



---

# **Universidad de Valladolid**

## **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**

### **Trabajo de Fin de Grado**

### **Grado en Administración y Dirección de Empresas**

## **Mujer y Mercado de Trabajo**

Presentado por:

***Alba Morejón Sanz***

Valladolid, 12 de julio de 2019

## **RESUMEN**

El presente trabajo tiene como objeto estudiar el comportamiento de la mujer en el mercado de trabajo español entre los años 2008 y 2018. En la actualidad, el mercado laboral presenta grandes diferencias por razón de género, siendo las mujeres las principales afectadas por peores empleos y condiciones laborales. Si bien en los últimos años la sociedad española ha experimentado grandes avances en beneficio de la mujer, esta brecha de género aún sigue existiendo.

Se ha realizado un estudio teórico sobre la participación en el mercado de trabajo, y posteriormente se ha llevado a cabo un análisis descriptivo de la situación laboral de las mujeres, estudiando la tasa de actividad, de ocupación y de paro. Además, se analizan otras desigualdades del mercado laboral y que afectan principalmente a las mujeres, como son la segregación ocupacional y la precariedad salarial. Finalmente, se realiza una comparativa con la situación de la mujer en el mercado laboral sueco.

**Palabras clave:** mercado de trabajo, mujer, participación, discriminación.

**Códigos de clasificación JEL:** J01, J16, J31, J7.

## **ABSTRACT**

This work aims to study women's behaviour in the Spanish labour market between 2008 and 2018. Nowadays, the labour market has large gender differences, and women are the mainly affected by the worst jobs and working conditions. Although in recent years Spanish society has made great strides for the benefit of women, this gender gap still exists.

A theoretical analysis about the labour market participation has been made and later, a descriptive analysis of the labour situation of women has been carried out, by studying the activity rate, employment rate, and unemployment rate. Besides, others inequalities of the labour market, which mainly affect women, are analyzed, such as occupational segregation and wage insecurity. In addition, this work makes a comparative with the women's situation in the Swedish labour market.

**Key words:** labour market, woman, participation, discrimination.

**JEL classification codes:** J01, J16, J31, J7.

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO.....	6
2.1. MODELO BÁSICO DE LA OFERTA DE TRABAJO: ELECCIÓN ENTRE TRABAJO Y OCIO.....	6
2.2. MODELO DE BECKER (MODELO DE LA ASIGNACIÓN DEL TIEMPO) .....	10
3. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA. ....	13
3.1. TASA DE ACTIVIDAD.....	13
3.1.1. Tasa de Actividad de las mujeres en España.....	13
3.1.2. Tasa de Actividad de los hombres en España. ....	16
3.1.3. Diferencias en las tasas de actividad de hombres y mujeres en España. 17	
3.1.4. Tasa de actividad de las mujeres por grupo de edad.....	18
3.1.5. Tasa de Actividad por formación y sexo. ....	19
3.1.6. Tasa de Actividad de las mujeres en Suecia y principales diferencias con respecto a España. ....	20
3.2. TASA DE OCUPACIÓN.....	22
3.3. TASA DE PARO .....	24
3.4. OTRAS DESIGUALDADES DE GÉNERO.....	26
3.4.1. Segregación horizontal y vertical .....	26
3.4.2. Precariedad salarial y laboral .....	28
4. CONCLUSIONES FINALES .....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y GRÁFICOS

Ilustración 1 .....	7
Ilustración 2 .....	7
Ilustración 3. Maximización de la utilidad .....	8
Ilustración 4 .....	10
Gráfico 1: Tasa de Actividad de las mujeres en España. Periodo 2008-2018 .....	13
Gráfico 2. Tasa de Actividad de los hombres en España. Periodo 2008-2018 .....	15

Gráfico 3. Tasa de Actividad de hombres y mujeres en España. Periodo 2008-2018 .....	17
Gráfico 4. Tasa de Actividad de las mujeres por grupo de edad. Segundo trimestre de los años 2008 y 2018.....	19
Gráfico 5. Tasa de Actividad de las mujeres en Suecia, España y UE-28. Periodo 2008-2018 .....	21
Gráfico 6. Tasa de Ocupación de mujeres y hombres en España. Periodo 2008-2018 .....	22
Gráfico 7. Tasa de Ocupación de mujeres y hombres en España y en Suecia. Periodo 2008-2018 .....	24
Gráfico 8. Tasa de Paro de hombres y mujeres en España. Periodo 2008-2018 .....	25
Gráfico 9. Tasa de paro de larga duración* de hombres y mujeres en España. Periodo 2009-2017 .....	26
Gráfico 10. Tasa de paro de hombres y mujeres en España y Suecia. Periodo 2008-2018 .....	27

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Tasa de Actividad según el tipo de formación alcanzada y sexo. Año 2018 .....	20
Cuadro 2. Evolución de la población ocupada por sexo. España, 2008-2014 .....	23
Cuadro 3. Ocupados por sexo y ocupación en España. Periodo 2011-2018 .....	28
Cuadro 4. Evolución de los salarios por sexo en España. Periodo 2008-2016 .....	30
Cuadro 5. Evolución de los salarios por sexo y por tipo de jornada en España. Periodo 2008-2016 .....	32
Cuadro 6. Población ocupada por sexo y tipo de jornada en España. Periodo 2008-2016 .....	32
Cuadro 7. Evolución de los salarios por sexo y tipo de contrato en España. Periodo 2008-2016 .....	33

# 1. INTRODUCCIÓN.

Este trabajo plantea un análisis de algunos aspectos relevantes en la situación del mercado laboral femenino en España durante el periodo de tiempo 2008-2018.

Concretamente, estudiaré cómo ha aumentado la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como las causas que han llevado a este hecho. Pero también analizaré las numerosas desigualdades a las que se enfrenta el colectivo femenino, tales como la precariedad salarial, el paro, o la segregación, entre otras.

Y es que factores como la tradicional mayor dedicación de la mujer a las tareas en el hogar y al cuidado de familiares ha hecho que su participación en el mercado de trabajo sea diferente a la de los hombres. A su vez, el modelo tradicional de familia en el que sólo trabaja uno de sus miembros (tradicionalmente el hombre), está dejando paso a otro en el que trabajan los dos.

Este trabajo consta de tres partes: comenzaré explicando de una manera esquematizada algunas de las teorías económicas que explican la participación en el mercado de trabajo: el modelo básico de la oferta de trabajo y el modelo de Becker. A continuación, se analizan las evidencias empíricas de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo español, comparándola con la de los hombres. También compararé la participación de la mujer en España con la de Suecia, al ser este un país donde la mujer está mucho más integrada en el mercado laboral. En tercer lugar, expondré las conclusiones finales a las que he llegado con la realización de este trabajo.

## 2. TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

### 2.1. MODELO BÁSICO DE LA OFERTA DE TRABAJO: ELECCIÓN ENTRE TRABAJO Y OCIO.

Para analizar el comportamiento de los individuos que participan en el mercado de trabajo, me apoyaré en lo expuesto por McConnell, Brue y Macpherson (2007).

Supongamos un individuo con un determinado nivel de estudios y cualificación, el cual dispone de un tiempo invariable, por lo que debe decidir qué proporción del mismo destina al trabajo y qué al ocio. Se entiende por trabajo el tiempo que dedica al ejercicio de un empleo remunerado, mientras que el ocio hace referencia a las actividades por las que el individuo no recibe remuneración: el tiempo dedicado a las tareas domésticas, al descanso, a la educación, al deporte, al consumo, etc.

Para encontrar la asignación óptima del tiempo que el individuo dedica a trabajar y al ocio, será necesario conocer sus preferencias y su restricción presupuestaria.

#### **Preferencias**

Las preferencias de un individuo vienen descritas por funciones de utilidad que dependen de los bienes de consumo de los que disfruta y del tiempo de ocio disponible. Es decir,  $U=U(H,C)$ , siendo C las unidades de bienes de consumo y H el número de horas dedicadas al ocio.

Las preferencias se representan gráficamente por medio de las curvas de indiferencia, las cuales muestran las diversas combinaciones de consumo y tiempo de ocio que proporcionan el mismo nivel de utilidad en el individuo.

Para su representación, se asume que las curvas de indiferencia tienen pendiente negativa y que son convexas desde el origen. Tienen pendiente negativa porque el consumo y el ocio proporcionan utilidad, por lo que para que

ésta se mantenga constante, es necesario que el individuo renuncie a una unidad de consumo para obtener una hora más de ocio, y viceversa. Por otro lado, la convexidad ilustra la idea de que el individuo será cada vez más reacio a sacrificar una unidad de consumo a medida que este sea más escaso y se consuman más unidades de ocio a lo largo de una curva de indiferencia.

Además, las preferencias por el ocio y por el consumo varían según los individuos: algunos dan mayor valor al ocio (Ilustración 1), dando lugar a curvas de indiferencia más “verticales”; otros dan menor valor al ocio, resultando así curvas de indiferencia más “planas” (Ilustración 2).

