



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado
Grado en Economía

La Participación laboral de la mujer en España

Presentado por:
Juan Vicente Fuentes Zamorano

Índice de contenidos

1 INTRODUCCION	5
2.TEORÍA DE LA ELECCIÓN INDIVIDUAL. MODELO OCIO-TRABAJO.....	5
2.1 La restricción presupuestaria.....	6
2.2 Las preferencias individuales.....	7
2.3 Maximización de la utilidad.....	9
3 INDICADORES DE PARTICIPACIÓN LABORAL EN ESPAÑA.....	12
3.1Tasa de actividad y tasa de ocupación.....	12
3.1.1. Tasa de actividad en España por sexo.....	13
3.1.2 Tasa de actividad por sexo y sector económico	15
3.1.3. Tasa de actividad por sexo y grupo de edad	18
3.1.4 Tasa de actividad según nivel de estudios por sexo.....	20
3.1.5. Nivel de ocupación en España por sexo.....	22
3.1.6. Tasa de ocupación por sexo y estado civil en España.....	23
3.1.7 Tasa de ocupación según tipo de contrato por sexo.....	24
3.1.8. Ocupados según tipo de jornada por sexo.....	25
3.1.9. Tasa de ocupación femenina Europa.....	26
4 PRINCIPALES POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL	27
4.1 Constitución Española	27
4.2 Ley 39/1999, de 5 de noviembre.....	27
4.3. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo	28
4.4 Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.....	28
4.5. Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre y Real Decreto 902/202, de 13 de octubre.....	30
5.CONCLUSIONES	30
6.BIBLIOGRAFÍA	33

INDICE DE FIGURAS

2.1. Restricción presupuestaria.....	7
2.2. Mapa de curvas de indiferencia.....	9
2.3. Maximización de la utilidad sujeta a la restricción presupuestaria, en un modelo con rentas laborales (Izquierda) y en modelo con rentas laborales y no laborales (Derecha).....	10

INDICE DE GRÁFICOS

3.1. Tasa de actividad por sexo.....	14
3.2. Evolución de la ocupación por sexo.....	22
3.3. Evolución tasa de ocupación según tipo de contrato y sexo.....	24
3.4. Evolución de la ocupación según tipo de jornada y sexo.....	25
3.5. Evolución de la ocupación femenina en Europa.....	26

INDICE DE TABLAS

4.1. Tasa de actividad por sexo y sector económico.....	15
4.2. Tasa de actividad por sexo y grupo de edad.....	18
4.3. Tasa de actividad según nivel de estudios y sexo.....	20
4.4. Evolución tasa de ocupación según estado civil y sexo.....	23

RESUMEN

En este trabajo he realizado un seguimiento, en la mayoría de casos desde el 2002 (aunque en varios indicadores he estudiado a partir de los años 80) hasta 2022 (3º trimestre, en ambos casos) de la evolución de los mejores indicadores de participación laboral, centrado en la comparación de ambos sexos. Para dicho análisis he utilizado variables de segmentación, como pueden ser el rango de edad, nivel de estudios, sector de ocupación en la economía, tipo de jornada añadiendo a estas el indicador del sexo. En líneas generales se puede concluir una tendencia positiva de la situación laboral del sexo femenino hacia la paridad con el sexo masculino, pero con matices, como pueden ser los diferentes sectores de ocupación, la conciliación laboral y personal o los diferentes niveles de formación.

ABSTRACT

This study aims to be a follow-up of the evolution of the best parameter of labor participation focused in a sex comparison. The timeframe of the study ranges from 2002 (although in some cases figures go back to the eighties). Segmentation variables such as age range, educational level, employment sector, type of journey have been used in the analysis, all of them added to the sex indicator. In general terms, a positive trend of the female sex in its way to parity with the male sex may be concluded, but these figures also show several fields with wide room for improvement, such as differences between employment sectors, labor and personal conciliation or between different educational levels.

1 INTRODUCCION

El objetivo principal de este trabajo, es mostrar la evolución de la participación laboral de la mujer, a través de tablas, gráficos y artículos científicos en nuestro país, en los últimos 20 años, y teniendo en cuenta datos históricos desde 1980.

El trabajo está estructurado en tres bloques. En el primero, se desarrolla el modelo teórico consumo-ocio. Este modelo es una aplicación específica de la teoría de la elección individual enfocado en las decisiones a tomar con los recursos y con la restricción del tiempo. Tiene en cuenta las preferencias individuales de los consumidores, el coste de oportunidad y factores externos que influyen en las decisiones de consumo-ocio.

El segundo bloque, está basado en un análisis empírico. Para este análisis se han empleado como fuentes principales los datos sobre la evolución de la participación laboral de la mujer, recabados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Eurostat. Las variables consideradas para esta parte del estudio han sido, entre otras: la edad, tipos de contrato, tipos de jornada, estado civil o nivel de estudios, así como, la distribución por sexos en el mercado laboral español, analizando diferencias y similitudes entre ambos.

Por último, se han analizado las principales políticas en materia de igualdad laboral llevadas a cabo por los diferentes gobiernos democráticos de España. El resultado de este análisis es comprobar el avance de dichas políticas.

2. TEORÍA DE LA ELECCIÓN INDIVIDUAL. MODELO CONSUMO-OCIO.

Dentro de la teoría de la elección individual, el modelo que voy a analizar como base del trabajo es el de la elección entre ocio y consumo. Dicho modelo se basa en la conjunción de dos condicionantes, la restricción presupuestaria del individuo y sus preferencias. De las combinaciones de consumo y ocio delimitadas para el individuo por su restricción presupuestaria, este va a elegir aquella que le produzca una mayor satisfacción de acuerdo con sus preferencias entre ocio y consumo. Para conocer el óptimo de dicha combinación necesitaremos saber:

La restricción presupuestaria: En este modelo viene delimitado por, la renta del individuo, en la que se incluyen las rentas del trabajo y las rentas no laborales (Cualquier renta no percibida en el mercado laboral, como herencias) y por el tiempo.

