



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y dirección
de empresas.....**

Diferencias de género en el mercado de trabajo

Presentado por:

Laura Gómez Muñoz

Valladolid, 03 de julio de 2020

RESUMEN

En este trabajo de fin de grado se desarrolla el tema de las desigualdades que han venido sufriendo las mujeres en el mercado de trabajo. Para su desarrollo se describen una serie de modelos teóricos que se han ido desarrollando para dar posibles explicaciones de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Así como, un análisis empírico para dar apoyo a dichas teorías y ratificar la existencia de discriminación dirigida hacia las mujeres en dicho mercado. De igual manera, se exponen las medidas que se han venido adoptando para la erradicación de mencionada discriminación.

Palabras clave: Mercado laboral, discriminación, desigualdad, sexo, género.

Códigos JEL: J01, J16, J31, J7.

ABSTRACT

This final degree project develops and analyzes the inequalities that women have suffered in the labor market. A series of theoretical models are described that have been developed to give possible explanations for the disagreements between men and women in the labor market. Likewise, it collects an empirical analysis to support these theories and ratify the existence of discrimination directed at women in said market. Finally, it exposes the measures that have been adopted for the eradication of the aforementioned discriminatory gap.

Keywords: Labor market, discrimination, inequality, sex, gender.

JEL Codes: J01, J16, J31, J7.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. METODOLOGÍA.....	5
3. MODELOS TEÓRICOS QUE TRATAN DE EXPLICAR LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL.....	5
3.1. Modelo de la concentración: Segregación ocupacional	5
3.2. Modelo del gusto por la discriminación de Becker	6
3.3. Teoría de la discriminación estadística	7
3.4. Factores no discriminatorios	7
3.4.1. Modelo de la asignación del tiempo de Becker.....	7
3.4.2. Teoría hedonista de los salarios.....	8
4. EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL	8
5. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO (2006-2019).....	9
5.1. Tasas de paro	10
5.2. Ocupados por sexo	11
5.3. Ocupados por nivel de educación	11
5.4. Asalariados por sector: público y privado	13
5.5. Ocupados por ocupación.....	15
5.6. Ocupados por tipo de jornada e inactividad.....	19
5.7. Diferencias salariales entre hombres y mujeres	26
6. MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	28
7. CONCLUSIONES	28
8. BIBLIOGRAFÍA.....	30
9. WEBGRAFÍA	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1: Tasas de paro por sexo	10
Gráfico 5.2: Ocupados por sexo	11
Gráfico 5.3: Ocupados por nivel de educación y sexo	12
Gráfico 5.4: Asalariados del sector público por sexo	12
Gráfico 5.5: Asalariados del sector privado por sexo.....	13
Gráfico 5.6: Mujeres ocupadas por tipo de jornada	20
Gráfico 5.7: Ocupados a tiempo parcial por sexo	20
Gráfico 5.8: Mujeres ocupadas por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal.....	21
Gráfico 5.9: Hombres ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal.....	22
Gráfico 5.10: Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes	23
Gráfico 5.11: Mujeres inactivas por clase principal de inactividad	24
Gráfico 5.12: Hombres inactivos por clase principal de inactividad	25
Gráfico 5.13: Salarios medios en jornada a tiempo completo por sexo ...	25
Gráfico 5.14: Salarios medios en jornada a tiempo parcial por sexo	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1: Ocupados por ocupación y sexo (porcentaje respecto del total de cada sexo)	15
Tabla 5.2: Ocupados por ocupación y sexo (porcentaje respecto del total de ocupados)	17

1. INTRODUCCIÓN

Las diferencias de género en el mercado de trabajo han estado muy latentes a lo largo de la historia de España, y de todo el mundo; tanto que, en la actualidad sigue siendo un tema de gran importancia para la sociedad y para la economía. Es un tema recurrente en las conversaciones a pie de calle y en las tribunas políticas donde se debaten constantemente medidas para ir reduciendo esas diferencias.

Se han hecho muchos avances en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo desde que la mujer comenzó a percibir un salario por su trabajo fuera del hogar; no obstante, aún queda mucho por hacer para llegar a mitigar por completo estas diferencias.

La elección de este tema por mi persona viene dada por la importancia que considero que tiene su estudio para poder entender las razones por las que acontecen las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral; para así, poder abordar mejor el problema y construir un mercado de trabajo que tenga como base la igualdad, como derecho fundamental que recoge nuestra constitución; de esta forma, también se conseguiría una economía más competitiva; y por ende, más productiva, al aprovechar al máximo y de manera eficiente el capital humano, tanto de hombres como mujeres, que aporta la sociedad.

Por lo tanto, el objetivo que busco conseguir con la exposición de este trabajo es entender las razones que llevan a las disparidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral y cuáles son las medidas que se han ido llevando a cabo para eliminarlas; de la misma manera, analizar si se aprecia una evolución de mejora en dichos términos.

2. METODOLOGÍA

La metodología que he llevado a cabo para la realización de este trabajo de fin de grado se basa en la recogida de información del tema a desarrollar en distintos documentos dispuestos en la bibliografía. Así como, la recopilación de datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para su posterior tratamiento y análisis empírico.

3. MODELOS TEÓRICO QUE TRATAN DE EXPLICAR LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

En este apartado trataré de exponer diversas razones que pueden explicar las diferencias existentes en el mercado de trabajo, desde un punto de vista teórico, entre hombres y mujeres. Para ello, he procedido a la recogida de información que proporcionan distintos autores tratantes del tema en cuestión.

Para la siguiente clasificación de modelos teóricos, he tenido en cuenta, principalmente, el análisis que hacen McConnel, Brue y McPherson (2007) y Cebrián y Moreno (2018).

3.1. Modelo de la concentración: Segregación ocupacional

Este modelo teórico nos viene a decir que las mujeres se concentran en ocupaciones más concretas, a diferencia de los hombres que se distribuyen en una gama mucho más amplia de ocupaciones. Se observa que las mujeres se aglomeran principalmente en el sector servicios; así como, en el sector público en preferencia al privado; y los hombres, sin embargo, se reparten entre los distintos sectores.

Diversos autores que analizan los datos que se han ido recogiendo, desde que la mujer se incorpora en lo que es considerado el mercado laboral, aprecian que las ocupaciones más comunes entre las mujeres se ubican en las ramas que se enfocan en el cuidado y servicio a los demás como pueden ser las de la salud, restauración, educación y la administración. En ocasiones por una decisión propia de la mujer y otras por la decisión de los empresarios a segregar porque creen que así mejorarán la productividad y el beneficio.

3.2. Modelo del gusto por la discriminación de Becker

Este modelo trata de explicar una de las posibles razones de la existencia de la discriminación en el mercado laboral, y lo hace desde la perspectiva del empresario/empleador y sus preferencias. Trasladado a la exclusión de la mujer en el mercado de trabajo, viene a decir que el empresario/empleador puede inclinarse más por contratar a hombres antes a mujeres con la misma formación y las mismas capacidades para ocupar el puesto de trabajo (mismo valor de capital humano). Las razones que pueden llevar al sujeto a la toma de dicha decisión pueden ser: la creencia por parte del sujeto de que los hombres son más productivos; que las mujeres puedan tender a una mayor ausencia en el trabajo por embarazo, maternidad, cuidado de un tercero, etc.; por dogmatizar que los varones en nómina no quieren trabajar con o para una mujer; porque el mismo empleador no quiere trabajar con mujeres.... Más escuetamente, para el empleador contratar a una mujer supone un coste subjetivo adicional; por lo que, para contratarla tiene que ser a menor sueldo que si fuera hombre para compensar ese sobrecoste.

Para que todo esto sea de fácil entendimiento Becker expone una fórmula por la que “ W_h ” es el salario del hombre, “ W_m ” el salario de la mujer y “ d ” el coeficiente de discriminación (prima salarial por contratar a un hombre o coste que supone contratar a una mujer). Entonces:

$$W_m = W_h - d$$

Así que, para que el empleador, que lleva implícito el gusto por la discriminación de la mujer, contrate a una mujer, ésta tiene que estar dispuesta a aceptar un sueldo que sea menor en más de “ d ” que el que pagaría a un hombre.

3.3. Teoría de la discriminación estadística

Esta teoría viene a decir que existe discriminación cuando se juzga de forma errónea a un individuo al adjudicarle cierta o ciertas características por pertenecer a un grupo que sí las recoge. Extrapolado al tema analizado en este trabajo un empleador puede optar por no contratar a una mujer, por ejemplo, por estar en edad de preñez sin importar si esa mujer en particular quiere o pretende tener descendencia. Otro ejemplo para entender esta teoría, traído a la discriminación de la mujer en el mercado laboral, es si el candidato al puesto de trabajo es una mujer y tiene una edad por la que se deduce que sus ascendientes, o los de su cónyuge varón, son personas mayores que en un futuro no muy lejano puedan pasar a ser personas dependientes, el empleador optara por no contratarla por asumir que será ella la que se ausente del trabajo, o incluso llegue a dimitir, para poder atenderlos únicamente por el hecho de ser mujer; ya que, la historia indica que son ellas las que siempre se han ocupado de dichos quehaceres.