Factores como las circunstancias personales o el tipo de trabajo de un individuo pueden influir en la forma de las curvas de indiferencia.

Ilustración 1.

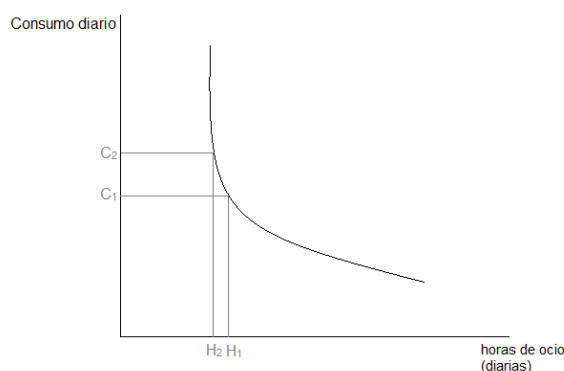
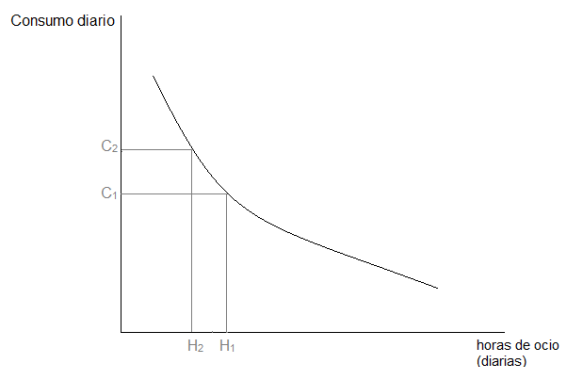


Ilustración 2.



### **Restricción presupuestaria.**

La restricción presupuestaria muestra todas las combinaciones de consumo y de ocio disponibles para un trabajador, considerando que el salario que percibe no varía. Esto viene dado por la siguiente expresión:

$$pC = w(24 - H) + N$$

Siendo  $p$  el precio del bien de consumo,  $C$  la cantidad de dicho bien,  $N$  la renta no laboral,  $w$  la retribución por unidad de tiempo dedicada al trabajo, y  $H$  el tiempo disponible para el ocio. Además, el tiempo máximo disponible son 24 horas, por lo que  $L+H=24$ .

Despejando C, obtenemos otra forma de expresar la fórmula anterior de la restricción presupuestaria:

$$C = -H \left( \frac{w}{p} \right) + 24 \frac{w}{p} + \frac{N}{p}$$

La pendiente de la expresión de la restricción presupuestaria es  $-\left(\frac{w}{p}\right)$ , que refleja la relación de intercambio entre consumo y ocio en el mercado.

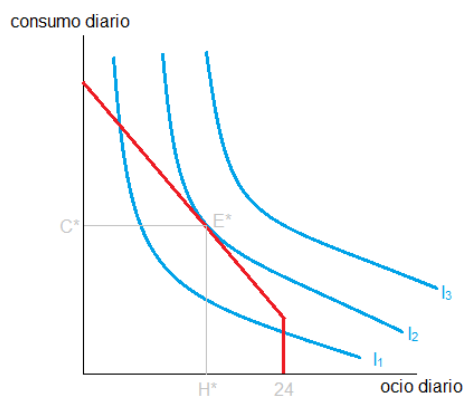
### **Maximización de la utilidad.**

Ahora, para hallar la utilidad máxima del individuo tendremos que considerar de manera conjunta las preferencias medidas a través de las curvas de indiferencia, y la información objetiva del mercado, medida a través de la restricción presupuestaria.

Tal y como se observa en la ilustración 3, el punto óptimo donde el individuo alcanza su máxima utilidad ( $E^*$ ) es aquella combinación en la que la restricción presupuestaria es tangente a la curva de indiferencia más alejada del origen.

Este punto determina la demanda de ocio ( $H^*$ ), la oferta de trabajo ( $L^*=24-H$ ) y la demanda de consumo ( $C^*$ ).

*Ilustración 3. Maximización de la utilidad*





Ahora veremos qué es lo que ocurre con el comportamiento del individuo cuando varía el salario.

Cuando cambia el salario, cambia el óptimo del individuo. Lo que ocurre con la oferta de trabajo dependerá del efecto sustitución y del efecto renta.

El **efecto-sustitución** se refiere al cambio en el número deseado de horas de trabajo ocasionado por una variación del salario, manteniendo la renta constante. De esta forma, si aumenta el salario que el individuo percibe, éste demandará menos ocio, pues ahora el precio relativo del ocio aumenta, y por tanto trabajará más horas.

Por el contrario, el **efecto-renta** hace referencia al cambio en el número deseado de horas de trabajo debido a una variación de la renta, manteniendo constante el salario. Es decir, una subida del salario significa que puede obtenerse una renta mayor con un determinado número de horas de trabajo. Podría esperarse que una persona utilizará parte de esa renta mayor para demandar más ocio y, por tanto, trabajar menos horas.

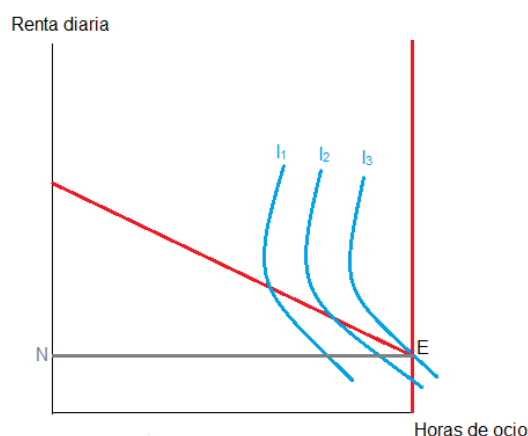
El **efecto total** de la variación del salario en el número deseado de horas de trabajo de un individuo dependerá de las magnitudes relativas de los efectos anteriores. De tal forma que, si predomina el efecto-renta sobre el efecto-sustitución y el salario aumenta, el individuo estará dispuesto a trabajar menos horas. Mientras que, si predomina el efecto-sustitución sobre el efecto-renta, un aumento del salario provocará que el individuo desee trabajar más horas.

Hasta ahora, he analizado lo que sucede con el comportamiento del individuo cuando varía el salario. Veamos ahora lo que sucede cuando lo que varía es la renta no laboral.

Puede ser que tenga lugar un aumento de la renta no laboral del individuo como consecuencia de recibir una pensión, una prestación social o una herencia. Ahora, el individuo demandaría más ocio, por lo que la oferta de trabajo se reduce.

Por el contrario, puede darse un aumento de la oferta de trabajo como consecuencia de factores como el despido de un familiar del que se depende económicamente.

*Ilustración 4.*



En la ilustración 4 se representa el caso extremo de lo anteriormente expuesto: un individuo que no participa en el mercado de trabajo. Para este tipo de personas, el salario que perciben en el mercado es relativamente bajo, por lo que la restricción presupuestaria es más plana. Por otro lado, las curvas de indiferencia de este individuo son muy inclinadas, lo cual evidencia que da mucho valor al ocio. Además, este individuo disfruta de una renta no laboral. El punto óptimo que maximiza la utilidad de este individuo se alcanza en E, lo cual pone de manifiesto que la decisión de esta persona será la de no trabajar, ya que E es una solución de esquina.

Con este modelo podríamos fácilmente explicar el comportamiento de la oferta de trabajo de las mujeres en el mercado, dada su menor participación en el mismo.

## **2.2. MODELO DE BECKER (MODELO DE LA ASIGNACIÓN DEL TIEMPO)**

El modelo anterior se ha visto ampliado por parte de diversos autores, tratando en este epígrafe el desarrollado por Gary Becker.

Becker deja de lado la consideración del individuo como unidad básica de decisión, para pasar a considerar como tal el hogar. Esto es así porque resulta lógico pensar que las decisiones del individuo sobre la gestión de su tiempo no dependen sólo de sí mismo, sino también de los miembros del hogar del que forma parte.

Una de las principales diferencias con respecto al modelo tradicional es que Becker distingue tres tipos de usos del tiempo: tiempo en el mercado de trabajo, tiempo en la producción doméstica y tiempo de consumo. Es decir, una familia puede decidir libremente cómo utilizar el tiempo del que dispone de diversas maneras. Por un lado, puede optar por vender ese tiempo en el mercado de trabajo para obtener renta que le permita adquirir bienes y servicios. En segundo lugar, puede dedicar ese tiempo a la producción doméstica. Por último, puede utilizar ese tiempo para el consumo de bienes y servicios en el mercado real.

Pero el tiempo del que disponen los miembros del hogar es limitado, por lo que los diferentes usos del mismo compiten entre sí. De esta forma, un hogar compuesto por una pareja en la que los dos trabajan tendrá menos tiempo que dedicarle a la producción doméstica y al consumo que otra en la que sólo trabaje uno de los miembros de la familia.