Las preferencias individuales: Las preferencias de los individuos vienen determinadas por su función de utilidad, la cual se representa en un mapa de curvas de indiferencia.

2.1 La restricción presupuestaria

La restricción presupuestaria muestra todas las combinaciones de ocio y consumo a las que puede acceder el individuo dadas unas rentas laborales y no laborales en un tiempo determinado. Por lo que el individuo se enfrenta a una restricción presupuestaria y a una restricción temporal. Los factores que van a determinar estas restricciones son:

Para la restricción presupuestaria:

Las rentas laborales: El salario que percibe el individuo exclusivamente sobre su trabajo en el mercado laboral. El salario, que viene definido por la oferta y demanda de trabajo, va a determinar el salario real que percibe el individuo por su trabajo, teniendo en cuenta para el modelo: el precio de los bienes de consumo, “ p ”¹, el salario, “ w ”, el consumo “ C ” y el trabajo “ L ”.

Las rentas no laborales: Son todas las rentas que percibe el individuo fuera del mercado laboral, ya sean herencias, préstamos bancarios, etc. Se representan como “ N ”. Pueden ser cero si el individuo parte sin ninguna de las anteriores, lo que afectará a su representación gráfica.

$$pC = wL + N$$

¹ Para simplificar el modelo se supone que el precio de los bienes de consumo es igual a 1.

Para la restricción temporal:

El tiempo: Se basa en el tiempo que dura un día (24 horas), el cual se va a distribuir entre el número de horas que el individuo dedica al trabajo, y las restantes al ocio. Se representan respectivamente como “L” y “H”, de tal manera que:

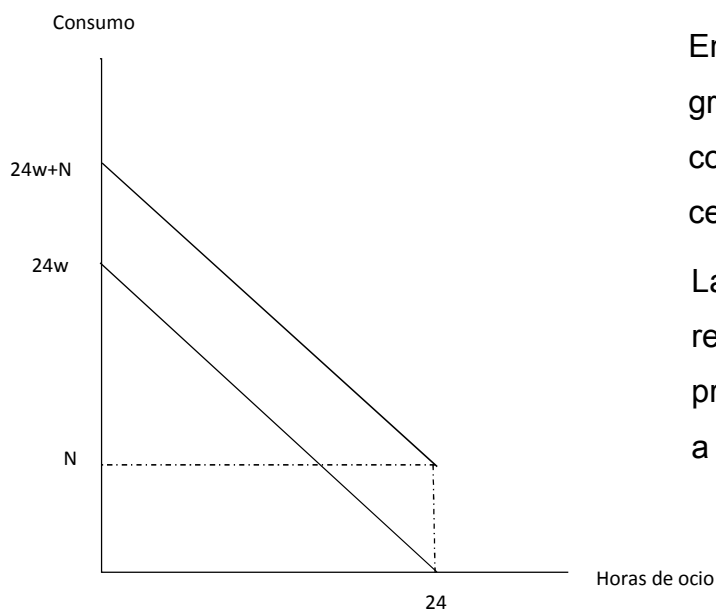
$$L + H = 24$$

La restricción presupuestaria se representa de manera matemática como:

$$C = wL + N$$

$$L + H = 24 \quad \rightarrow \quad C = w(24 - H) + N$$

Figura 2.1. Restricción presupuestaria.



En el caso de $N=0$ la gráfica quedaría como la recta más cercana al origen.

La pendiente de la restricción presupuestaria es igual a $-w$

Fuente. Elaboración propia

2.2 Las preferencias individuales

En cuanto a las preferencias que muestran los individuos, estas vienen determinadas por el mapa de curvas de indiferencia. Las curvas de indiferencia de cada individuo son la representación gráfica de las funciones de utilidad. Estas funciones de utilidad personifican las diferentes combinaciones entre consumo-ocio para los diferentes individuos.

Las curvas de indiferencia, presentan los siguientes elementos comunes:

-El individuo siempre va a preferir las curvas que estén más alejadas del origen. Debido a la insaciabilidad que presentan estos, prefieren siempre una mayor combinación de bienes ante una menor.

-Pendiente negativa. Esta característica significa que al aumentar los valores de consumo, se van a reducir los valores de ocio, y viceversa, para mantener el mismo nivel de utilidad en el individuo. Son decrecientes, de acuerdo con su pendiente.

-Estrictamente convexas respecto al origen. Estas curvas reflejan las preferencias de los individuos para un equilibrio entre el consumo y el ocio a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta la relación entre ambos bienes y su aversión al riesgo. Para la configuración de la forma de las curvas de indiferencia, se tienen en cuenta aspectos como el efecto de sustitución intertemporal (considerando el consumo y ocio como bienes sustitutivos), la preferencia por la diversificación intertemporal entre consumo y ocio, ya que los individuos prefieren un equilibrio entre ambos a la concentración en un periodo, y la aversión al riesgo intertemporal, ya que los individuos prefieren limitar su consumo y ocio para evitar grandes oscilaciones.

La relación entre consumo y ocio se determina como “Relación marginal de sustitución” (RMS), de ocio y consumo en nuestro caso.

