitiva, este trabajo realizado se pone de manifiesto la necesidad de avanzar hacia una sociedad más igualitaria donde las oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral no dependan de su sexo asignado.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (ES). Disponible en:
https://www.boe.es/diario_boe/

Alonso-Villar y del Río, C. (2007): *Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salario*. Universidad de Vigo.

Anker (1998): *Gender and Jobs: Segregation of occupations in the world*. International Labour Office, Geneva.

Arrow, K.J. (1973): «Higher education as a filter», *Journal of Public Economics*, 2, pp. 193-216.

Becker, G.S. (1971): *The Economics of Discrimination*. 2ª Edition. Chicago, University of Chicago Press.

Becker, G.S. (1964): *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York, National Bureau of Economic Research.

Becker, G.S. (1981): *Tratado sobre la familia*. Editorial Alianza. Madrid

Bowles, S. y Gintis, H. (1976): *Schooling in capitalist America: educational reform and the contradiction of economic life*. New York, Basic Books.

Bussy Genevois, D. (2000): *Les Espagnoles dans l'histoire: Une sociabilité démocratique*.

Cáceres Ruiz, J.I. Escot Mangas, I. Fernandez Cornejo, J.A, y Saínz Briones, J. (2004): *La segregación ocupacional y sectorial en el mercado de trabajo español*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Carrasco Bengoa. (1999): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problema*. Editorial Icaria. España

Carrasco Bengoa, C. (2014): *Con voz propia: La economía feminista como apuesta teórica y política*. Editorial: La oveja negra. España

Carrasco, C. y Mayordomo, M. (1999): *Tiempos, trabajos y organización social. Evolución de la brecha salarial en España*. Editorial Icaria

Casanova, J. y Gil Andrés, C. (2012): *Breve historia de España en el siglo XXI*. Editorial: ArielQuintaesencia. España

Castaño, Cecilia. (2004): *Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones*. Madrid. Instituto de la Mujer.

Catalyst (2004): *The button line: Connecting corporate performance and gender diversity*. Disponible en: <https://www.catalyst.org/research/the-bottom-line-connecting-corporate-performance-and-gender-diversity/> [consulta: 03/02/2019].

Catalyst (2011): *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*. Disponible en: <https://www.catalyst.org/research/the-bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-on-boards/> [consulta: 03/02/2019].

Convenio 111 OIT (1958): *Discriminación en materia de empleo y ocupación*. Thomson Reuters. Portal Jurídico Lex Nova.

Doeringer, P y Piore, M. (1971): *International Labour Markets and Manpower Analysis*. D.C. Heath, Lexington, Mass

Eagly (1987): *Sex differences in social behaviour: a social interpretation*. Hillsdale, LEA.

González Fonseca, J. (2011): “*La Mujer a través de la historia*”. Disponible en: <http://jesusgonzalezfonseca.blogspot.com/2011/04/la-mujer-traves-de-la-historia.html> [consulta: 11/08/2018].

Guataqui, J.C. Baquero, J y Sarmiento, L. (2000): *Un marco analítico de la discriminación laboral*. Borradores de investigación. No.8.

Gobierno de España. Ley Orgánica 3/2007, del 22 de Marzo, Reguladora de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, BOE-A-2007-6115, (p.12611-12645).

Instituto Nacional de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014-2016): “Plan Estratégico de igualdad de oportunidades”. Informe. Situación de la Igualdad en España. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>. [consulta: 05/09/2018].

Instituto Nacional de la Mujer. (2009):” Sistema Estatal de indicadores de género”. Ministerio de Igualdad. Disponible en: https://www.um.es/cursos/master/msmcuidados/images/files/Indicadores_Genero.pdf [consulta: 21/08/2018].

Instituto Nacional de Estadística. (2018): Encuesta de Estructura Salarial (EAES).Madrid. Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596 [consulta: 21/08/2018].

Instituto Nacional de Estadística. (2018): Encuesta de Empleo del Tiempo (EET). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm [consulta: 21/08/2018].

Instituto Nacional de Estadística. (2018): Mujeres y Hombres en España. Madrid Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis [consulta: 21/08/2018].

Lago Peñas, I. (2002): *La Discriminación Salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas.

Leaper, C. y Friedman, C.K. (2007): *The socialization of gender*. Handbook of socialization: Theory and research.

Mckinsey & Company (2010): *Women at the top of the corporation*. Making it happen . Women matter 2010

Mckinsey & Company (2017): *A way forward for Spain*. Woman matter 2017.

Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-2017-a-way-forward-for-spain/es-es> [consulta: 11/03/2019].

Mincer, J. (1974): *Schooling, experience and earnings*. Washington DC, National Academy of Education.

Ministerio de Educación, Cultura y deporte. Sistema Estatal de indicadores de la Educación. (2019): "La educación y el mercado laboral". Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2016-17.html> [consulta: 15/02/2019].

OIT, (2003): "La hora de la igualdad en el trabajo". Informe Global de Seguimiento a la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo, presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.cepal.org/mujer/reuniones/mesa38/oit.pdf> [consulta: 07/0102/2018].

Pazos Morán, M. (2013): *Desigualdades por ley: Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Editorial: Libros de la catarata. España

Pazos Morán, M. (2018): *Contra el patriarcado: Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Editorial: Katakarak Liburuak. España

Reskin, B. Padavic, I. (1994): *Woman and Men at work*. London, SAGE.

Rubin, G. (1975): «El tráfico de las mujeres. Notas sobre la economía política del sexo.», *Revista Nueva Antropología*, Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. pp.95 – 145

Salas Velasco, M. (2004): *Educación y salarios de los trabajadores en España*. Estadística Española.

Schultz, T. (1962): «Investment in human capital», *American Economic Review*, 51(1), pp. 1-17.

Torns, T. (2003): *El trabajo de las mujeres: balance y perspectivas desde la sociología del trabajo*. Balance y perspectivas de los estudios de las mujeres y del género, Instituto de la Mujer, Madrid.

UGT (2017): *La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial*. Evolución de la brecha salarial en España.

Vargas, V. y Meynen, W. (1994): *La autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres*. Hegoa, Bilbao.

Welbourne, T.M. (1999): *Wall Street likes its women: An examination of women in the top of management teams of initial public offerings.*