Para analizar la forma en la que una familia reparte su tiempo, hay que tener en cuenta dos características que se dan en las mercancías. En primer lugar, existen mercancías intensivas en tiempo, del tal forma que requieren de una pequeña cantidad de bienes, pero una cantidad de tiempo mayor. Ejemplo de este tipo de mercancías puede ser el pasear por el campo. Becker distingue también las mercancías intensivas en bienes, que son aquellas que requieren una menor cantidad de tiempo pero una mayor de bienes. Por ejemplo, comprar comida precocinada en lugar de cocinarla en casa.

La segunda característica que Becker asigna a las mercancías es que el tiempo y los bienes son sustituibles en su producción. Esto es, una familia puede producir una mercancía utilizando una gran cantidad de tiempo y poca de bienes, y viceversa.

Para maximizar la utilidad del hogar, Becker emplea el principio de la ventaja comparativa. Según esto, a la hora de decidir cómo repartir el tiempo del que

disponen los miembros del hogar entre trabajo remunerado, producción doméstica y consumo, se tendrá que tener en cuenta aquellas actividades en las que el miembro de la familia es más productivo, es decir, en aquella tarea que realice con mayor eficiencia relativa, y por tanto, con un menor coste de oportunidad. En consecuencia, un miembro de la familia dedicará una mayor cantidad de tiempo a una actividad en concreto cuanto más productivo sea en comparación con el resto de miembros.

Podemos relacionar este principio con el tema que nos ocupa de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Tradicionalmente, ya sea por socialización o por preferencias, las mujeres han tenido una mayor ventaja comparativa en la producción doméstica, mientras que los hombres la tenían en el trabajo fuera del hogar. Esto puede considerarse como un factor que explica la menor participación de la mujer en el mercado laboral, pues si al hombre se le paga un salario más alto, la familia podrá obtener más renta, y la mujer decidirá dedicar ese tiempo al trabajo en el hogar.

No obstante, en las últimas décadas la situación ha cambiado, y ahora ambos cónyuges comparten de manera más o menos equitativa el tiempo que dedican al trabajo remunerado y a la producción doméstica.

### **3. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.**

#### **3.1. TASA DE ACTIVIDAD.**

La tasa de actividad mide el porcentaje de población en edad de trabajar que se encuentra trabajando o buscando activamente empleo. Se calcula como el cociente entre la población activa con respecto a la población total mayor de 16 años, es decir:

$$Tasa\ de\ Actividad = \frac{población\ activa}{población\ total\ mayor\ de\ 16\ años} * 100$$

La población activa hace referencia a aquellas personas de más de 16 años que tienen un empleo o están en la búsqueda activa del mismo.

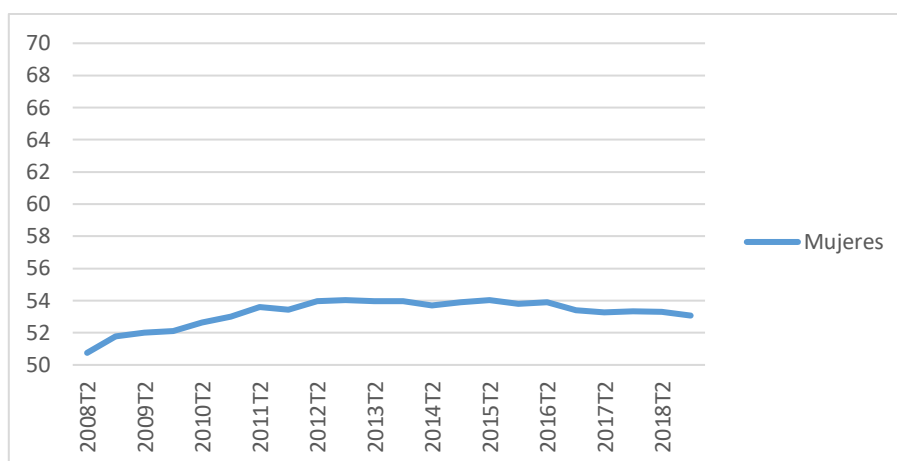
La población total mayor de 16 años se refiere a la población mayor de 16 años, excluyendo aquellos que se encuentren en hogares colectivos (tales como psiquiátricos, centros penitenciarios, residencias, cuarteles, etc.).

##### **3.1.1. Tasa de Actividad de las mujeres en España.**

Atendiendo al gráfico 1, podemos observar que la tendencia de la tasa de actividad femenina en España ha sido principalmente creciente, alcanzando el nivel más bajo en el primer trimestre del 2008 (50,25%).

Esta tendencia al alza no es más que un reflejo del cambio en la voluntad de las mujeres de participar en el mercado de trabajo.

Gráfico 1. Tasa de Actividad de las mujeres en España. Periodo 2008-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa

Existen una serie de factores que han propiciado que, desde la década de 1980 aumente la incorporación femenina al mercado de trabajo (McConnell, Brue y McPherson (2007); Cebrián y Moreno (2018)):

1. Los **cambios en las preferencias y actitudes** de las mujeres en favor de un empleo remunerado. Esta voluntad se manifiesta fundamentalmente en el aumento del nivel de estudios de las mujeres, lo cual, además de influir positivamente en los salarios, propicia una mayor intención de la mujer por tener una carrera profesional.

La educación no deja de ser una inversión en capital humano, por lo que las mujeres consideran que el coste de oportunidad de renunciar a un salario por desempeñar labores domésticas es demasiado alto, razón por la que tratarán de rentabilizar dicha inversión desempeñando un trabajo remunerado.

Aplicando el modelo básico de la oferta de trabajo, las curvas de indiferencia de las mujeres tendían a ser más verticales, pues valoraban más el ocio (para dedicarlo a las labores del hogar, al cuidado de los hijos y dependientes). Ahora, con el cambio en las preferencias, estas curvas de indiferencia tienden a ser más planas pues, como he dicho, las mujeres dan un mayor valor al trabajo.

Según datos de la EPA, el porcentaje de mujeres activas con estudios superiores en el año 2008 era de 50,03%, mientras que en el 2018 el

porcentaje fue de 54,11%. Esto no hace más que evidenciar el cambio de actitud de la sociedad hacia el trabajo remunerado de la mujer.

2. **Mayores facilidades para acceder al empleo**, entre las que pueden destacarse algunas como la disminución de la discriminación sexual; el aumento de trabajos tradicionalmente calificados como “femeninos”, tales como la enseñanza, la enfermería, las labores de administración y secretaría, etc.; el aumento de la emigración de las áreas rurales a los núcleos urbanos, donde existe más empleo para las mujeres; y el aumento del número de puestos de trabajo a tiempo parcial, lo cual permite a la mujer una mejor conciliación de su empleo con las responsabilidades en el hogar.
3. El **aumento del sector servicios**, de gran importancia en España, también ha favorecido una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Tradicionalmente, en este sector siempre ha destacado la presencia femenina, sobretodo en ocupaciones ligadas a la enseñanza o la sanidad. También ha favorecido a la incorporación de la mujer el aumento del empleo en el sector público, preferido por una gran cantidad de mujeres, al tratarse de un tipo de empleo que goza de una mayor flexibilidad que les permite una mejor conciliación. Además, en él las garantías de igualdad y no discriminación son mayores, al consistir el acceso a dicho puesto en pruebas objetivas meramente basadas en el conocimiento del candidato.
4. El **aumento de la productividad en el hogar**. Gracias a los avances tecnológicos podemos disfrutar de más y mejores bienes de capital de uso doméstico, como frigoríficos, microondas, lavavajillas, aspiradores, secadoras, etc., lo cual permite a las familias reducir el tiempo necesario para producir y consumir en el hogar. Esto, unido al aumento del número de servicios como guarderías, han hecho que las mujeres puedan incorporarse al mercado laboral.
5. El **descenso de la tasa de natalidad** ha facilitado a las mujeres la presencia en el mercado de trabajo, debido a las menores responsabilidades familiares que esto conlleva. En la misma línea, las mujeres que tienen un nivel de estudios más alto, gozarán de un salario también más elevado, por lo que tienden a tener menos hijos que las

mujeres con un nivel de estudios inferior. Esto, nuevamente, conlleva una reducción de la tasa de natalidad.

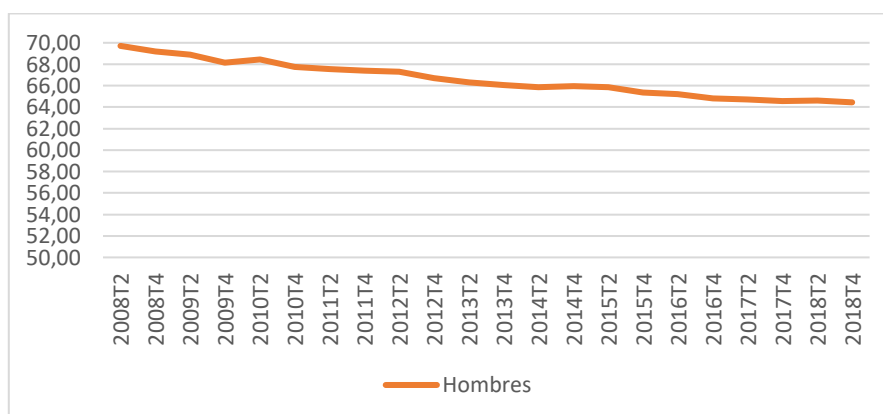
No obstante, el factor de tener hijos pequeños cada vez condiciona menos a la mujer para participar en la población activa. Así, en España en el año 2009, la tasa de actividad de las mujeres con hijos menores de 12 años fue de 60,6%, mientras que en el año 2017, ascendió a 66,6%.