La pendiente de la curva de indiferencia es igual a la Relación Marginal de Sustitución cambiada de signo, o igual al cociente de las utilidades marginales de cada variable. Donde $UMgH$ es la utilidad marginal para el ocio y $UMgC$ la correspondiente para el consumo

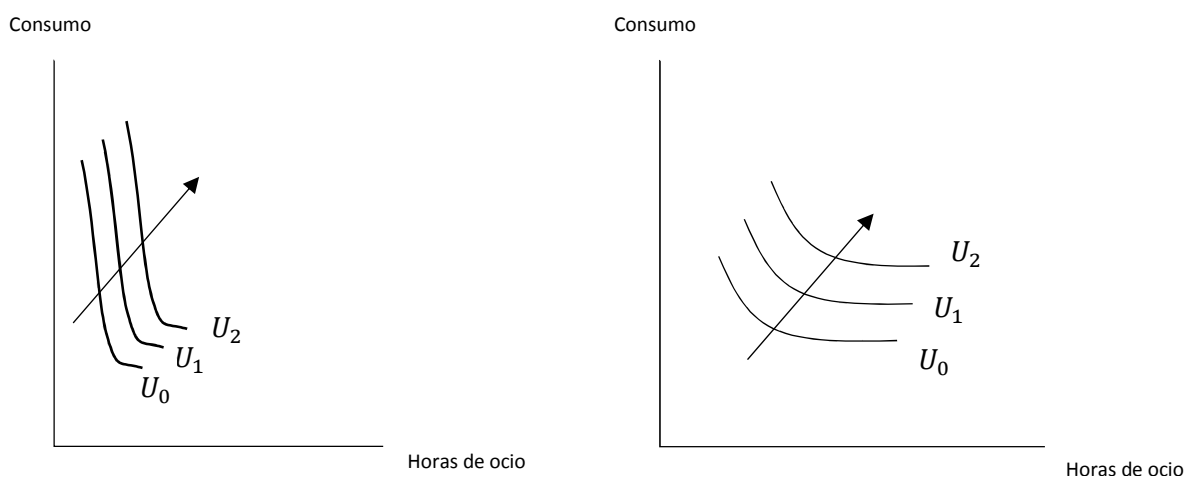
$$RMS_{C,H} = -\frac{dC}{dH} = \frac{UMgH}{UMgC}$$

-Las curvas de indiferencia son transitivas. Esto quiere decir que no se cruzan. Si dos curvas de indiferencia se cruzaran provocarían al individuo una cantidad de utilidad igual pero con una combinación de bienes diferente, lo que contradice

al principio de que los individuos siempre prefieren una mayor cantidad de bienes ante una menor.

Dentro del mapa de curvas de indiferencia, cada individuo según sus preferencias va a presentar un mapa diferente, ya que habrá individuos que tengan un mayor gusto por el ocio, renunciando para ello a una cantidad de consumo, y viceversa. Estas curvas siempre van a estar lo más alejadas posible del origen debido a que los individuos siempre buscan maximizar su utilidad.

Figura 2.2. Mapa de curvas de indiferencia



Fuente. Elaboración propia.

Según las preferencias del individuo, así presentará su mapa de curvas de indiferencia, demostrando un mayor gusto por el ocio, en el mapa de la izquierda, o una mayor preferencia por el consumo en el mapa de la derecha.

2.3 Maximización de la utilidad

El problema del individuo será encontrar la curva que le proporcione la máxima cantidad de utilidad sujeta a una restricción presupuestaria, esto es la maximización de la utilidad.

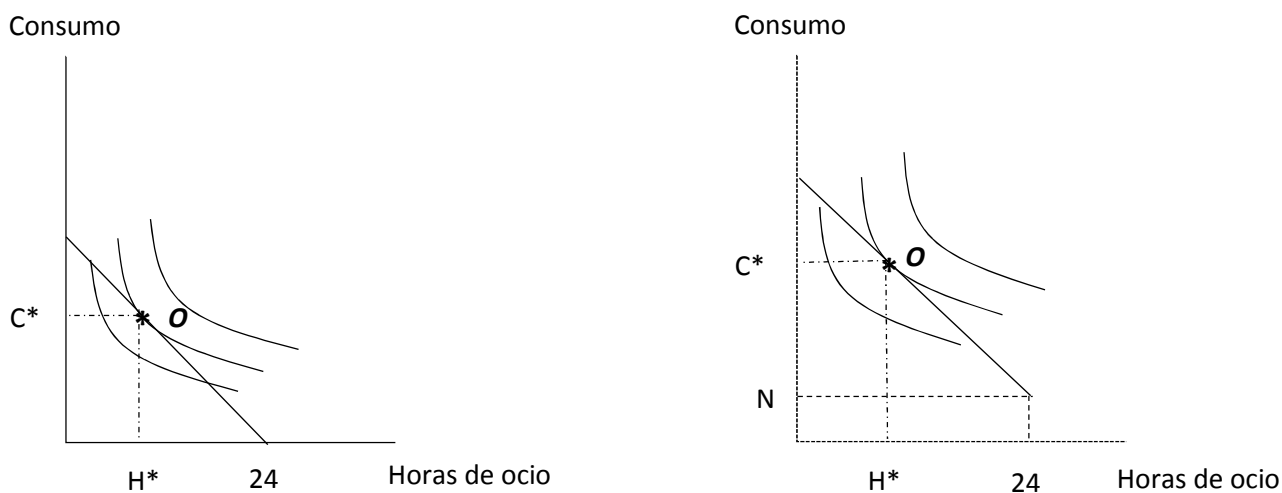
Para modelizar el modelo primero debemos saber si el individuo cuenta con rentas no laborales o solo cuenta con rentas laborales, lo que va a afectar a la restricción presupuestaria.