3.4. Factores no discriminatorios

3.4.1. Modelo de la asignación del tiempo de Becker

Becker considera con este modelo que las personas distribuyen su tiempo entre el trabajo remunerado, las tareas domésticas y el ocio según los beneficios que reporten cada una de estas partes al individuo y a la familia.

Es posible que algunas de las razones por las que existan diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres puedan ser explicadas porque muchas mujeres decidan por sí mismas tener un trabajo a tiempo parcial o temporal, que sean más flexibles para poder conciliar la vida familiar con la laboral; o porque su pareja tenga un trabajo por el que ambos puedan tener una buena vida y no necesite llevar más dinero a casa o; incluso, que decidan no trabajar por ello; etc.

3.4.2. Teoría hedonista de los salarios

La teoría hedonista de los salarios trata de dar explicación a la disparidad de salarios en el mercado laboral y nos viene a decir que genéricamente es debido a que el mercado no es perfecto y que los puestos de trabajo y los trabajadores son heterogéneos.

Las diferencias en las retribuciones obtenidas entre los hombres y las mujeres pueden ser debidas a varias causas. De manera general, las mujeres pueden percibir menores salarios consecuencia de preferir ocupaciones que conlleven menores riesgo de accidentes laborales por los que se obtienen primas de riesgo laboral; con mejores horarios, que sólo tengan horario diurno renunciando a la prima por nocturnidad o más flexibles para la conciliación; con menores responsabilidades; de trabajo temporal o parcial para la conciliación o por preferencia personal.

4. EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.

Antes de comenzar con el análisis empírico del período escogido para su estudio, haré una breve descripción de la evolución de la mujer en el mercado laboral español, tomando como referencia a Gálvez Muñoz y Rodríguez Modroño (2014).

Desde los inicios de la Historia, se han acuñado las labores domésticas y el cuidado a las personas a las mujeres, dejando los trabajos extradomésticos para los hombres. Las mujeres que trabajaban fuera de casa era más por un tema de necesidad y, dichos trabajos, también estaban enfocados a las tareas del hogar y cuidado de personas.

Es a partir de 1975, con la llamada transición española hacia la democracia donde la mujer empieza a tener un mayor y mejor acceso a estudios superiores e igualmente al mercado de trabajo. Si bien es de mencionar que las ocupaciones que atienden están claramente feminizadas (segregación ocupacional). A esto se le sumó una expansión económica acompañada de un aumento del empleo que llevó a los empresarios a la necesidad de contratar mano de obra femenina, favoreciendo a la integración de la mujer al mercado

de trabajo. Pero, esto duró poco en España; ya que, tuvo lugar entre 1976 y 1985 una gran crisis internacional del petróleo junto a la apertura y liberación económica que trajo consigo una destrucción del empleo y, por consiguiente, incremento en las tasas de paro, sobre todo de la femenina.

A partir de 1985 la economía empezó a recuperarse hasta 1991 cuando azotó otra crisis económica volviéndose a recuperar desde 1994. Esta recuperación de la economía supone el crecimiento del empleo, siendo significativo el aumento del empleo femenino disminuyendo de esta manera las diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

Tras todos estos acontecimientos, llega la “Gran Recesión” de 2008. Crisis económica que más ha afectado a la sociedad de la España contemporánea con las mayores tasas de desempleo. En su inicio afectó especialmente al sector de la construcción y, con ello, a la sociedad masculina y posteriormente al sector servicios traducido en un crecimiento del desempleo femenino.

5. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO (2006-2019)

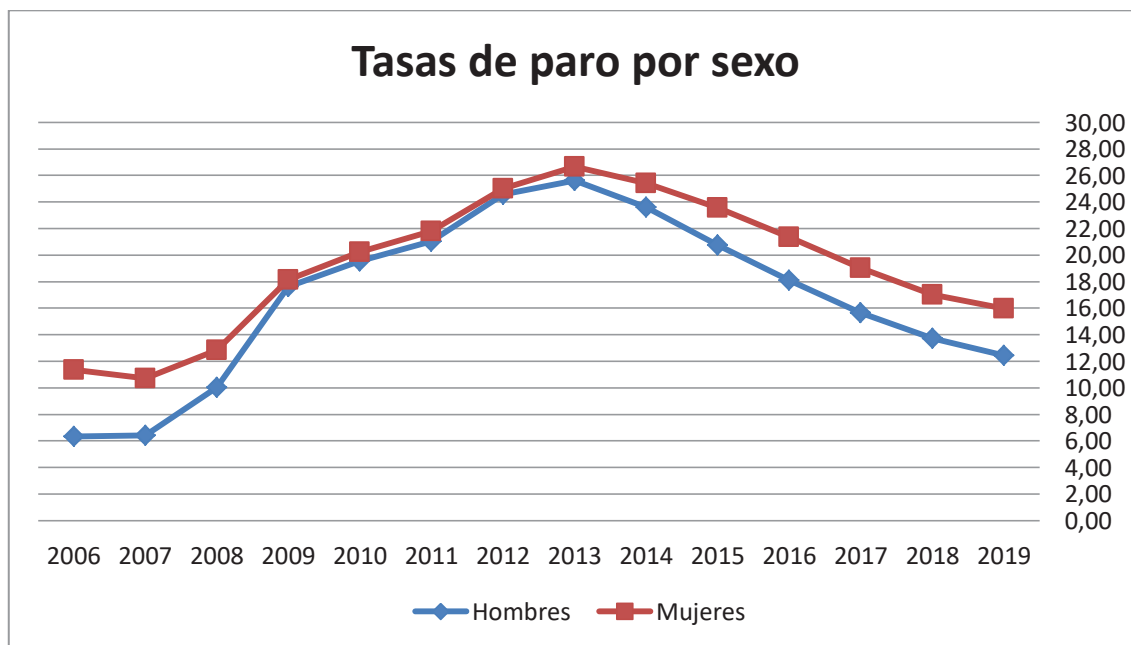
En este capítulo analizaré, con datos que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE), si lo expuesto en el marco teórico se puede confirmar en el tiempo; así como, si se siguen dando o no las circunstancias descritas como posibles razones por las que existen diferencias por sexo en el mercado laboral.

Para esta exposición he delimitado un periodo de 14 años que se inicia dos años antes de la Gran recesión, para poder observar sus consecuencias en la empleabilidad de las mujeres y los hombres, y finaliza en el año anterior inmediato a la publicación de este trabajo por la obtención de datos mejor consolidados.

5.1. Tasas de paro.

Empezaremos el análisis por las tasas de paro masculina y femenina en España en el período 2006-2019.

Gráfico 5.1: Tasas de paro por sexo



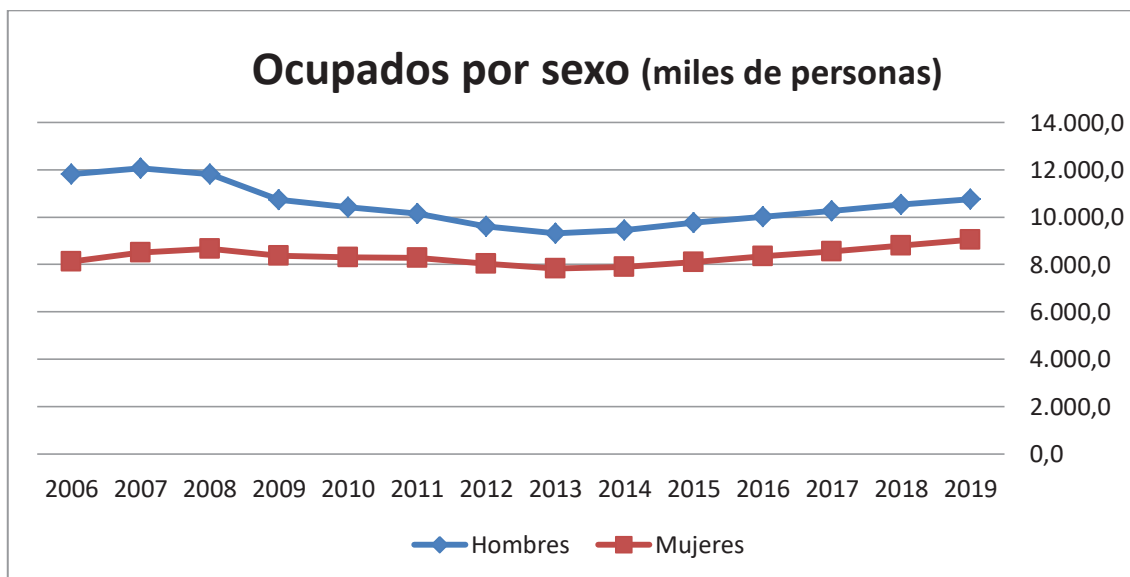
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Tasas de paro por sexo y grupo de edad.