6. El **aumento de la tasa de divorcio**, cuyas consecuencias económicas emplazan a la mujer a participar más en el mercado de trabajo. En el proceso de divorcio se reduce la renta no laboral de la mujer (la que proviene del marido), por lo que su participación en el mercado laboral aumenta, como veíamos en el modelo básico de la oferta de trabajo. Este es un motivo por el cual cada vez es mayor el número de mujeres, casadas o no, que deciden formar parte de la población activa para protegerse ante este tipo de situaciones.

### 3.1.2. Tasa de Actividad de los hombres en España.

La tasa de actividad de los hombres en España ha descendido progresivamente desde el año 2008, donde alcanzaba un valor de 69,42% en el primer trimestre, hasta el 2018, en cuyo último trimestre se sitúa en un 64,45%.

Gráfico 2. Tasa de Actividad de los hombres en España. Periodo 2008-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa



Este notable descenso tiene su explicación en la crisis económica de 2008. El sector de la construcción, profundamente masculinizado, fue el gran afectado del estallido de la burbuja inmobiliaria, por lo que fue el que más se vio perjudicado por la pérdida de puestos de trabajo.

Según datos del INE, este sector representaba en el 2008 en torno al 12% del empleo total, pero llegó a caer hasta el 5% en el 2014. En consecuencia, fueron los hombres, sobre todo jóvenes, inmigrantes, y poco cualificados, los que más se vieron perjudicados por la destrucción de empleo.

### **3.1.3. Diferencias en las tasas de actividad de hombres y mujeres en España.**

Tal y como se puede observar en el gráfico 3, las tasas de actividad de hombres y mujeres presentan claras diferencias.

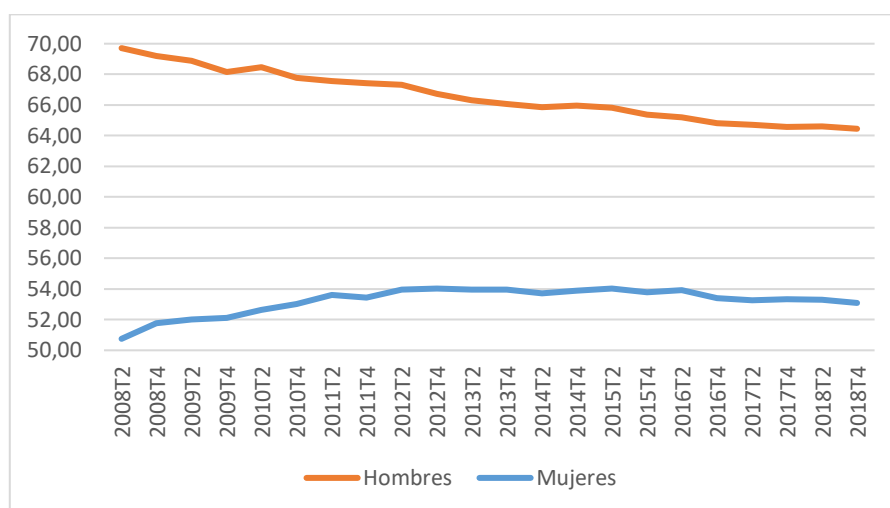
Por un lado, se evidencia una brecha por razón de género, pues la tasa de actividad femenina se sitúa siempre por debajo de la masculina. Esto se debe a múltiples causas, por ejemplo a la tradicional escasa participación de la mujer en el mercado de trabajo. El papel principal de la mujer ha sido, hasta entrada la década de los 80, el de ocuparse de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos y dependientes, siendo el marido el encargado de sustentar económicamente a la familia. Si bien esta situación ha cambiado, aún son muchas las mujeres que se hacen cargo de este tipo de tareas, por lo que su participación en el mercado de trabajo es menor.

A esto se le debe añadir también el menor salario que reciben en comparación a los hombres. Por este motivo, hay mujeres que pueden considerar que el coste de oportunidad de no trabajar es aceptable en comparación al salario que podrían recibir en el mercado de trabajo.

No obstante, y como ya he dicho anteriormente, la tendencia de ambas tasas es diferente, lo cual hace que la brecha se reduzca: mientras que la tasa de actividad de las mujeres ha tendido al crecimiento en el periodo considerado, la de los hombres ha decrecido. Anteriormente señalé que la causa residía en la crisis económica, cuando se había destruido una mayor cantidad de empleo

masculino. Por el contrario, la participación femenina aumentó debido, además de a los factores ya comentados anteriormente, al efecto del trabajador añadido. Este efecto se ocasiona cuando, en épocas de recesión económica, el principal miembro sustentador de la familia pierde su empleo, viéndose obligados el resto de miembros a participar en el mercado de trabajo para contrarrestar esa pérdida de renta familiar.

Gráfico 3. Tasa de Actividad de hombres y mujeres en España. Periodo 2008-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa

### 3.1.4. Tasa de actividad de las mujeres por grupo de edad.

A la hora de analizar la actividad femenina en el mercado de trabajo, no podemos olvidar que, dentro del propio colectivo femenino, existen importantes diferencias entre los distintos grupos de edad.

Generalmente, puede decirse que la tasa de actividad tiende a reducirse a partir de una determinada edad. A medida que las mujeres se aproximan a la edad comúnmente considerada de maternidad (en torno a los 30-35 años), su participación en el mercado laboral disminuye, pues algunas deciden dejar temporalmente su empleo para el cuidado de los hijos. Esto supone una menor experiencia a lo largo de su vida laboral, lo cual acarrea una depreciación del capital humano que hace que sus salarios sean más bajos.

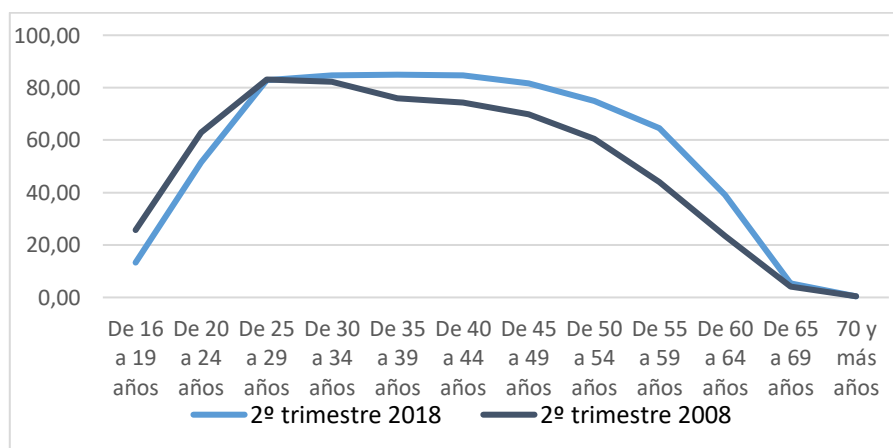
No obstante, esta situación ha experimentado un gran cambio. Como puede observarse en el gráfico 4, en el año 2008, el valor máximo de actividad femenina se alcanzaba en el grupo de edad de 25 a 29 años. Sin embargo, en el año 2018 este máximo se ha trasladado al grupo de edad de 35 a 39 años.

Este cambio puede estar relacionado con la decisión de muchas mujeres jóvenes de continuar sus estudios superiores (realizando un posgrado una vez finalizada la carrera, por ejemplo), retrasando así su entrada en el mercado de trabajo.

Además, la tasa de actividad ha aumentado durante estos años para todos los grupos de edad salvo para los jóvenes.

Esto no hace más que evidenciar el hecho de que el modelo de participación femenina se asemeja cada vez más al de los hombres: una vez finalizados los estudios, las mujeres permanecen ininterrumpidamente en el mercado de trabajo a lo largo de toda su vida adulta.

Gráfico 4. Tasa de Actividad de las mujeres por grupo de edad. Segundo trimestre de los años 2008 y 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa

### 3.1.5. Tasa de Actividad por formación y sexo.

En lo relativo al nivel de estudios, en el cuadro 1 podemos observar que las principales diferencias en la tasa de actividad entre hombres y mujeres se dan cuanto menor es el nivel de estudios. De esta forma, las mujeres con mayor

formación tienen una presencia en el mercado de trabajo muy similar a la de los hombres, en especial las mujeres con estudios superiores, cuya tasa de actividad difiere de la de los hombres en poco más de un punto porcentual.