Deberemos considerar el ocio como un bien normal. También debemos considerar que $p=1$ para simplificar el modelo.

$$\begin{array}{l}
 \text{Max } U(C, H) \\
 \text{s. a. } \rightarrow pC = wL + N \\
 \quad \rightarrow L + H = 24 \\
 \quad \rightarrow p = 1
 \end{array}
 \quad \left. \vphantom{\begin{array}{l} \text{Max } U(C, H) \\ \text{s. a. } \rightarrow pC = wL + N \\ \quad \rightarrow L + H = 24 \\ \quad \rightarrow p = 1 \end{array}} \right\} C = w(24 - H) + N$$

Una vez realizados estos supuestos, y con indiferencia de si el individuo posee rentas laborales y no laborales, es necesario buscar el punto de tangencia en el que individuo maximiza su utilidad dependiente a su restricción presupuestaria.

Figura 2.3. Maximización de la utilidad sujeta a la restricción presupuestaria, en un modelo con rentas laborales (Izquierda) y en modelo con rentas laborales y no laborales (Derecha)



Fuente. Elaboración propia.

Según la representación gráfica, los óptimos de consumo y ocio van a diferir en función de si el individuo posee rentas laborales (N) o no las posee. También va a cambiar el punto óptimo (O) debido a la variación que se provoca en la restricción presupuestaria del individuo en función de si $N = 0$ ó $N = i ; i = 1, 2, 3 \dots$

En dicho punto de tangencia, la pendiente de la curva de indiferencia y de la restricción presupuestaria del individuo va a coincidir, lo que es condición necesaria para que se maximice la utilidad del individuo.

$$w = -\frac{dC}{dH} \equiv RMS = \frac{UMg_H}{UMg_C}$$

Será además, condición suficiente, cuando la $RMS_{C,H}$ es decreciente, es decir si las curvas de indiferencia son estrictamente convexas. En caso contrario, la condición suficiente será:

$$\frac{\partial RMS}{\partial H} < 0 \quad \text{ó} \quad \frac{\partial^2 C}{\partial H^2} > 0$$

De forma matemática, el problema de la maximización de la utilidad se resuelve:

$$\mathcal{L} = U(C, H) + \lambda(24w - wH + N - C)$$

Condición necesaria:

$$\left. \begin{array}{l} \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial C} = 0 \rightarrow \frac{\partial U}{\partial C} - \lambda = 0 \\ \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial H} = 0 \rightarrow \frac{\partial U}{\partial H} - \lambda w = 0 \end{array} \right\} \left. \begin{array}{l} \frac{\partial U}{\partial H} = -\lambda \\ \frac{\partial U}{\partial C} = \frac{\partial U}{\partial H} \frac{\partial H}{\partial C} \end{array} \right\} \left. \begin{array}{l} \rightarrow \frac{\partial U}{\partial H} = UMg_H \\ \rightarrow \frac{\partial U}{\partial C} = UMg_C \end{array} \right\} \rightarrow$$

$$\rightarrow w = \frac{UMg_H}{UMg_C} = RMS_{C,H} \rightarrow CN$$

$$\frac{\partial \mathcal{L}}{\partial \lambda} = 0 \rightarrow 24w + N - C - wH = 0 \rightarrow 24w + N = wH + C$$

Será condición necesaria y suficiente si las curvas de utilidad son estrictamente convexas:

$$\frac{\partial RMS_{C,H}}{\partial H} < 0$$

Resolviendo el sistema de ecuaciones, obtendremos los óptimos de consumo y ocio pero en caso de que no exista estricta convexidad en las curvas de indiferencia, deberemos resolver la condición suficiente explicada anteriormente.

$$\frac{\partial RMS}{\partial H} < 0 \quad \text{ó} \quad \frac{\partial^2 C}{\partial H^2} > 0^2$$

De esta forma resolvemos el problema, por lo tanto, un individuo va a maximizar su utilidad cuando la $RMS_{C,H} = w$, cumpliendo la condición necesaria y la condición suficiente si fuera necesario debido a la no estricta convexidad de las curvas de indiferencia.

3 INDICADORES DE PARTICIPACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

Para continuar, voy a realizar un estudio basado en datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), del Eurostat, y siguiendo, para este estudio, la metodología de la Encuesta Nacional de Población (EPA)

El periodo de análisis es desde 2002 hasta 2023 utilizando los datos del 3º trimestre de cada año.

3.1 Tasa de actividad y tasa de ocupación.

Para analizar en profundidad el mercado laboral español y la participación de la mujer en este con respecto al hombre voy a basar el análisis en el estudio de la tasa de actividad y la tasa de ocupación, introduciendo diferentes variables socio-económicas entre ambas tasas (Estado civil, sector de empleo, etc), para intentar explicar las diferencias entre sexos dentro de este. Previo al análisis en profundidad voy a definir cada una de las tasas según la Encuesta de Población Activa (EPA) y su metodología actualizada a fecha 2021.

Población económicamente activa: En la EPA, la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 años o mayores de esta edad, que durante la semana de referencia (la anterior a la que se realiza la encuesta) se

² Teniendo en cuenta que el Hessiano Orlado relevante es >0

incluyen entre personas con empleo u ocupadas y personas en busca activa de empleo o paradas.

Población ocupada o con empleo: En la EPA se define a este grupo como las personas de 16 años o más que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o han ejercido una actividad por cuenta propia.