Observando el gráfico 5.1, se puede apreciar que antes de la “Gran Recesión” la tasa de paro femenino era casi el doble que la masculina; sin embargo, en los primeros años de la crisis (2008-2009) la diferencia entre ambos sexos se reduce considerablemente al incrementarse en mayor medida la tasa de paro masculina debido a la masiva destrucción de empleo en el sector de la construcción. La intensa destrucción de empleo se empieza a igualar entre hombres y mujeres a partir de 2009; ya que la recesión comienza a afectar, también, intensamente al sector servicios donde hay un mayor número de mujeres trabajadoras. A partir de 2012 se comienza a palpar una recuperación del empleo de forma dispar entre hombres y mujeres volviendo a apreciarse diferencias de género en el mercado laboral; aunque algo menores a las predecesoras de la crisis.

5.2. Ocupados por sexo

De la misma manera se llega a la conclusión de la existencia de diferencias en el mercado de trabajo por sexo desde la perspectiva del número de ocupados.

Gráfico 5.2: Ocupados por sexo



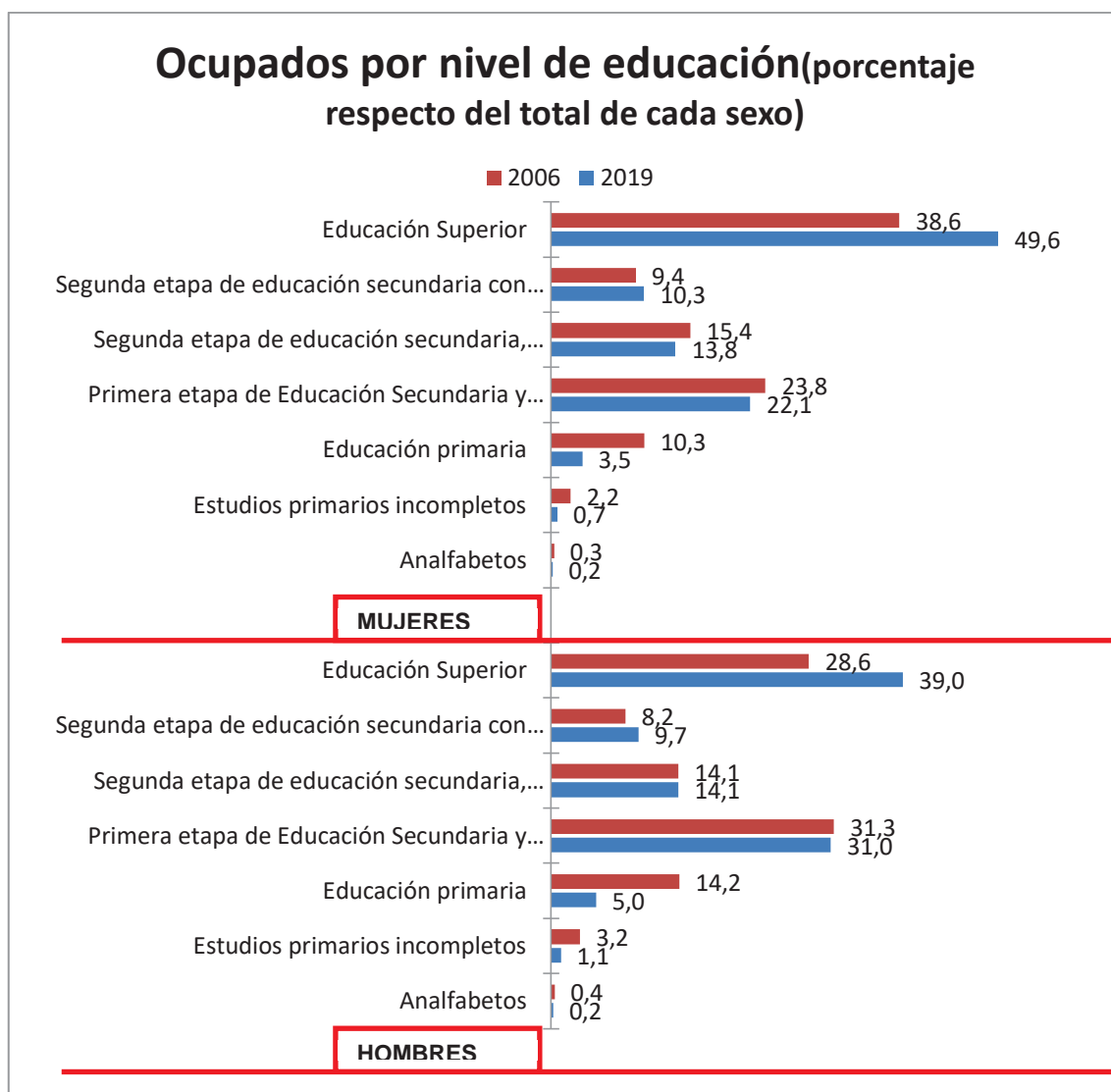
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo

En este gráfico se puede observar un descenso de la ocupación debido a la “Gran Recesión” a partir del 2008. También se aprecia la no recuperación del empleo a los niveles de antes de la recesión económica en el caso de los hombres; no obstante, la ocupación de las mujeres se ha visto incrementada, reduciéndose así las diferencias entre ambos sexos.

5.3. Ocupados por nivel de educación

En este apartado trataré de contemplar si existen diferencias significativas en la educación entre hombres y mujeres ocupados.

Gráfico 5.3: Ocupados por nivel de educación y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Ocupados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad

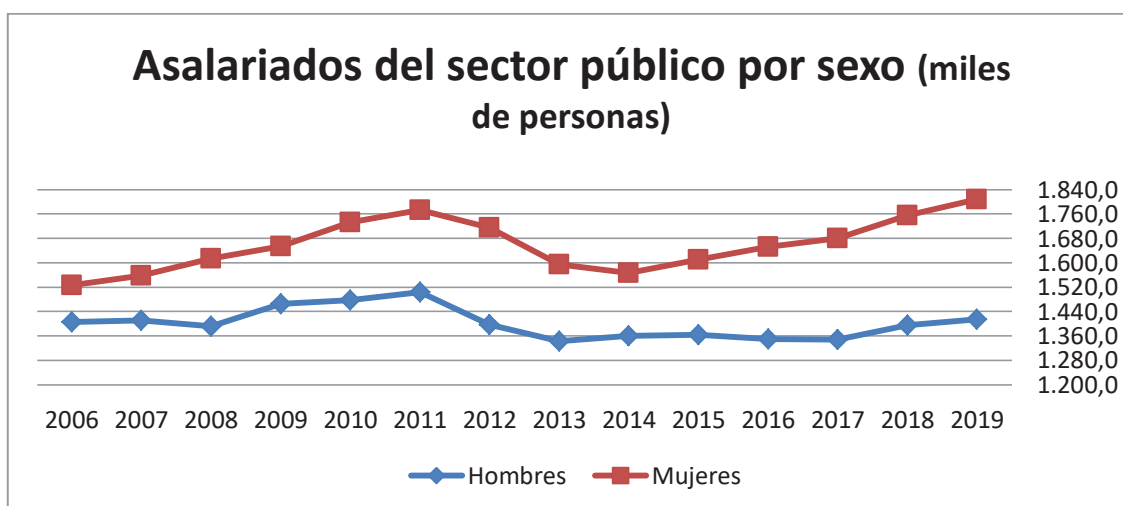
Se puede comprobar que en el 2019 se ha aumentado el porcentaje de ocupados con estudios superiores con respecto al 2006 en ambos sexos; del mismo modo, se han disminuido los que únicamente obtuvieron educación primaria, tanto completos como incompletos.

Es de destacar que casi la mitad de las mujeres ocupadas tienen educación superior, frente a los hombres que tienen un menor porcentaje, lo que indica el esfuerzo que han llevado a cabo las mujeres para formarse.

5.4. Asalariados por sector: público y privado

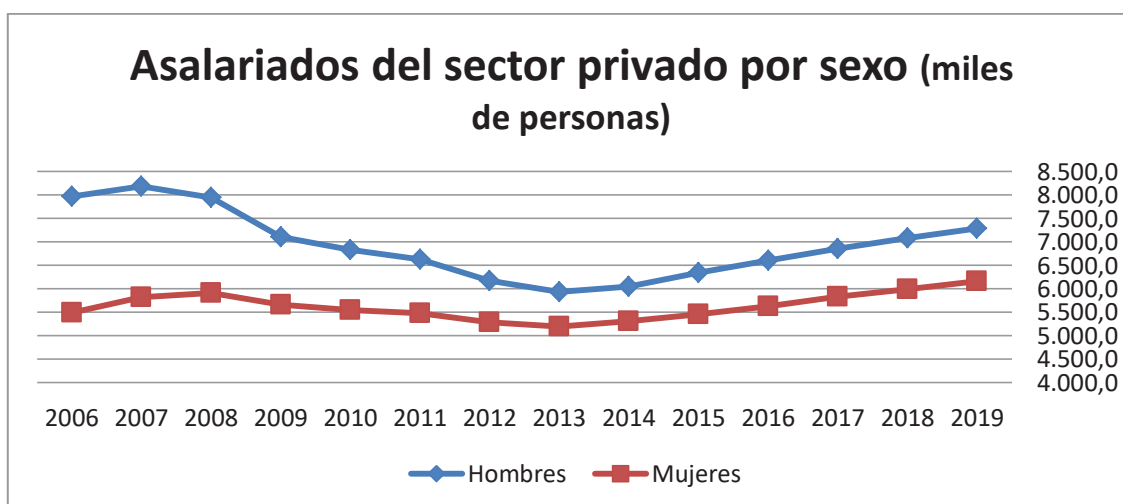
Como he expuesto en el marco teórico, hay indicios de que las mujeres tienen una mayor preferencia por trabajar en el sector público que los hombres, entre otras razones, por la seguridad que eso conlleva tanto en términos de empleo como de salarios fijos y estables.