Esto guarda una estrecha relación con lo comentado en el epígrafe anterior, pues, como ya he dicho, la mujer trata de rentabilizar lo invertido en su formación, siendo la vía para ello la obtención de un empleo remunerado. Para estas mujeres, no supone una alternativa válida el no trabajar y permanecer en el hogar, pues el coste de oportunidad que supone es demasiado elevado.

*Cuadro 1. Tasa de Actividad según el tipo de formación alcanzada y sexo. Año 2018.*

<b>HOMBRES</b>	
Analfabetos	18,8
Estudios primarios incompletos	18,8
Educación primaria	32,5
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	67,3
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	64,1
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	80,9
Educación Superior	80,7
<b>MUJERES</b>	
Analfabetos	5,4
Estudios primarios incompletos	8,6
Educación primaria	17,6
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	50
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	55,4
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	71,2
Educación Superior	79,6

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa*

### **3.1.6. Tasa de Actividad de las mujeres en Suecia y principales diferencias con respecto a España.**

A continuación voy a comparar la tasa de actividad de la mujer en España con la de Suecia, país que se caracteriza por la alta participación femenina en el mercado laboral.

Como puede observarse en el gráfico 5, existe una importante diferencia entre la tasa de actividad de España y la de Suecia. Durante todo el periodo

considerado, la tasa de actividad de España se sitúa ligeramente por encima de la europea, mientras que la de Suecia se encuentra muy por encima.

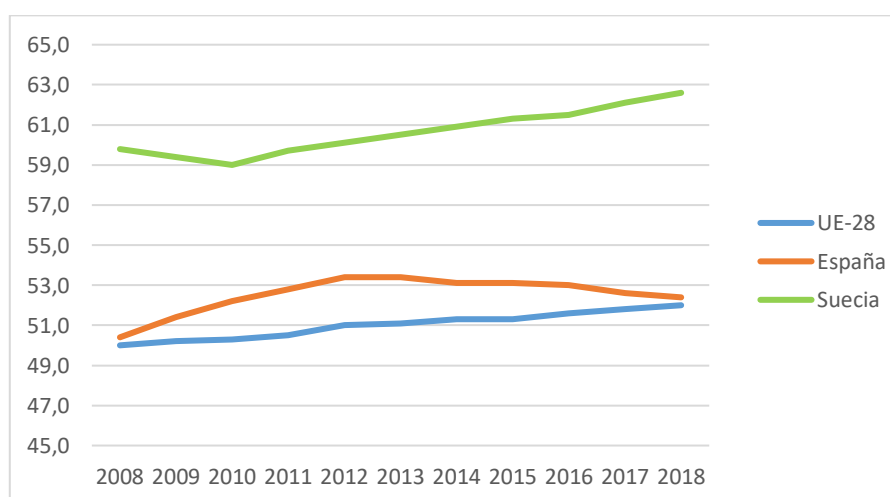
Esto puede deberse, entre otros factores, a los años de ventaja que Suecia le lleva a España en cuanto a medidas para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por ejemplo, en cuanto a los permisos de paternidad, en Suecia llevan ya varios años siendo de 18 semanas a repartir entre ambos padres; mientras que en España no será hasta el 2021 cuando el permiso se amplíe hasta las 16 semanas.

Todo esto no hace más que favorecer la mayor participación femenina, pues el cuidado de los hijos es una tarea que mayoritariamente ha recaído en la mujer, y que su pareja se ocupe de manera casi igualitaria de los niños les permite a ellas continuar activas en el mercado de trabajo.

Por otro lado, otro factor diferenciador importante es la educación. Y es que una reducción efectiva de la brecha de género entre hombres y mujeres pasa necesariamente por educar a los jóvenes en igualdad. En este sentido, cabe señalar que Suecia ha venido adoptando medidas encaminadas a combatir los estereotipos de género por medio de programas educativos (Aguayo Ormeño, I.; 2017).

A pesar de esto, cabe matizar que en Suecia existe cierta sobrevaloración de la participación femenina, pues las mujeres figuran como ocupadas aunque se encuentren de permiso familiar (Domingo Segarra, T.; 1997)

Gráfico 5. Tasa de Actividad de las mujeres en Suecia, España y UE-28. Periodo 2008-2018.



### 3.2. TASA DE OCUPACIÓN

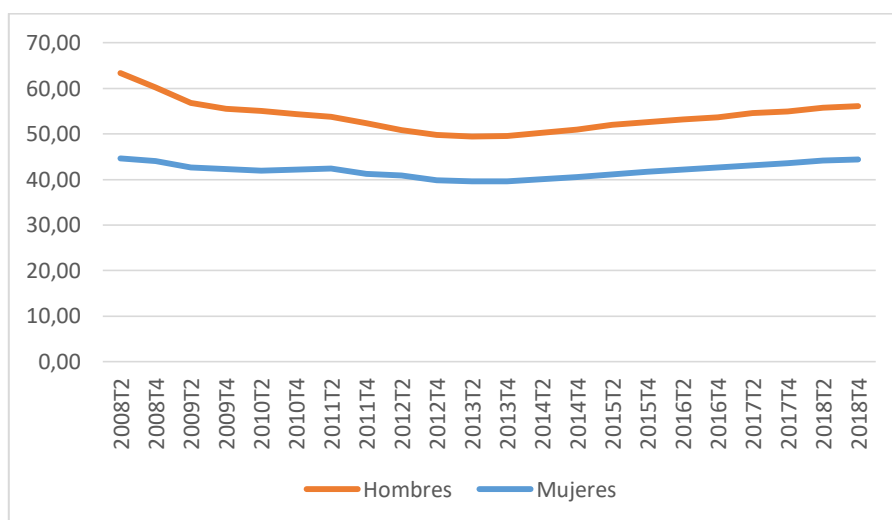
La tasa de ocupación, también llamada tasa de empleo, se calcula como el cociente entre la población ocupada y la población mayor de 16 años. Es decir, mide el porcentaje de la población mayor de 16 años que se encuentra ocupada.

$$\text{Tasa de ocupación (\%)} = \frac{\text{Población ocupada}}{\text{Población mayor de 16 años}} * 100$$

La población ocupada hace referencia a aquellas personas mayores de 16 años que tienen un empleo remunerado.

En España, tal y como puede verse en el gráfico 6, la tasa de ocupación de hombres y la de mujeres han experimentado una tendencia similar en el periodo de 2008-2018. En el año 2008 se sitúan en el valor más alto hasta la fecha (44'62% en el caso de las mujeres y 63'40% en el de los hombres). Posteriormente, durante los años de la crisis económica, la tasa de empleo masculina se resiente más que la femenina. A partir de 2013, la tendencia vuelve a ser creciente tanto para hombres como para mujeres, si bien no logran alcanzar los valores anteriores a la crisis. En el último trimestre del 2018, estas tasas alcanzan ya el 56'15% para los hombres y el 44'45% para las mujeres.

Gráfico 6. Tasa de Ocupación de mujeres y hombres en España. Periodo 2008-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa

En términos absolutos, tanto el número de mujeres ocupadas como el de hombres se vieron afectados durante los años de crisis económica, alcanzando niveles mínimos en el año 2013. Desde entonces, el número de mujeres ocupadas ha conseguido sobrepasar los valores que tenía en el año 2008. Por el contrario, a pesar de que el número de hombres ocupados ha conseguido sobreponerse, sigue sin igualar las cifras de los años anteriores a la crisis económica. Esto ha ayudado a la reducción de la brecha existente entre el porcentaje de mujeres ocupadas y de hombres ocupados (ver cuadro 2). Mientras que en el 2008 había una diferencia de más de 18 puntos porcentuales entre ambos, en el 2018 esta diferencia se ha acortado a 11 puntos porcentuales. Podría así decirse que está teniendo lugar un reequilibrio por sexo.