Tasa de actividad: Es un índice que ayuda a medir el nivel de empleo de un país. En esta tasa se tiene en cuenta la población económicamente activa. Se calcula como el cociente, en porcentaje, entre la población activa y la población en edad de trabajar (En nuestro país las personas mayores de 16 años).

$$Tasa\ de\ actividad = \frac{Población\ activa}{Población\ potencialmente\ activa} \times 100$$

Tasa de ocupación: Esta tasa también se conoce como tasa de empleo, es el cociente, expresado en porcentaje, entre el número de personas ocupadas y el número total de personas, estableciendo el límite en numerador y denominador, desde los 16 años a los 64 años.

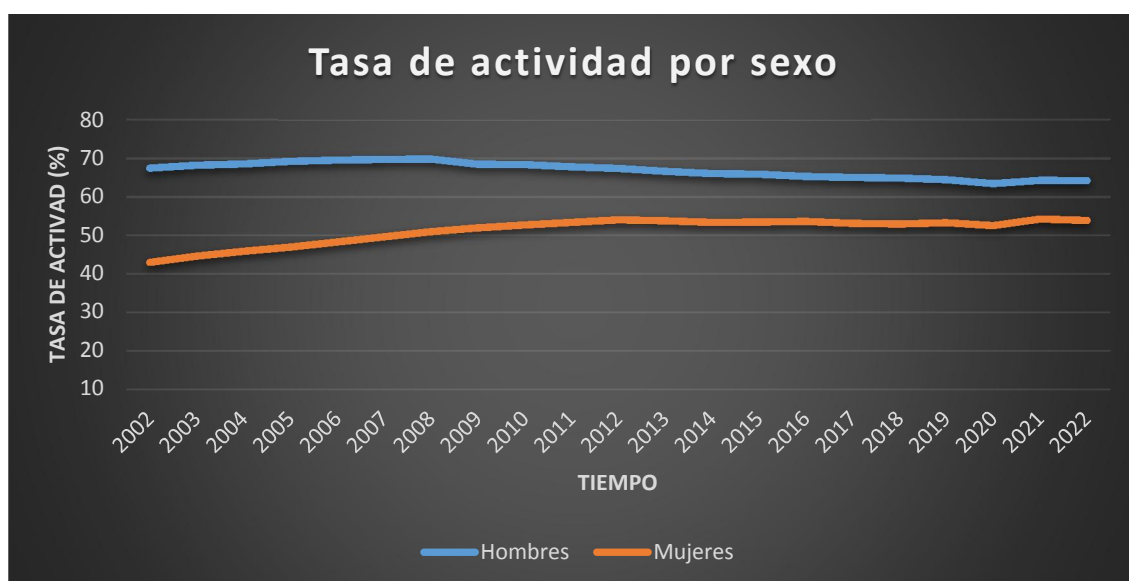
$$Tasa\ de\ ocupación = \frac{Número\ de\ ocupados}{Población\ entre\ 16\ y\ 64\ años} \times 100$$

Para profundizar en el análisis del mercado laboral, centrado en este caso en la participación de la mujer voy a emplear el análisis gráfico, y diferentes cuadros para dar una visión objetiva de su situación en el mercado laboral de nuestro país.

3.1.1. Tasa de actividad en España por sexo.

El periodo analizado para esta variable es 2002-2022, teniendo en cuenta los datos del tercer trimestre de cada año. La unidad de medida es en porcentaje del total.

Gráfica 3.1. Tasa de actividad por sexo



Fuente. Elaboración propia en base a datos del INE.

En la evolución de la tasa de actividad por sexo en España se aprecia una tendencia creciente para las mujeres en el periodo analizado reduciendo la diferencia con los hombres en más de un 10%, aunque todavía existen diferencias entre ambos sexos en la actualidad. Si extendemos el periodo analizado hacia el pasado, veríamos diferencias todavía mayores, teniendo en cuenta el contexto político con el paso de una dictadura a una democracia y las consecuencias sociales que esto produjo para la mujer, ya que dicho cambio provocó una variación del papel que estas realizaban en la sociedad. Es más o menos a partir de 1986 cuando la mujer empieza a aumentar la participación en el mercado laboral, creciendo en solo un año 4 puntos porcentuales, y para el periodo de 1976 a 1995 casi 10 puntos porcentuales³. Todo este cambio, así como el aumento progresivo de su formación, abandonando o compaginando las labores del hogar que realizaban anteriormente y retrasando la maternidad debido al periodo que dedican las mujeres a su formación a partir de los años 80, con la liberación de la mujer y la sociedad española tras la dictadura. Ver artículo de Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno (2018).

³ Según series históricas de la tasa de actividad del Instituto Nacional de Estadística.

Sin duda alguna se puede concluir que la evolución de la tasa de actividad es muy positiva en los últimos 46 años, casi doblándose en puntos porcentuales, pero todavía quedan ciertos ámbitos en los que es mejorable.

En cuanto a la tasa de actividad en el periodo de crisis sanitaria de COVID-19 los colectivos más afectados son los trabajadores del comercio, turismo y hostelería, y por extensión las mujeres, debido a su mayor representación en dichos sectores, así como los empleos menos cualificados como la construcción debido a la imposibilidad de sustitución del trabajo por el teletrabajo. A resaltar también el colectivo de trabajadores inmigrantes, que al ocupar mayormente empleos temporales y vinculados a la construcción o agricultura han sufrido en mayor medida los efectos financieros de la crisis sanitaria, según el artículo de Raquel Llorente de (2020)

3.1.2 Tasa de actividad por sexo y sector económico

El periodo analizado en este caso es desde 2008 hasta 2022 teniendo en cuenta los datos del tercer trimestre de cada año. He tenido en cuenta como variables, el sexo y como sector económico, agricultura, construcción, industria y servicios. La unidad de medida es en porcentaje del total.