Gráfico 5.4: Asalariados del sector público por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Asalariados del sector público por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo

Gráfico 5.5: Asalariados del sector privado por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Asalariados del sector privado por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo

Con los gráficos 5.4 y 5.5 se puede confirmar que el sector público se compone en su mayoría por mujeres en contraposición al sector privado que se arma por más trabajadores varones. Siempre teniendo en cuenta que el sector privado es el que soporta el mayor peso del mercado de trabajo.

También se puede sacar en conclusión del gráfico 5.5 que la crisis ha afectado sobre todo a los hombres, dando lugar a una disminución de la discrepancia entre hombres y mujeres asalariados del sector privado.

Sin embargo en el sector público han aumentado las disparidades en perjuicio de los hombres al ser un sector predominado por mujeres.

5.5. Ocupados por ocupación

En este apartado comprobaré si hay o no indicios de la existencia de segregación ocupacional y si hay coherencia con los datos expuesto en el apartado de ocupados por nivel de formación.

Tabla 5.1: Ocupados por ocupación y sexo (porcentaje respecto del total de cada sexo)

	Ocupados por ocupación y sexo (porcentaje respecto a cada sexo)													
	Mujeres													
	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
1 Directores y gerentes	2,9	2,9	2,8	2,8	3,0	3,0	3,2	3,3	3,3	6,2	6,0	5,9	5,7	5,6
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	22,8	21,8	22,0	22,1	21,5	21,1	21,4	20,6	19,8	17,7	17,2	16,4	16,1	15,9
3 Técnicos; profesionales de apoyo	9,0	9,0	8,9	9,0	8,7	8,9	8,7	8,6	8,9	13,8	13,3	13,2	13,0	12,7
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	15,1	15,3	14,8	14,5	14,9	14,7	14,2	14,8	14,9	13,8	14,2	14,5	14,8	15,1
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	29,0	29,3	29,4	29,6	29,7	29,8	29,8	29,7	29,6	24,8	24,9	24,6	23,8	24,0
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,9	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,1	1,3	1,3	1,1	1,2	1,2	1,3	1,5
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,8	1,9	2,0	1,9	2,1	2,2	2,5	2,9
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2,2	2,2	2,3	2,1	2,0	2,0	2,1	2,2	2,2	2,5	2,6	3,0	3,0	2,8
9 Ocupaciones elementales	16,1	16,4	16,9	16,9	17,0	17,3	17,5	17,5	17,8	18,1	18,4	19,0	19,6	19,4
0 Ocupaciones militares	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

	Hombres													
	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
1 Directores y gerentes	4,9	5,2	5,2	5,2	5,4	5,7	6,0	6,3	6,3	9,5	9,4	9,0	8,5	8,3
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	14,9	14,6	14,4	14,4	14,0	14,5	14,5	14,0	13,4	12,0	11,3	10,3	10,0	10,0
3 Técnicos; profesionales de apoyo	12,2	12,1	12,2	12,0	12,1	12,0	11,9	11,9	11,9	12,1	11,8	11,4	11,3	10,8
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	6,3	6,3	6,2	6,2	6,4	6,3	6,4	6,5	6,5	5,8	5,6	5,3	5,5	5,5
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	16,6	16,6	16,6	17,1	17,6	17,7	17,2	16,6	15,5	11,3	10,9	10,0	9,5	9,9
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,3	3,4	3,7	3,6	3,6	3,8	3,9	3,7	3,5	3,6	3,6	3,3	3,3	3,6
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	18,8	19,0	19,0	19,0	18,8	18,4	18,6	19,3	20,4	21,1	22,9	25,3	26,1	25,9
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	12,4	12,0	12,2	12,1	11,9	11,8	11,8	12,1	12,4	13,3	13,1	13,8	13,6	13,5
9 Ocupaciones elementales	9,7	9,9	9,6	9,7	9,2	8,8	8,9	8,6	9,1	10,4	10,6	10,7	11,5	11,9
0 Ocupaciones militares	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,7	0,7	0,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Ocupados por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.

Tabla 5.2: Ocupados por ocupación y sexo (porcentaje respecto del total de ocupados)

	Ocupados por ocupación y sexo (porcentaje respecto del total de ocupados)													
	Mujeres													
	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
1 Directores y gerentes	33,23	32,13	30,58	31,19	31,37	30,88	30,76	30,21	29,95	34,34	33,23	32,46	32,31	31,89
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	56,24	55,49	55,96	56,10	56,01	54,88	55,40	55,11	54,55	54,09	54,27	53,73	53,16	52,36
3 Técnicos; profesionales de apoyo	38,25	38,18	37,83	38,50	37,42	38,33	38,10	37,49	37,87	47,67	46,96	45,86	44,86	44,81
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	66,70	66,97	66,45	66,19	65,92	66,04	65,18	65,54	65,05	65,26	66,62	66,48	65,59	65,20
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	59,57	59,55	59,56	59,13	58,33	58,52	59,19	59,88	60,94	63,56	64,19	64,36	63,84	62,65
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	18,70	19,70	19,21	18,91	19,02	18,79	19,60	22,96	23,03	19,55	20,53	21,39	22,18	21,80
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	7,64	7,78	7,81	7,69	7,90	7,97	7,54	7,68	7,38	6,57	6,54	5,98	6,25	7,07
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	13,11	13,33	13,33	12,69	12,15	12,51	13,12	13,08	12,67	12,98	13,20	13,57	13,35	12,55
9 Ocupaciones elementales	58,15	58,19	59,39	59,18	60,55	62,08	62,38	62,77	61,41	58,09	57,45	56,63	54,51	52,94
0 Ocupaciones militares	11,13	11,17	10,87	8,88	11,25	13,70	8,26	10,30	12,10	10,13	9,79	9,06	10,25	10,42

	Hombres													
	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
1 Directores y gerentes	66,77	67,87	69,42	68,81	68,63	69,12	69,24	69,79	70,05	65,67	66,78	67,54	67,69	68,11
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	43,76	44,51	44,03	43,90	43,99	45,12	44,60	44,88	45,45	45,91	45,73	46,27	46,84	47,64
3 Técnicos; profesionales de apoyo	61,75	61,82	62,16	61,51	62,57	61,67	61,90	62,50	62,13	52,33	53,04	54,14	55,14	55,19
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	33,30	33,02	33,55	33,81	34,08	33,96	34,82	34,47	34,95	34,74	33,38	33,52	34,41	34,80
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	40,43	40,45	40,44	40,87	41,67	41,48	40,81	40,12	39,06	36,44	35,81	35,64	36,16	37,35
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	81,32	80,28	80,79	81,09	80,98	81,23	80,40	77,04	76,99	80,45	79,49	78,59	77,82	78,20
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	92,36	92,22	92,18	92,31	92,10	92,03	92,46	92,32	92,62	93,43	93,46	94,02	93,75	92,93
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	86,89	86,67	86,67	87,30	87,84	87,49	86,88	86,92	87,33	87,02	86,81	86,43	86,65	87,45
9 Ocupaciones elementales	41,85	41,81	40,60	40,83	39,45	37,93	37,62	37,23	38,59	41,91	42,54	43,38	45,49	47,06
0 Ocupaciones militares	88,87	88,83	89,01	91,12	88,75	86,19	91,74	89,70	87,90	89,87	90,21	90,94	89,75	89,58

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Ocupados por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.

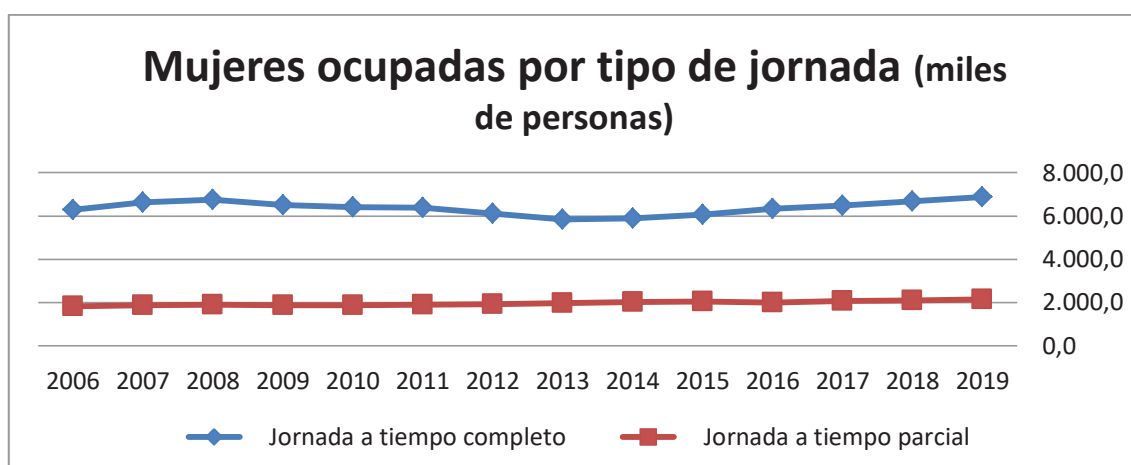
Observando la tabla 5.1 se aprecia que el porcentaje de ocupados, en cada una de las ocupaciones no ha variado mucho a lo largo de los años del periodo 2006-2019 en ambos sexos. Lo que sí es notable es la segregación ocupacional existente en el caso de las mujeres que se concentran principalmente en cuatro de las ocupaciones, en primer lugar, trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; en segundo lugar, técnicos y profesionales científicos e intelectuales; en tercer lugar, ocupaciones elementales; y en cuarto lugar, empleados contables, administrativos y otros. Sin embargo, en el caso de los hombres se aprecia un mayor reparto entre las distintas ocupaciones. Con ello apreciamos la concentración de las mujeres en el sector servicios, un sector que se caracteriza por el servicio y cuidado hacia los demás, algo característico en los trabajos desempeñados por las mujeres a lo largo de la historia.