*Cuadro 2. Evolución de la población ocupada por sexo. España, 2008-2014.*

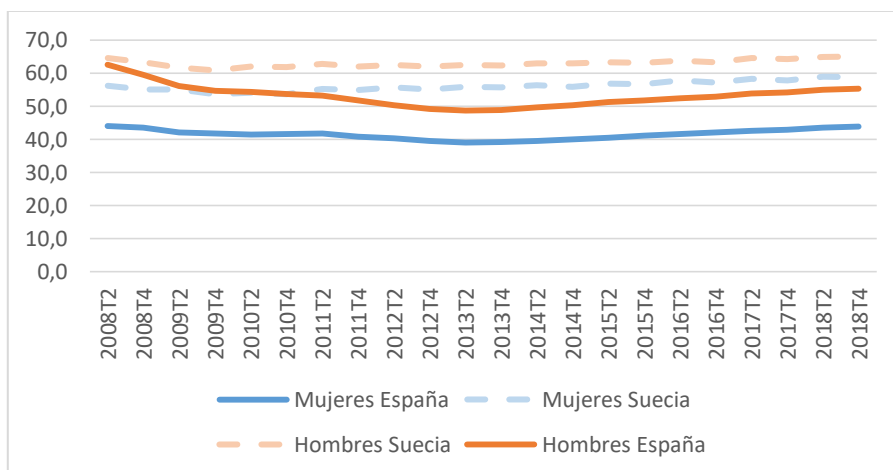
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Hombres</b>	11.805,20	10.733,10	10.423,70	10.152,50	9.608,20	9.315,80	9.442,70	9.760,30	10.000,80	10.266,30	10.532,00
<b>Mujeres</b>	8.664,50	8.373,80	8.300,80	8.268,90	8.024,50	7.823,20	7.901,50	8.105,70	8.340,80	8.558,50	8.795,70
<b>Total</b>	20.469,70	19.106,90	18.724,50	18.421,40	17.632,70	17.139,00	17.344,20	17.866,00	18.341,60	18.824,80	19.327,70
<b>% Hombres</b>	57,67	56,17	55,67	55,11	54,49	54,35	54,44	54,63	54,53	54,54	54,49
<b>% Mujeres</b>	42,33	43,83	44,33	44,89	45,51	45,65	45,56	45,37	45,47	45,46	45,51

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa*

En el gráfico 7 puede verse la comparación entre las tasas de ocupación masculina y femenina en España y en Suecia. A grandes rasgos, el comportamiento de la tasa de empleo sueca se asemeja con la de España. Si bien las tasas de empleo de hombres y mujeres suecos son más altas que las españolas durante la mayor parte del periodo, cabe decir que en Suecia los hombres siguen teniendo una tasa de empleo superior a la femenina, al igual que sucede en España.

Por otro lado, si bien en el año 2008 la diferencia existente entre las tasas de ocupación masculinas de ambos países era mínima, a raíz de la crisis económica en España, esta diferencia se acentuó en extremo, llegando a existir una brecha de más de 13 puntos porcentuales en el año 2013.

Gráfico 7. Tasa de Ocupación de mujeres y hombres en España y en Suecia. Periodo 2008-2018.



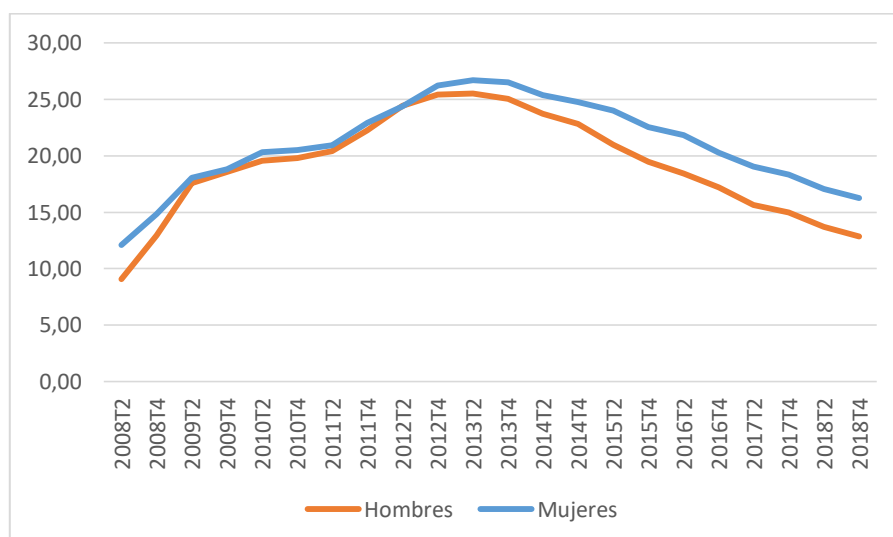
Fuente: Eurostat, elaboración propia.

### 3.3. TASA DE PARO

La tasa de paro hace referencia a la proporción de la población activa que se encuentra sin empleo.

$$Tasa\ de\ Paro = \frac{Población\ desempleada}{Población\ activa} * 100$$

Gráfico 8. Tasa de Paro de hombres y mujeres en España. Periodo 2008-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa

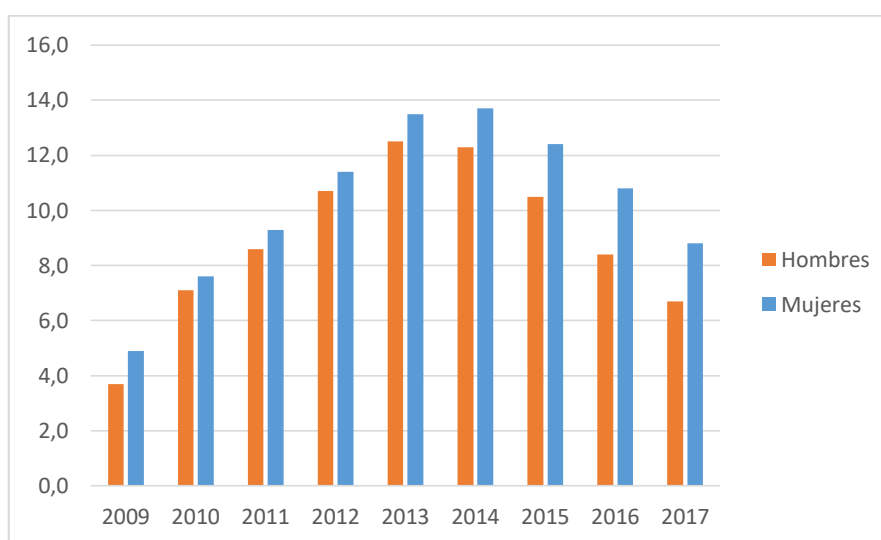


Tal y como puede verse en el gráfico 8, la tasa de paro femenina se sitúa durante todo el periodo por encima de la masculina, siendo menor la diferencia entre ambas durante los primeros años de la crisis económica. Esto refleja que el empleo femenino soportó la crisis mejor que el masculino, en gran medida debido a la dependencia de este último del sector de la construcción.

Sin embargo, a partir de 2013 se observa una mayor desigualdad entre las tasas de paro de ambos géneros.

Además, el paro de larga duración afecta en mayor medida a las mujeres, sobre todo a partir de 2013 (ver gráfico 9).

Gráfico 9. Tasa de paro de larga duración\* de hombres y mujeres en España. Periodo 2009-2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa

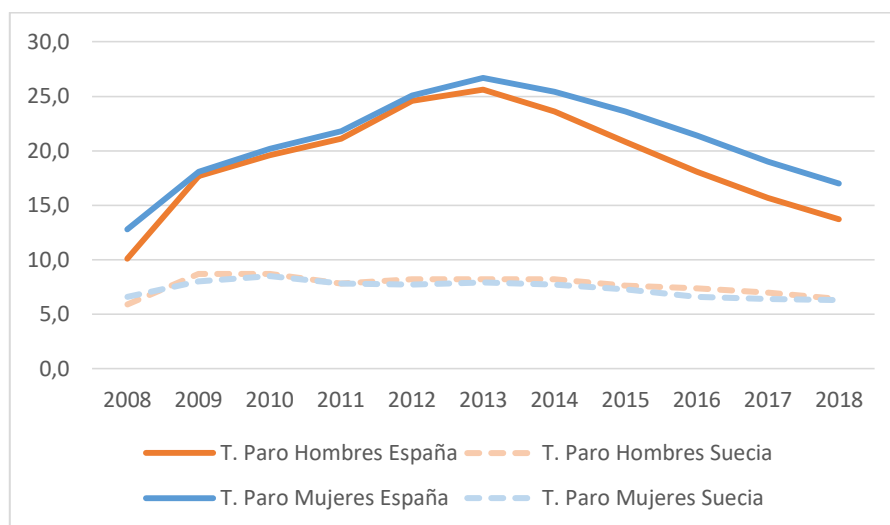
\*Aquellas personas que han estado en situación de desempleo durante un año o más.

Comparando la tasa de paro de España con la de Suecia, pueden señalarse claras diferencias, que siguen la línea de las desigualdades mencionadas en la tasa de ocupación (ver gráfico 10).

Mientras que la tasa de paro española sigue una tendencia creciente hasta 2013, para después reducirse progresivamente, la de Suecia sigue una tendencia relativamente estable y con valores por debajo del 10%. Además, apenas se dan diferencias entre la tasa de paro de las mujeres y la de los hombres suecos,

teniendo ellas una menor tasa de paro que ellos durante la mayor parte del periodo.

Gráfico 10. Tasa de paro de hombres y mujeres en España y Suecia. Periodo 2008-2018.



Fuente: Eurostat, elaboración propia.

### 3.4. OTRAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

#### 3.4.1. Segregación horizontal y vertical

A la hora de analizar la segregación ocupacional por razón de sexo, cabe distinguir dos tipos: segregación horizontal y vertical.

La segregación horizontal hace referencia a la mayor concentración del empleo femenino en sectores de actividad con peores condiciones laborales y menos prestigio.