Tabla 4.1. Tasa de actividad por sexo y sector económico

Tasa de actividad por sexo y sector económico			
Año	Sector	Mujeres (%)	Hombres (%)
2008	Agricultura	2,7	5,1
	Construcción	1,9	20,2
	Industria	8,6	19,6
	Servicios	81,6	52,5
2009	Agricultura	2,6	5,3
	Construcción	1,6	17,7
	Industria	7,8	17,8
	Servicios	80,2	53,6
2010	Agricultura	2,7	5,4
	Construcción	1,5	15,1
	Industria	6,9	16,7
	Servicios	78,4	53,8
2011	Agricultura	2,6	5,3
	Construcción	1,2	13,3
	Industria	6,6	16,7
	Servicios	77,6	54,6

2012	Agricultura	2,6	5,7
	Construcción	1,1	11,2
	Industria	6,7	16,4
	Servicios	75,1	54,2
2013	Agricultura	2,4	5,8
	Construcción	0,9	10,0
	Industria	6,2	15,4
	Servicios	74,4	54,4
2014	Agricultura	2,3	5,7
	Construcción	0,9	9,3
	Industria	6,2	15,9
	Servicios	74,8	55,7
2015	Agricultura	5,8	2,4
	Construcción	0,8	9,6
	Industria	6,4	16,3
	Servicios	76,2	56,8
2016	Agricultura	2,4	6,0
	Construcción	0,9	9,7
	Industria	6,3	16,6
	Servicios	77,8	58,3
2017	Agricultura	2,5	6,1
	Construcción	1,0	9,7
	Industria	6,8	17,3
	Servicios	79,1	59,4
2018	Agricultura	2,3	5,9
	Construcción	1,1	10,3
	Industria	7,2	17,3
	Servicios	80,4	60,1
2019	Agricultura	2,3	5,7
	Construcción	1,1	10,4
	Industria	7,3	17,7
	Servicios	80,8	60,8
2020	Agricultura	2,1	5,9
	Construcción	1,1	10,6
	Industria	7,4	17,2
	Servicios	80,8	60,8
2021	Agricultura	2,2	5,8
	Construcción	1,2	10,5
	Industria	6,8	17,0
	Servicios	80,3	60,2
2022	Agricultura	2,0	5,4
	Construcción	1,1	10,5
	Industria	7,6	17,0
	Servicios	81,5	62,1

Fuente. Elaboración propia en base a datos del INE.

En este cuadro las grandes diferencias entre sectores son propias de una economía como la española, ya que esta se centra en el sector servicios, por lo

que los porcentajes más altos de actividad quedan reflejados en el sector servicios, tanto en hombres como en mujeres.

Las diferencias entre los sexos quedan patentes tanto en el sector primario (Agricultura y construcción) como en el segundo sector, al cual pertenecen las actividades industriales. En cuanto a las diferencias en el primer sector podríamos dividir entre construcción y agricultura, ya que en la construcción, muchos de los empleos de este subsector requieren de una destreza física que podría explicar las diferencias entre sexos, sin embargo en la agricultura, muchos de los trabajos dependen de maquinaria, y debido a la reciente modernización de la maquinaria, cada vez es menor el requerimiento físico de esta actividad por lo que las diferencias en este subsector pueden deberse al pensamiento continuista clásico en la sociedad española o a la falta de interés de la mujer por esta actividad económica cuyos rendimientos cada vez son menores.

En cuanto al segundo sector de la economía española, las tasas de actividad de mujeres y hombres sufren una reducción paulatina debido a la cada vez menor industrialización de nuestro país.

A la hora de analizar el sector servicios, sector principal de la economía española, cabe destacar el gran número de mujeres que trabajan en dicho sector. Esto podría explicarse desde el punto de vista de que las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos en servicios como la educación y la sanidad⁴, lo que refleja el pensamiento clásico de que las mujeres deben cuidar y educar a la familia, aunque según datos del Instituto Nacional de Estadística, cada vez es mayor el número de hombres en dichas profesiones, lo que inducirá a una mayor igualdad en términos absolutos de ocupación de puestos en estos subsectores. También en subsectores como el comercio al por mayor, comercio al por menor y la restauración el número de mujeres es superior al de hombres, lo que en conjunto explica los datos de actividad en el principal sector económico del país.

El mayor peso en términos de porcentaje de las mujeres en los subsectores del sector servicios podría deberse a que se encuentran “feminizados” debido a la alta proporción de mujeres con respecto al total, ya que estos trabajos permiten

⁴ Según datos de epdata, plataforma creada por Europapress para el tratamiento de datos públicos.

una mayor flexibilidad de horarios y jornadas y son más atractivos para las mujeres según el artículo de Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno de (2008).

3.1.3. Tasa de actividad por sexo y grupo de edad

El periodo analizado va desde 2002 hasta 2022 con los datos del tercer trimestre de cada año. La unidad de medida es en porcentaje del total.