Si nos fijamos en la tabla 5.2 se pueden distinguir sectores marcadamente masculinizados, estos son el sector primario (agricultura, ganadería y pesca) y el secundario (industria, artesanía y construcción). En contraposición, las mujeres se concentran principalmente en el sector terciario o de servicios (servicios educativos y comercio).

5.6. Ocupados por tipo de jornada e inactividad

Otra de las características que se han acuñado a la mujer trabajadora es optar por una jornada parcial en rivalidad con la jornada completa.

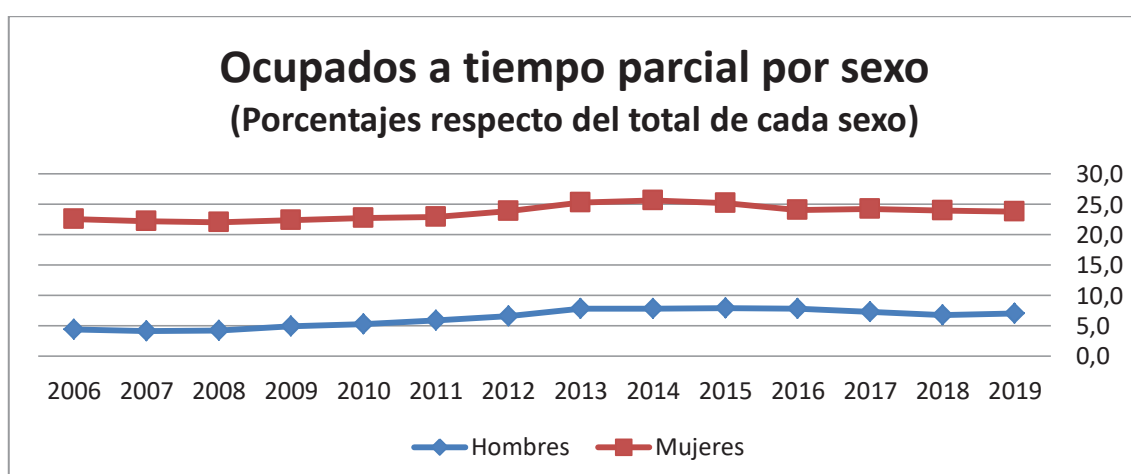
Gráfico 5.6: Mujeres ocupadas por tipo de jornada



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad.

Como se puede contemplar en el gráfico 5.6, no se puede decir que, de forma genérica, las mujeres tengan preferencia por jornadas laborales parciales. Sin embargo, si lo comparamos con los hombres, sí es cierto que los datos nos indican que las mujeres tienen mayor inclinación por la jornada parcial que los hombres como se advierte en el siguiente gráfico (5.7). Mientras que más del 20% de las mujeres ocupadas lo hace a tiempo parcial, en el caso de los hombres lo hace en un porcentaje menor al 10%, en todo el período de estudio.

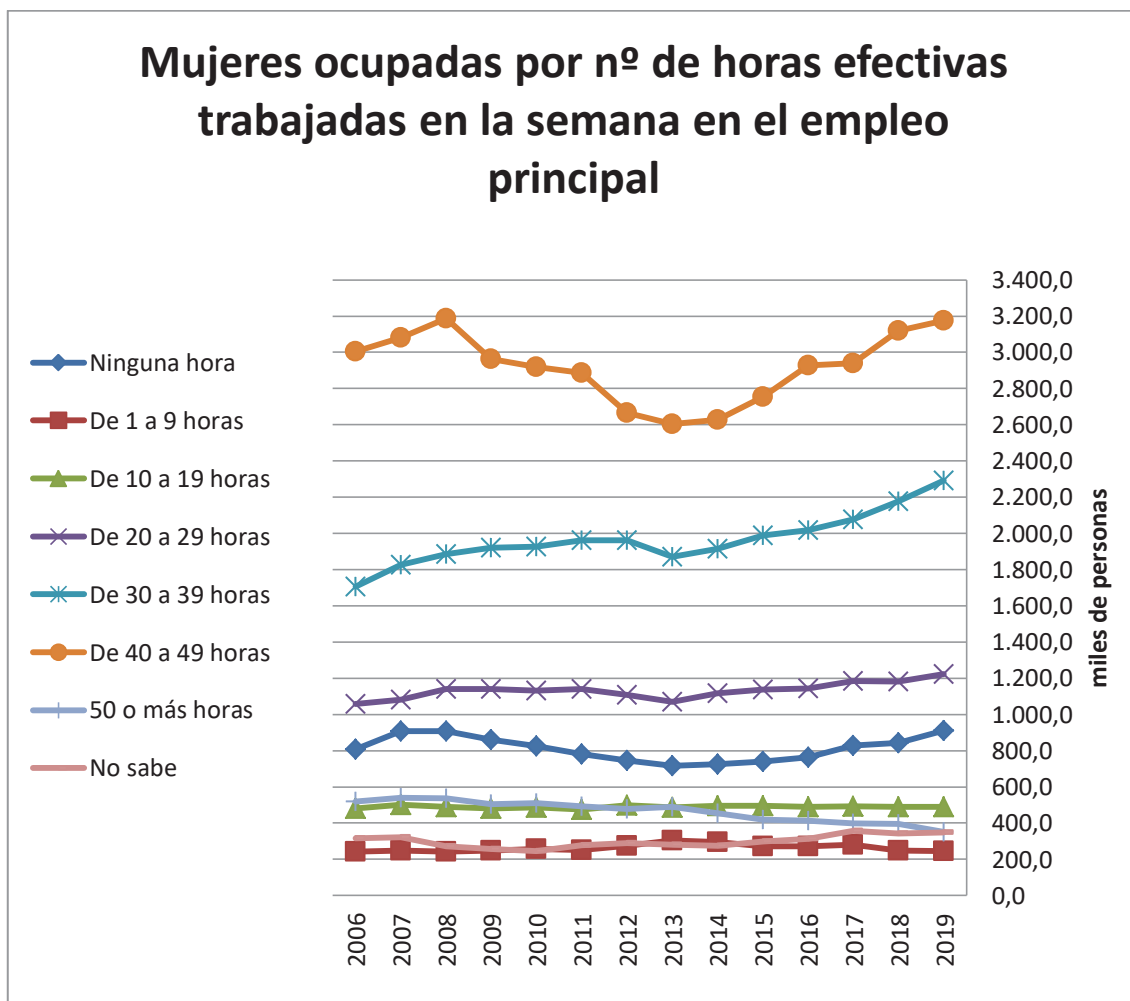
Gráfico 5.7: Ocupados a tiempo parcial por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad.