Mientras tanto, la segregación vertical hace referencia a la escasa presencia de las mujeres en puestos de trabajo situados en la parte alta de la jerarquía empresarial, especialmente en aquellos relacionados con la toma de decisiones.

Estos dos conceptos vienen a decir que las mujeres tienden a estar concentradas en pocos sectores de actividad, la mayoría dedicados al cuidado de la vida, la limpieza y las tareas administrativas (Torns T., Recio Cáceres C.; 2012).

En el cuadro 3 se detalla una muestra de la población ocupada en España según la Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO-11. En él he omitido aquellas ocupaciones en las que la presencia de la mujer es ínfima (tales como la construcción, el sector manufacturero o el transporte, entre otros), por considerar que su estudio no aporta nada relevante al análisis que estoy realizando.

Puede observarse, en primer lugar, que las mujeres siguen estando concentradas en los trabajos tradicionalmente considerados “femeninos”, tales como la enseñanza, la salud y el cuidado de personas, las tareas administrativas, la restauración, el comercio y la limpieza. En estas ocupaciones es donde se observa una mayor proporción de mujeres ocupadas con respecto a los hombres.

Además, resulta destacable la gran diferencia que existe entre el número de hombres y de mujeres que ostentan puestos directivos. En el año 2008, el 70% de los directivos y gerentes en España eran hombres. En el 2018, esta cifra descendió apenas un 2%, situándose en un 68%.

*Cuadro 3. Ocupados por sexo y ocupación en España. Periodo 2011-2018.*

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Directores y gerentes</b>								
Hombres	640,5	603,3	555,5	537,8	530,7	516,2	535,9	542,6
Mujeres	273,8	261,1	246,8	240,3	242,6	234	236,1	256,9
<b>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza</b>								
Hombres	524,5	509,4	485,7	488	493,9	526,2	516,4	536,9
Mujeres	1051,4	1068,3	1070,7	1058,7	1083,3	1142,8	1165,7	1212,6
<b>Empleados de oficina que no atienden al público</b>								
Hombres	424,5	404	391,4	381,3	388,2	381,1	398,9	416,2
Mujeres	607,1	609,8	548,6	566,7	581	577,9	599,1	656,8
<b>Empleados de oficina que atienden al público</b>								
Hombres	236,8	222,4	204,1	216,7	237,1	236,8	239,8	248,2
Mujeres	624	581,1	566	596	628,3	631,5	666,2	690,7
<b>Trabajadores de los servicios de restauración y comercio</b>								
Hombres	952,7	1005	998,8	1031,6	1085,3	1087,3	1065,7	1099,4
Mujeres	1502,8	1438,7	1430,6	1461,1	1495,7	1542,9	1569,3	1569,4
<b>Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas</b>								
Hombres	221	222,5	227,8	241,7	234,6	233,2	250,4	255,4
Mujeres	902,3	895,7	852,4	849,6	864,3	879,9	892,6	945,8
<b>Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)</b>								
Hombres	259,4	254,4	260,1	258,7	268,5	273,9	283,3	279,7
Mujeres	1260,4	1186,7	1160,7	1147,8	1156	1161,5	1185,9	1195,3
<b>Ocupaciones militares</b>								
Hombres	88,6	87,1	80	82,4	79,7	80	79,4	97,8
Mujeres	12,2	10	7,2	13,1	10,1	7,8	9,7	12,3

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa*

A la vista de estos resultados, podría decirse que, si bien el nivel de estudios y la cualificación de las mujeres han aumentado enormemente en los últimos años, aún se evidencia una importante concentración de mujeres empleadas en ocupaciones que requieren una menor cualificación.

Esta segregación por razón de género implica consecuencias negativas para el mercado de trabajo, pues provoca ineficiencia y rigidez. Al limitar la presencia femenina en el mercado laboral a ocupaciones con menor cualificación, se produce una pérdida de recursos humanos, pues se está excluyendo de ciertas ocupaciones a mujeres que pueden estar altamente cualificadas para ellas (Del Río C. y Alonso Villar O.; 2014).

Por otra parte, y como ya se ha mencionado, las mujeres tienden a ocupar puestos de trabajo peor valorados. Es por esto que su posición en el mercado se puede ver debilitada, ya que el sexo del individuo se convierte en un factor clave a la hora de valorar un trabajo, y por tanto, afectará también a su retribución. Las empresas usan su mayor poder de mercado para realizar ofertas salariales más bajas a las mujeres, pues saben que su capacidad para encontrar otro trabajo es menor. Esto se debe en gran parte a la menor movilidad geográfica y ocupacional que presentan las mujeres respecto a los hombres.

Además, la segregación provoca que se perpetúen en el tiempo los estereotipos de género, pues afecta negativamente a la forma en que los hombres ven a las mujeres, y en cómo se ven ellas mismas.

Las consecuencias de la segregación, en el largo plazo, son que pueden llegar a condicionar las decisiones sobre la formación de los individuos, en función de las oportunidades profesionales que prevean tener en el futuro. Así, las mujeres seguirán orientando sus estudios a aquellas ramas de actividad que encajen con la demanda de trabajo que reciben por parte de las empresas.

#### **3.4.2. Precariedad salarial y laboral**

Las desigualdades laborales entre hombres y mujeres no sólo se ponen de manifiesto en sus diferentes ocupaciones, sino que también se evidencian en los diferentes salarios que obtienen unos y otras.

A la hora de analizar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, utilizaré los datos ofrecidos en la última Encuesta Anual de Estructura Salarial (EES) publicada, relativa al año 2016.

En ella, se evidencia que el salario de los hombres se sigue situando por encima del de las mujeres. Así, en el año 2008 el salario de las mujeres era un 78,13% el salario de los hombres. En el año 2016 esta diferencia salarial era incluso mayor, pues el salario de las mujeres era un 77,65% el de los hombres (cuadro 4).

Comparando esto con el inicio de la serie, puede observarse que la brecha salarial era ligeramente menor en el año 2008.

*Cuadro 4. Evolución de los salarios por sexo en España. Periodo 2008-2016.*

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Mujeres</b>	18.910,62	19.502,02	19.735,22	19.767,59	19.537,33	19.514,58	19.744,82	20.051,58	20.131,41
<b>Hombres</b>	24.203,33	25.001,05	25.479,74	25.667,89	25.682,05	25.675,17	25.727,24	25.992,76	25.924,43
<b>Diferencia</b>	-5.292,71	-5.499,03	-5.744,52	-5.900,30	-6.144,72	-6.160,59	-5.982,42	-5.941,18	-5.793,02
<b>Salario femenino en función del masculino (%)</b>	78,13	78,00	77,45	77,01	76,07	76,01	76,75	77,14	77,65

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Estructura Salarial*

Esta situación se mantiene independientemente del tipo de jornada. En el cuadro 5 puede verse que, en el caso de la jornada a tiempo completo, los salarios de los hombres siguen situándose por encima de los de las mujeres, sin que se aprecien cambios significativos en la brecha salarial por razón de género.

No obstante, las diferencias más importantes se encuentran en el caso de la jornada a tiempo parcial. En este caso, la tendencia que se viene dando cambia radicalmente, pasando los salarios de los hombres a decrecer a lo largo del periodo, mientras que los de las mujeres continúan creciendo. Así, la desigualdad salarial por razón de género se reduce para el caso de la jornada parcial: en el año 2008 el salario de las mujeres supone un 84,81% el de los hombres, mientras que en el 2016 supone ya un 93,35% el salario masculino.

Por otra parte, en el empleo parcial ha existido sobrerrepresentación femenina, tal como puede verse en el cuadro 6: en el año 2016 el 72,17% de los trabajos a tiempo parcial estaban ocupados por mujeres. No obstante, en los últimos años

está aumentando proporcionalmente el porcentaje de hombres que trabajan a tiempo parcial.

Este cambio de tendencia puede deberse al aumento del paro masculino en los últimos años, además de a las peores condiciones laborales que la crisis ha provocado.