Tabla 4.2. Tasa de actividad por sexo y grupo de edad

Tiempo	Rangos Edad (Años)	Hombre	Mujer
2002	16 - 24	55,04	43,65
	25-34	92,2	74,87
	35-44	94,4	64,93
	45-54	89,4	51,83
	55 y más	26,73	9,18
2003	16-24	56,2	44,73
	25-34	92,62	77,35
	35-44	94,63	67,43
	45-54	89,99	53,31
	55 y más	27,31	9,98
2004	16-24	57,07	45,11
	25-34	92,56	78,53
	35-44	94,34	69,23
	45-54	89,91	55,71
	55 y más	27,69	10,63
2005	16-24	59,65	49,12
	25-34	92,21	78,03
	35-44	93,98	69,43
	45-54	90,38	57,36
	55 y más	28,33	11,57
2006	16-24	59,8	49,3
	25-34	92,48	79,74
	35-44	93,9	71,84
	45-54	90,35	60,49
	55 y más	28,96	11,87
2007	16-24	59,66	50,62
	25-34	92,83	80,48
	35-44	94,04	72,62
	45-54	90,06	63,87
	55 y más	29,04	12,71
2008	16-24	59,53	50,61
	25-34	92,42	82,4
	35-44	93,66	75,24
	45-54	90,32	65,24
	55 y más	29,79	13,6
2009	16-24	54,28	47,88
	25-34	91,62	82,91
2010	35-44	93,31	78,38
	45-54	89,97	67,79
	55 y más	28,63	14,66
2011	16-24	50,88	46,11
	25-34	92,27	84,9
	35-44	94,59	78,87
	45-54	90,17	70,68
	55 y más	28,94	15,24
2012	16-24	48,92	45,47
	25-34	92,54	84,38
	35-44	94,58	80,99
	45-54	90,28	71,83
	55 y más	28,35	16,75
2013	16-24	47,01	42,83
	25-34	92,64	85,28
	35-44	94,17	82,77
	45-54	90,73	74,11
	55 y más	28,81	17,65
2014	16-24	45,34	41,3
	25-34	92,33	85,91
	35-44	94,43	83,15
	45-54	90,44	74,98
	55 y más	28,61	17,7
2015	16-24	43,26	38,76
	25-34	92,22	85,63
	35-44	94,67	83,82
	45-54	90,29	74,99
	55 y más	28,94	18,18
2016	16-24	42,83	39,3
	25-34	91,73	84,12
	35-44	94,87	83,42
	45-54	90,79	76,15
	55 y más	29,72	19,46
2017	16-24	40,17	37,03
	25-34	91,76	84,28
	35-44	94,75	85,19
	45-54	90,78	76,51
	55 y más	30,25	20,61

2017	16-24	42,63	37,34
	25-34	90,23	83,35
	35-44	94,38	84,71
	45-54	90,37	76,84
	55 y más	31,05	20,63
2018	16-24	41,87	36,41
	25-34	90,23	82,98
	35-44	94,58	84,02
	45-54	90,64	77,33
	55 y más	31,45	21,29
2019	16-24	42,37	36,59
	25-34	89,53	82,9
	35-44	93,54	84,62
	45-54	90,96	78,82
	55 y más	31,97	22,09
2020	16-24	38,4	33,22
	25-34	86,97	83,15
	35-44	92,91	83,18
	45-54	90,62	77,61
	55 y más	32,98	23,06
2021	16-24	40,49	36,99
	25-34	89,29	84,51
	35-44	94,13	85,75
	45-54	91,34	80,15
	55 y más	34,06	24,67
2022	16-24	41,59	36,44
	25-34	89,16	83,39
	35-44	93,78	85,01
	45-54	91,63	80,74
	55 y más	34,55	25,01

Fuente. Elaboración propia en base a datos del INE.

Los cambios más significativos a mi juicio es la concordancia a la que se ha llegado en la tasa de actividad por edades en los grupos de edad más avanzados, debido a la conciliación de las mujeres de su trabajo con el cuidado de los hijos, algo que se ha empezado a dar a finales del siglo pasado. También a destacar, la reducción de los porcentajes sobre el total de actividad en edades tempranas, tanto en mujeres como hombres, posterior a la crisis económica del 2008 debido a la creciente necesidad de una formación más específica para los empleos, así como, a la reducción del empleo en sectores como la agricultura y construcción, sectores estos que requieren de menor formación.

Sin embargo, las diferencias siguen patentes en los rangos de edad intermedios, por el tema de la conciliación, ya que no todas las mujeres pueden conciliar la maternidad con la actividad remunerada, por lo que estas diferencias no terminan de reducirse, siendo esto, junto con el cuidado de personas mayores o dependientes por parte de las mujeres lo que genera dichas diferencias, según el artículo de Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno (2018).

3.1.4 Tasa de actividad según nivel de estudios por sexo

El periodo analizado comprende desde 2014 a 2022, empleando los datos relativos al tercer trimestre del año. La unidad de medida empleada para el análisis es de tanto por ciento.

Tabla 4.3. Tasa de actividad según nivel de estudios y sexo

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Hombres									
Analfabetos	28,03	26,31	17,68	18,06	18,16	19,66	16,69	19,38	19,03
Estudios primarios incompletos	18,24	18,18	19,12	19,15	19,01	17,02	18,4	19,77	19,05
Educación primaria	30,69	32,63	29,86	30,89	32,42	34,29	35,81	36,1	36,7
Primera etapa de educación secundaria y similar	63,31	63,88	63,42	65,71	67,75	68,67	70,12	71,17	71,76

Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	61,19	61,72	60,59	64,49	64,29	64,79	65,22	68,02	67,56
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	78,86	79,74	79,08	80,46	81,19	81,78	82,35	83,82	84,13
Educación superior	78,66	78,42	78,92	80,02	80,72	80,83	80,64	81,15	81,83
Mujeres									
Analfabetos	7,99	9,36	9,44	7,13	5,62	6,68	8,24	7,91	8,49
Estudios primarios incompletos	7,47	7,12	6,85	7,86	8,04	8,05	7,94	9,23	8,97
Educación primaria	15,68	15,3	16,06	16,12	17,57	17,99	18,73	19,74	21,55
Primera etapa de educación secundaria y similar	45,56	46,77	44,86	49,26	49,41	50,67	52,7	52,91	54,13
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	52,91	54,37	53,11	54,9	55,68	57,35	57,02	57,42	59,21
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	68,24	69,1	67,21	69,62	71,32	70,75	73,64	75,04	72,67
Educación superior	78,22	78,67	78,38	78,91	78,99	79,84	80,33	80,58	80,47

Fuente. Elaboración propia en base a datos del INE.