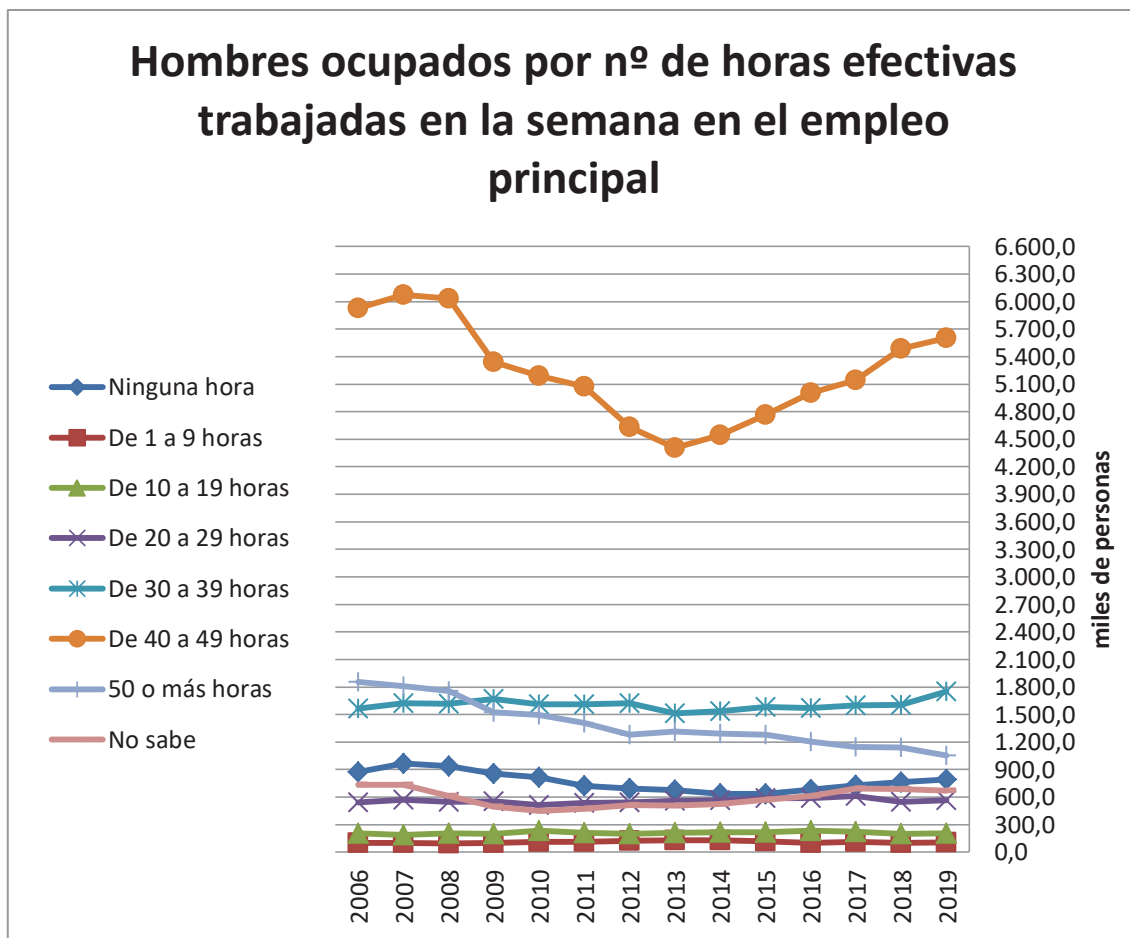
En este capítulo quiero examinar con más detalle las jornadas laborales por el número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal y alguna de las posibles causas de la elección de una jornada u otra por parte de los hombres y las mujeres.

Gráfico 5.8: Mujeres ocupadas por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal, sexo y ocupación.

Gráfico 5.9: Hombres ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal

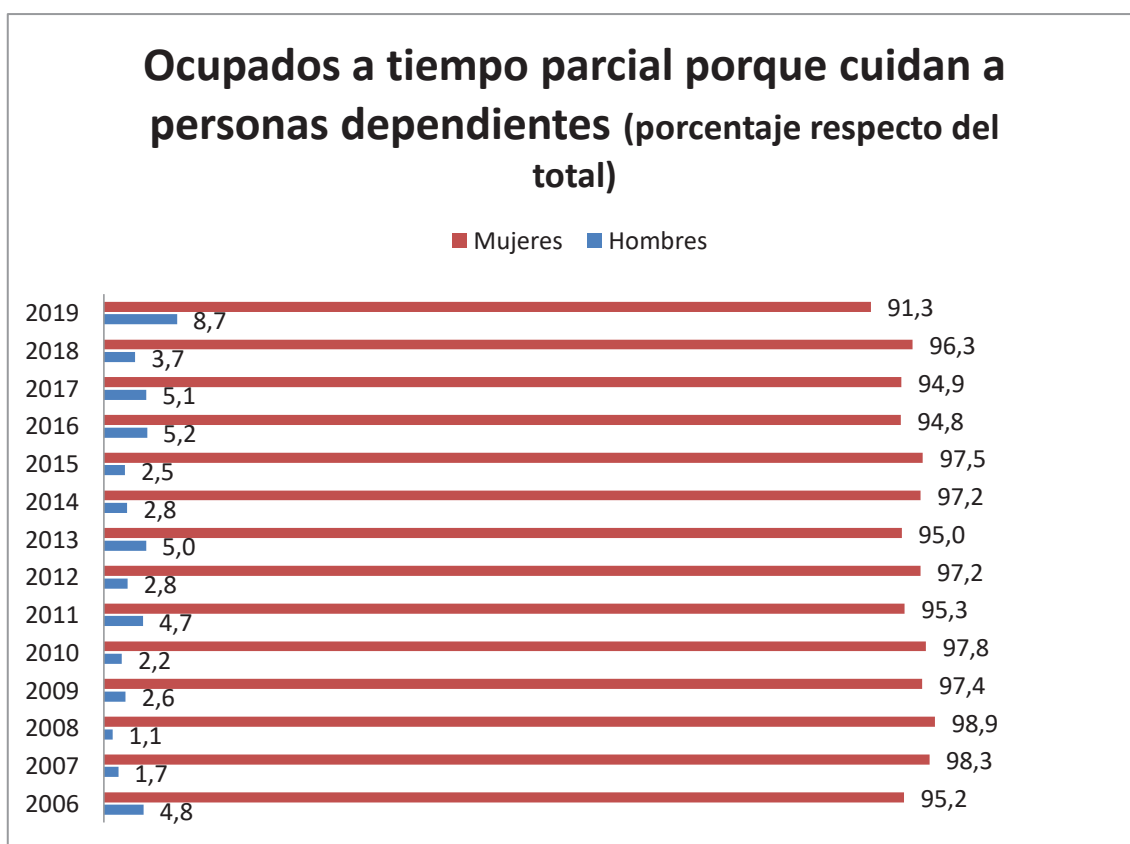


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal, sexo y ocupación.

Estudiando los gráficos 5.8 y 5.9, percibimos que las mujeres ocupan más variedad de jornadas que los hombres. Los hombres principalmente se emplean en jornadas completas de 40 a 49 horas a la semana, mientras que en caso de las mujeres se aprecian ocupaciones relevantes en jornadas con horas reducidas y parciales. Esta desigualdad se puede explicar por las distintas razones expuestas el modelo de la asignación del tiempo de Becker, el modelo del gusto por la discriminación y la teoría de la discriminación estadística. Es complicado saber en qué proporción se puede explicar que las mujeres reduzcan su jornada laboral sobre todo si se tratan de razones de preferencia personal o de discriminación.

Una de las razones de que las mujeres se decanten por una jornada parcial o reducida, de la que se tienen datos, es el cuidado a personas dependientes. Para averiguar si se puede tomar como cierto que las mujeres son las que se suelen hacer cargo de los cuidados de personas dependientes; por el que, tienen que reducir su jornada laboral, ocuparse en trabajos de jornada parcial o no trabajar; analizaré una serie de gráficos que expongo a continuación.

Gráfico 5.10: Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes



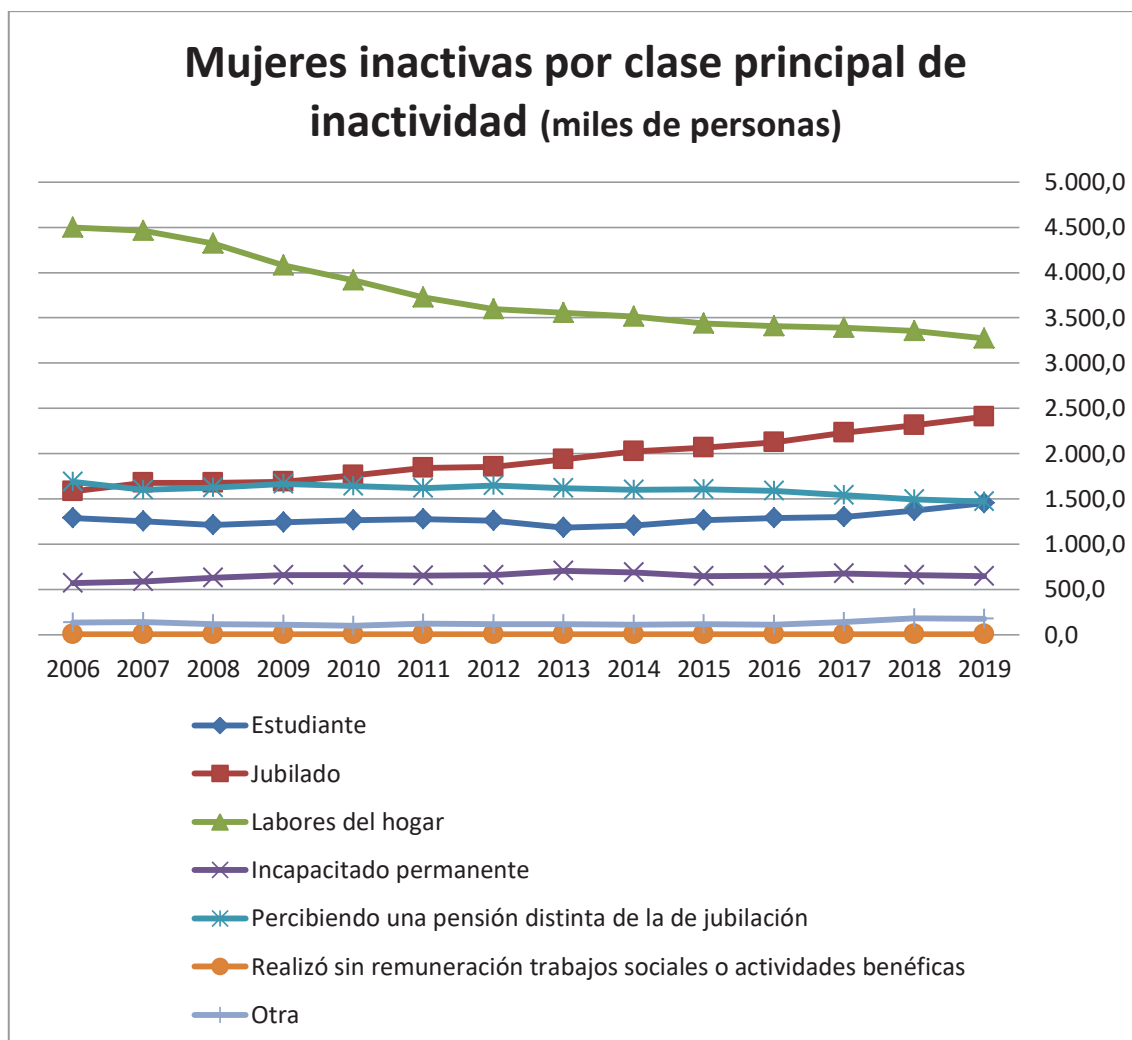
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por sexo y grupo de edad. Valores absolutos