*Cuadro 5. Evolución de los salarios por sexo y por tipo de jornada en España. Periodo 2008-2016.*

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Jornada a tiempo completo	Mujeres	21.936,20	22.898,25	23.932,01	23.692,76	23.674,19	23.994,34	25.041,55	25.045,91	24.813,73
	Hombres	25.415,12	26.523,55	27.335,23	27.595,54	27.898,06	28.095,60	28.318,14	28.509,14	28.363,24
	Diferencia	-3.478,92	-3.625,30	-3.403,22	-3.902,78	-4.223,87	-4.101,26	-3.276,59	-3.463,23	-3.549,51
	Salario femenino en función del masculino (%)	86,31	86,33	87,55	85,86	84,86	85,40	88,43	87,85	87,49
Jornada a tiempo parcial	Mujeres	9.662,44	9.872,39	10.133,18	10.077,81	9.988,41	9.766,17	9.690,50	9.851,64	10.023,72
	Hombres	11.392,62	11.247,94	10.960,91	11.232,73	11.032,10	10.670,74	10.028,85	10.538,84	10.737,52
	Diferencia	-1.730,18	-1.375,55	-827,73	-1.154,92	-1.043,69	-904,57	-338,35	-687,20	-713,80
	Salario femenino en función del masculino (%)	84,81	87,77	92,45	89,72	90,54	91,52	96,63	93,48	93,35

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Estructura Salarial*

*Cuadro 6. Población ocupada por sexo y tipo de jornada en España. Periodo 2008-2016.*

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Jornada a tiempo completo	Total	18.063,70	16.710,20	16.286,40	15.923,40	15.077,90	14.431,70	14.585,40	15.053,90	15.551,10
	Hombres	11.308,80	10.209,50	9.867,10	9.548,60	8.974,90	8.585,90	8.705,50	8.987,50	9.224,30
	Mujeres	6.754,90	6.500,70	6.419,30	6.374,80	6.103,00	5.845,80	5.879,90	6.066,40	6.326,80
	% hombres	62,61	61,10	60,58	59,97	59,52	59,49	59,69	59,70	59,32
	% mujeres	37,39	38,90	39,42	40,03	40,48	40,51	40,31	40,30	40,68
Jornada a tiempo parcial	Total	2.406,00	2.396,70	2.438,10	2.498,10	2.554,70	2.707,30	2.758,70	2.812,20	2.790,50
	Hombres	496,40	523,60	556,60	603,90	633,20	729,90	737,10	772,80	776,50
	Mujeres	1.909,60	1.873,10	1.881,50	1.894,20	1.921,50	1.977,40	2.021,60	2.039,40	2.014,00
	% hombres	20,63	21,85	22,83	24,17	24,79	26,96	26,72	27,48	27,83
	% mujeres	79,37	78,15	77,17	75,83	75,21	73,04	73,28	72,52	72,17

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Estructura Salarial*

En lo relativo a la distribución de los salarios por tipo de contrato (indefinido y temporal), pueden entresarse pocas particularidades. En este caso se sigue la tónica general: los salarios de los hombres se sitúan por encima de los de las mujeres, cualquiera que sea la modalidad contractual, y además, tanto los salarios de ellas como los de ellos han venido aumentando en los últimos años a un ritmo bastante similar (cuadro 7).

Cuadro 7. Evolución de los salarios por sexo y tipo de contrato en España. Periodo 2008-2016.

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Indefinido	Mujeres	20.008,48	20.382,95	20.987,07	20.854,66	20.632,89	20.643,16	21.147,36	21.063,25	21.086,26
	Hombres	26.329,00	26.960,97	27.676,84	27.683,85	27.608,03	27.768,03	27.999,69	27.825,63	27.665,19
Temporal	Mujeres	15.069,12	15.996,67	15.553,37	15.487,40	14.891,24	14.570,13	14.661,47	15.571,82	15.461,31
	Hombres	17.062,62	17.278,93	17.739,80	17.357,99	16.880,78	16.258,07	16.691,14	17.274,93	17.565,17

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Estructura Salarial

El origen de estas diferencias en la distribución salarial por razón de género es difícil de determinar. Por una parte, podría decirse que, por norma general, los hombres tienen mayor antigüedad en sus puestos de trabajo y, por consiguiente, mayor experiencia laboral que las mujeres. La segregación ocupacional también es un factor a destacar, pues debido a ella las mujeres permanecen concentradas en empleos con menor remuneración.

Por otra parte, algunos autores justifican estas desigualdades en la subjetividad con la que se asignan los complementos salariales (De la Rica S., Villar A.; 2010). En España, la retribución que recibe un trabajador está formada por un salario base, que depende de la categoría que ocupa, y por unos complementos salariales, en conceptos como la antigüedad, la productividad, la asistencia, etc. Es en estos complementos salariales donde radican las mayores diferencias entre los salarios de los hombres y los de las mujeres.

Por otra parte, también puede considerarse como factor explicativo de las desigualdades salariales el mayor poder de negociación que tienen los hombres a la hora de fijar sus salarios. Además, la descentralización de dicha negociación colectiva (es decir, que la empresa tenga convenio colectivo propio) favorece el incremento de dicho diferencial salarial por género.

## 4. CONCLUSIONES FINALES

En este trabajo he estudiado la conducta de las mujeres en el mercado de trabajo durante el periodo 2008-2018 en España.

En primer lugar, he analizado dos modelos económicos (Modelo básico de la oferta de trabajo y Modelo de Becker), que ayudan a explicar los factores que influyen en la participación de los individuos en el mercado laboral, y más concretamente, el comportamiento de las mujeres en el mismo.

Además, he llevado a cabo un análisis empírico de la situación laboral de las mujeres y la de los hombres, tanto en España como en Suecia, siendo los resultados obtenidos más relevantes los siguientes:

En lo relativo a la tasa de actividad, las mujeres se encuentran en peor posición que los hombres, con tasas de actividad siempre por debajo de las masculinas. Si bien cabe mencionar que a lo largo del periodo, la tasa de actividad de las mujeres ha crecido, mientras que la masculina se ha visto ligeramente resentida, en parte por los efectos de la crisis. También es importante destacar que esta brecha de género en la tasa de actividad se reduce a medida que aumenta el nivel formativo de los individuos, llegando prácticamente a igualarse ambas tasas en el caso de individuos con estudios superiores.

La situación en materia de desempleo sigue la línea anterior, pues las mujeres continúan viéndose afectadas por mayores tasas de paro que los hombres. Si bien durante los años de la crisis estas diferencias se aminoraron, en la actualidad la brecha de género en la tasa de paro ha vuelto a aumentar considerablemente.

En cuanto a la distribución salarial y tipos de contratos, vuelven a observarse desigualdades entre ambos géneros, pues son las mujeres las que tienen menores salarios. Además, se encuentran sobrerrepresentadas en los trabajos a tiempo parcial, situación que no siempre es una decisión voluntaria.

Asimismo, existe en el mercado de trabajo una importante segregación ocupacional. Esto limita el crecimiento de la mujer en el ámbito laboral, pues provoca menor formación en el trabajo, menor productividad y, en consecuencia, menor crecimiento de los salarios.



En lo que se refiere a la situación de la mujer en el mercado laboral sueco, hay que añadir que es sustancialmente diferente al español. En términos de tasa de actividad, las mujeres suecas se encuentran mejor situadas, pues presentan tasas de actividad más altas. Además, en Suecia la tasa de paro femenina apenas presenta diferencias con respecto a la masculina.

En conclusión, en la última década las mujeres han visto cómo mejoraba ligeramente su situación en el mercado de trabajo español. Puede decirse que nos encontramos en el camino correcto, si bien aún son muchas las desigualdades que hay que salvar y corregir para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en términos de empleo. Estas diferencias han de ser abordadas desde una amplia batería de políticas activas de mercado de trabajo, la negociación colectiva y, fundamentalmente, desde la educación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguayo Ormeño, I. (2017): “Brecha salarial y su evolución en una muestra de países”. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones.

Cámara de Comercio de Barcelona (2008): “El impacto económico de la pérdida de talento femenino”. Gabinete de Estudios Económicos.

Cebrián I. y Moreno G. (2018): “Desigualdades de género en el mercado laboral”, Panorama Social, Nº 27, págs. 47-63.

Consejo Económico y Social (2017): “Informe sobre la participación laboral de las mujeres en España”, Capítulo 3.

De la Rica S., Villar A. (2010): “Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006”, Libro “Mujeres y mercado laboral en España: Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral”, Fundación BBVA, págs. 21-47.

Del Río C. y Alonso-Villar O. (2007): “Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios”, Departamento de Economía Aplicada de la Facultad de CC. Económicas de la Universidad de Vigo.

Del Río C. y Alonso-Villar O. (2014): “Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013”, Departamento de Economía Aplicada de la Facultad de CC. Económicas de la Universidad de Vigo.

Domingo Segarra, T. (1997): “Algunas cuestiones sobre la inserción de la mujer en el mercado de trabajo europeo”. Universitat de Valencia.

Eurostat: [www.ec.europa.eu/eurostat/](http://www.ec.europa.eu/eurostat/)

Instituto Nacional de Estadística (INE): [www.ine.es](http://www.ine.es)

Instituto Nacional de Estadística (2018): “Encuesta Anual de Estructura Salarial”.

Instituto Sueco (2013): “Igualdad de género: la perspectiva sueca de la equidad”.

Martínez Martín M.I., Guilló Rodríguez N., Santero Sánchez R. y Castro Núñez R.B. (2010): “Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación”, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

McConnell C., Brue S., Macpherson D. (2007): “Economía Laboral”, McGraw Hill.

Torns T. y Recio Cáceres C. (2012): "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación", Revista de Economía Crítica, Nº 14, págs. 178-202.

Varian Hal R. (2010): "Microeconomía intermedia: un enfoque actual", Antoni Boch Editor.