Observando el gráfico 5.10 ya se puede confirmar que son las mujeres las que más se emplean a tiempo parcial para ocuparse del cuidado de personas dependientes que los hombres con mucha diferencia.

A continuación, veremos si el cuidado de personas dependientes se puede considerar causa de inactividad de las personas cuidadoras y si hay divergencias en cuestión del sexo del cuidador. Para ello, he construido dos

gráficos según el móvil que ha incentivado la inactividad de las mujeres y de los hombres y que expongo a continuación.

Gráfico 5.11: Mujeres inactivas por clase principal de inactividad

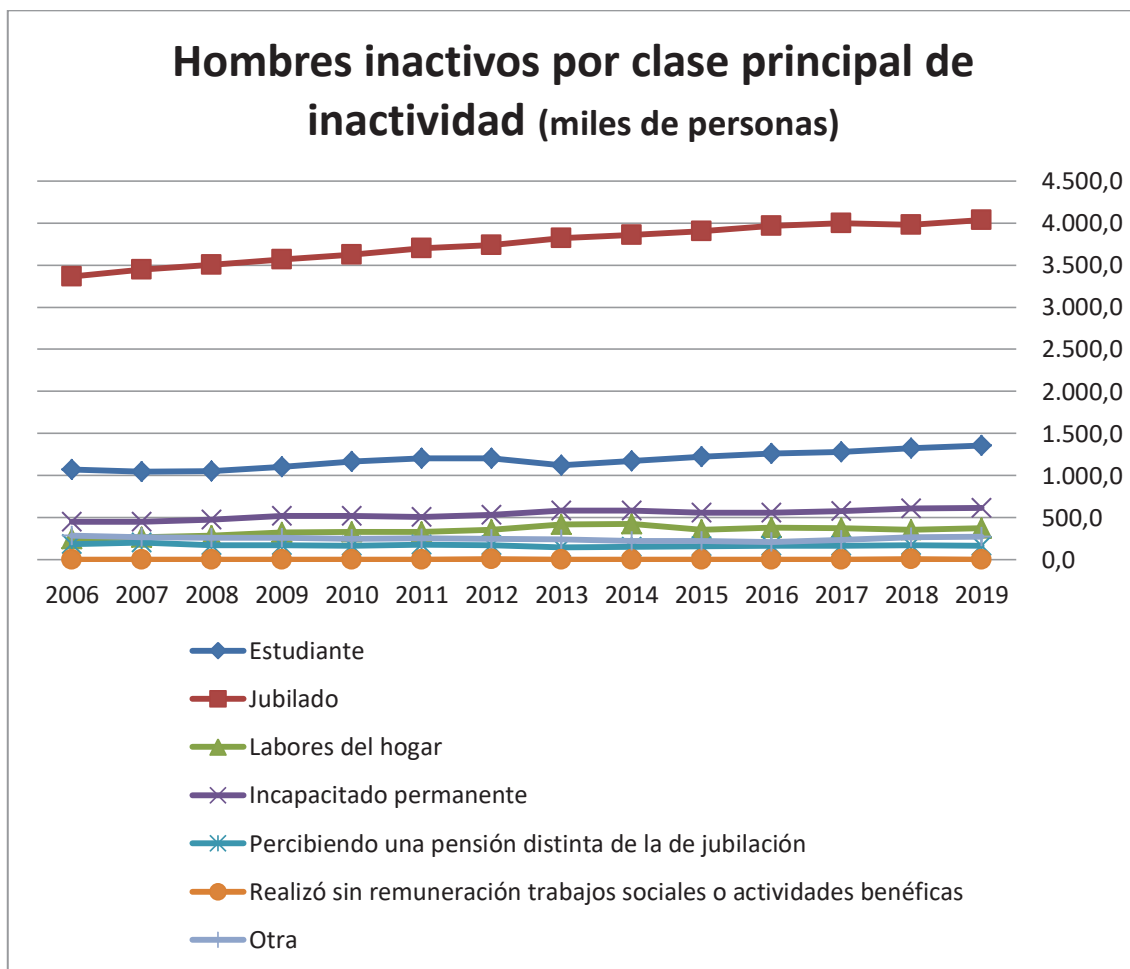


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Inactivos por clase principal de inactividad, sexo y grupo de edad.

Si nos fijamos en el gráfico 5.11 se puede distinguir que la principal causa de la inactividad de las mujeres es la dedicación a las labores del hogar, donde se encuentra la tarea de cuidados de las personas dependientes (descendientes y ascendentes propios o del cónyuge). Aunque, se contempla también un descenso de dicha razón a lo largo del período analizado (2006-2019); por el contrario, se advierte un aumento del motivo de jubilación que se puede explicar por la incorporación de la mujer al mercado laboral que ha ido sobreviniendo desde la época de la democracia española y que seguirá

aumentando con el tiempo debido a que son las siguientes generaciones las que más se han ido incorporando al mercado laboral (ver Martín-Palomo y Tobío Soler (2008)).

Gráfico 5.12: Hombres inactivos por clase principal de inactividad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Inactivos por clase principal de inactividad, sexo y grupo de edad.

Al momento de comparar ambos sexos, observamos con el gráfico 5.12 que el principal motivo que lleva a los hombres a la inactividad es la jubilación y que las labores del hogar quedan muy lejos de ser la causa. Con esto, llego a la conclusión de que siguen siendo las mujeres las que sacrifican el trabajo remunerado para el cuidado de la casa y de las personas dependientes.

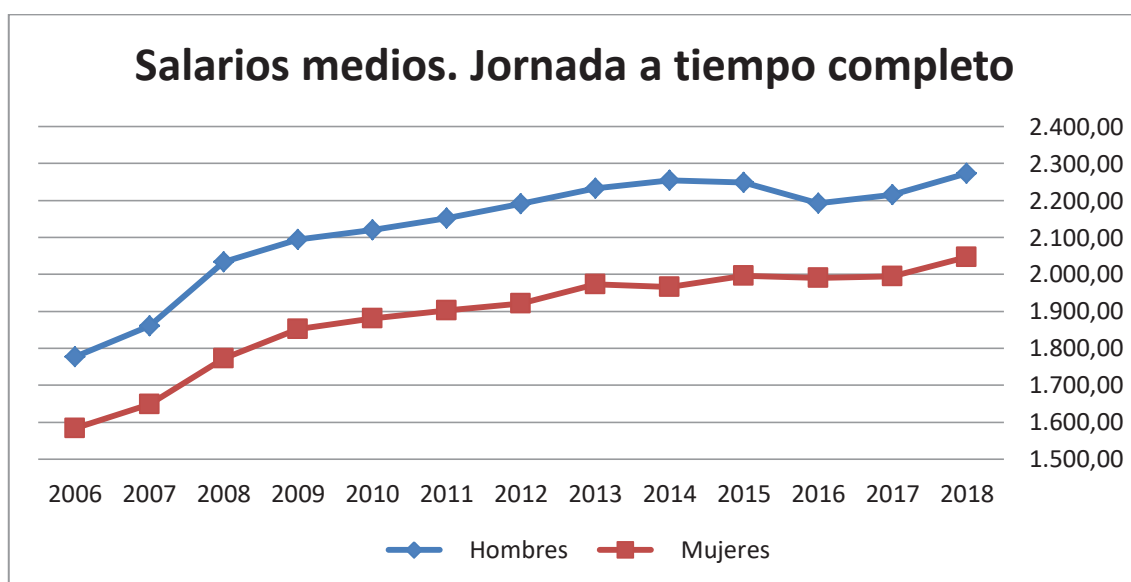
Igualmente, existe una diferencia significativa con el motivo de la percepción de una pensión distinta de la de jubilación. Una explicación para este hecho es que las mujeres que se han mantenido inactivas por dedicarse a ser ama de

casa comenzaron a percibir la pensión de viudedad al no percibir rentas propias. Otra razón posible, es el caso de mujeres divorciadas que se han dedicado a las tareas del hogar durante su matrimonio y pasaron a percibir una pensión compensatoria y por los hijos a cargo, en caso de tenerlos.

5.7. Diferencias salariales entre hombres y mujeres

Para finalizar el marco empírico de este trabajo de fin de grado, examinaré si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. Para este cometido haré distinción del salario medio por el tipo de jornada y sexo, de este modo, podremos analizar si difieren del mismo modo entre ambos tipos.

Gráfico 5.13: Salarios medios en jornada a tiempo completo por sexo



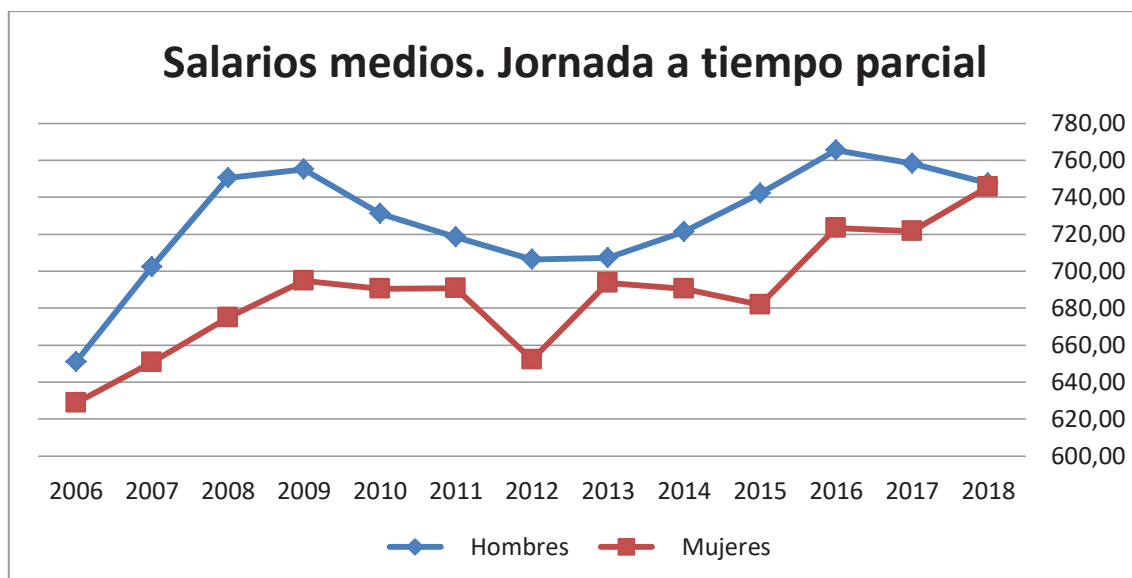
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Salarios medios por tipo de jornada, sexo y decil.

El gráfico 5.13 indica que, en el período analizado, existe una diferencia salarial media más o menos constante entre hombres y mujeres que desempeñan un trabajo remunerado a tiempo completo. Aunque no se puede saber qué parte de las diferencias se debe a decisión propia de la mujer o a la discriminación.

Proseguiré esta sección examinando si ocurre lo mismo en una jornada de trabajo a tiempo parcial o si hay diferencias; ya que, como hemos visto anteriormente, entre los ocupados a tiempo parcial hay más mujeres que

hombres y podría ser una señal por la que los hombres no sienten atractivo por los trabajos a tiempo parcial.

Gráfico 5.14: Salarios medios en jornada a tiempo parcial por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Salarios medios por tipo de jornada, sexo y decil.

Estudiando el gráfico 5.13 contemplamos que la diferencia salarial, en perjuicio de las mujeres, existe también entre los ocupados a tiempo parcial; pero, de una manera inestable a lo largo del período considerado (en este caso sólo hay datos hasta el año 2018).

La disparidad de salarios medios entre mujeres y hombres en los trabajos a tiempo parcial ha sufrido aumentos y disminuciones constantes durante el período analizado. No obstante, si nos centramos en los años 2016 y 2019, años que no están marcados por la crisis, no se aprecia tanta diferencia entre ambos sexos y es de destacar que en el 2019 se disminuyen las diferencias con respecto al 2016.

6. MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

En primer lugar quiero mencionar la Constitución Española de 1978 en su artículo 14 *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Extrapolado al mercado laboral y al tema estudiado en este trabajo, esta norma nos viene a decir que no debe de existir discriminación por razón de sexo; pero, como hemos podido comprobar durante el desarrollo del tema, existen indicios claros de discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo.

Son diversas las medidas adoptadas en España para erradicar las diferencias que se aprecian en el mercado laboral entre mujeres y hombres desde que se instauró la democracia. Empezando por el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres como un principio jurídico universal.

Se han aprobado leyes para promover la conciliación de la vida familiar y laboral como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Así como, una serie de reformas laborales por las que se pretende facilitar la integración de la mujer a la vida laboral, concediendo beneficios a los empleadores por la contratación de mujeres.

Otra de las medidas a destacar, que se ha implantado recientemente, es la ampliación paulatina del tiempo de paternidad al que tienen derecho los hombres por el nacimiento y cuidado de su descendencia. Lo que se pretende con esta medida es acabar con la discriminación estadística que se ejerce sobre las mujeres que están en edad de procrear.

7. CONCLUSIONES

Las conclusiones que saco en claro tras el desarrollo de este trabajo son que los esfuerzos por alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral no han sido suficientes. Aunque se han hecho muchos progresos, siguen existiendo desigualdades en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres.

Continúa aconteciendo la segregación ocupacional, concentrándose las mujeres en ciertas ocupaciones, principalmente del sector terciario. He podido apreciar, de igual modo, que el sector público se forma primordialmente por mano de obra femenina.

Así mismo, es notable la diferencia de participación en el mercado laboral de manera general y según el tipo de jornada, siendo las mujeres las que obtienen mayores tasas de desempleo y las que más desarrollan una jornada parcial. Este hecho ocurre; a veces, de forma voluntaria por sus preferencias y otras de forma involuntaria viéndose obligadas a desarrollar trabajos remunerados con una jornada reducida o parcial. Incluso no trabajar, por tener que ocuparse del cuidado de personas dependientes o por no encontrar un trabajo a jornada completa o por un hecho de discriminación.

Otra conclusión a la que llego es la persistente brecha salarial que existe entre mujeres y hombres, sobre todo en jornadas a tiempo completo. El problema viene a la hora de determinar en qué medida se debe a la elección de las mujeres de puestos con menor responsabilidad, que les permita conciliar de una manera más óptima la vida familiar y la laboral, y en cuanto se debe a las discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado laboral.

En mi opinión, se debe educar desde las edades más tempranas en la equidad para poder acabar con estas diferencias, tanto en las escuelas como en los hogares; ya que, es un tema que afecta a toda la sociedad. Las desigualdades no dejan aprovechar al máximo al mercado laboral, y a la economía en general, todos los recursos del que dispone para crear una red más competitiva y; por lo tanto, más productiva y eficiente.

8. BIOGRAFÍA

Aylagas Cesteros, P. (2018): *“Mercado laboral: diferencias de género (2000-2017)”*. Universidad de Valladolid. Trabajo de Fin de Grado.

Cebrián, I. y Moreno, G. (2018): *“Desigualdades de género en el mercado laboral”*. Panorama Social. Nº 27. Primer semestre.

Del Rio, C. y Alonso-Villar, O. (2007): *“Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios”*. Documento de trabajo Departamento de Economía Aplicada nº 2.

Denia Cuesta, A. y Guilló Fuentes, M^aD. (2010): *“Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario”* en *Mujeres y mercado laboral en España*. Antonio Villar (dir) Ed Fundación BBVA.

Fernández fraile, M. E. (2008): *“Historia de las mujeres en España: historia de una conquista”*. Disponible en:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042008000100001 [Consulta: 20/4/2018]

Galvez Muñoz,L. y Rodriguez Modroño, P. (2014): *“El empleo de la mujer en la España Democrática y el impacto de la Gran recesión”*. AREAS 32. Revista Internacional de Ciencias Sociales, pp. 105-123.

Larrañaga Sarriegui, M. y Echebarría Miguel, C.: *“Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 55, pp. 65-81.

CES. 2016. “Las mujeres en el mercado de trabajo”. En *La participación laboral de las mujeres en España*, cap III.

Martín-Palomo, M. Teresa y Tobío Soler, Constanza (2018). «Cambio y continuidad en tres generaciones de mujeres: un análisis longitudinal cualitativo de las formas de trabajo». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 162: 39-54. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.162.39>)

McConnell, Brue y Macpherson. (2007): “*Economía Labora*”¹. Madrid: Mc Graw Hill.

“*Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*” (2014-2016). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en:

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

Torns, T. y Recio, C. (2012): “*Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación*”. Revista de Economía Crítica, nº 14, segundo semestre.

Vega, P. J.; Santero, R.; Castro, B., y N. E. Gómez (2016), “Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español”, Estudios de Economía Aplicada, 34(1): 155-178.

9. WEBGRAFÍA

<https://www.boe.es>

<http://www.ilo.org>

<http://www.ine.es>