La evolución de las tasas de actividad por ambos sexos para el periodo analizado reflejan una diversidad en cuanto al género y la actividad según el nivel de estudios, encontrando grandes diferencias entre los hombres y mujeres con grados de formación menores, ya que aquí los hombres reflejan una mayor tasa de actividad debido a la alta ocupación de este género en sectores como la construcción y la agricultura, sectores ambos en los que la mayoría de puestos no requieren un gran nivel de formación. Esta característica del mercado de trabajo sirve para valorar las diferencias entre géneros, pero da una visión del retroceso como sociedad que vive el país. Si bien es cierto que para ambos géneros, la actividad en grados de formación superiores es alta, la evolución

para este periodo de tiempo parece suspendida. Al mirar datos históricos se puede apreciar una clara evolución de las mujeres a principios de este siglo en cuanto a que más mujeres se incorporan al mercado laboral con niveles superiores de formación, proceso que se detiene como consecuencia de la crisis económica de 2008, que aunque afecte de mayor manera a empleos con niveles de formación menor, provoca también descensos a todos los niveles.

Sin duda alguna este es un reto de la economía española desde el punto de vista de la comparación con los principales países de Europa, y algo en lo que el Estado debería emplear más recursos ya que sociedades con altos grados de formación contribuyen al crecimiento económico del país.

3.1.5. Nivel de ocupación en España por sexo.

El periodo analizado para la tasa de ocupación por sexos es 2004-2022 empleando los datos del tercer trimestre de cada año. La unidad de medida son miles de personas.

Gráfico 3.2. Evolución de la ocupación por sexo



Fuente. Elaboración propia en base a datos del INE.

La evolución del nivel de ocupación femenina en nuestro país ha seguido una tendencia creciente en el periodo analizado, reduciendo la diferencia con el nivel de ocupación masculina.

Si bien es cierto que se puede apreciar el periodo post crisis económica del 2008 con reducciones en ambos niveles, la reducción en los empleos con mayor participación masculina como en el sector de la construcción, provocan una mayor caída del nivel de ocupación de este sexo, lo que unido a la tendencia positiva del nivel de ocupación femenina explican la reducción de diferencias a lo largo del periodo analizado.

Extendiendo el periodo de análisis hasta 1976 la evolución es todavía más positiva casi triplicando el número de mujeres ocupadas desde ese año hasta la actualidad⁵ provocado por lo descrito en el apartado de la tasa de actividad.

Sin duda alguna las diferencias en los niveles de ocupación entre sexos se pueden deber al tema de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, ya que a la hora de estudiar las razones de las diferencias, el porcentaje de mujeres que se dedica al cuidado de niños, adultos, discapacitados o tienen otras responsabilidades familiares que les impiden ocuparse en un puesto de trabajo es entre un 20% y un 30% superior al de los hombres, según el artículo de Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno de (2018).

3.1.6. Tasa de ocupación por sexo y estado civil en España.

Para medir la evolución de la tasa de ocupación por sexos y estado civil empleo datos del 3º trimestre de cada año en el periodo 2002-2022. La unidad de medida son miles de personas.

Tabla 4.4. Evolución tasa de ocupación según estado civil y sexo.

	Solteros/as		Casados/as		Separados/as	
	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
2002	3.738,4	2.447,6	6.431,2	3.444,5	266,0	389,9
2003	3.904,4	2.591,8	6.543,6	3.649,6	297,6	430,9
2004	3.981,8	2.714,3	6.702,6	3.921,6	323,9	432,8
2005	4.384,4	3.031,9	6.736,2	4.066,7	438,8	529,1
2006	4.546,7	3.164,5	6.863,8	4.285,7	460,1	534,3
2007	4.634,8	3.256,8	6.988,8	4.504,6	489,4	633,6
2008	4.405,6	3.203,6	6.895,5	4.677,1	480,0	644,7
2009	3.819,5	2.966,7	6.349,8	4.605,0	485,1	635,3
2010	3.737,6	2.869,0	6.230,0	4.605,3	488,0	623,2
2011	3.571,1	2.825,4	6.042,1	4.576,0	536,0	690,1
2012	3.304,6	2.697,4	5.777,9	4.473,9	509,0	674,8

⁵ Según series históricas de la tasa de ocupación del Instituto Nacional de Estadística.

2013	3.285,4	2.656,7	5.508,7	4.323,8	529,9	687,9
2014	3.406,2	2.692,6	5.601,1	4.312,9	541,6	726,5
2015	3.571,2	2.857,9	5.700,1	4.383,7	569,4	743,5
2016	3.658,9	2.921,6	5.816,3	4.509,4	584,5	810,4
2017	3.858,5	3.048,9	5.896,3	4.566,4	617,9	842,1
2018	3.966,8	3.139,8	5.973,9	4.692,0	661,4	854,4
2019	4.155,6	3.268,3	5.988,3	4.767,9	626,1	840,9
2020	3.938,8	3.114,7	5.793,8	4.599,5	669,6	849,1
2021	4.296,4	3.481,6	5.713,1	4.666,6	704,3	948,3
2022	4.580,6	3.635,8	5.734,3	4.682,0	719,9	941,9

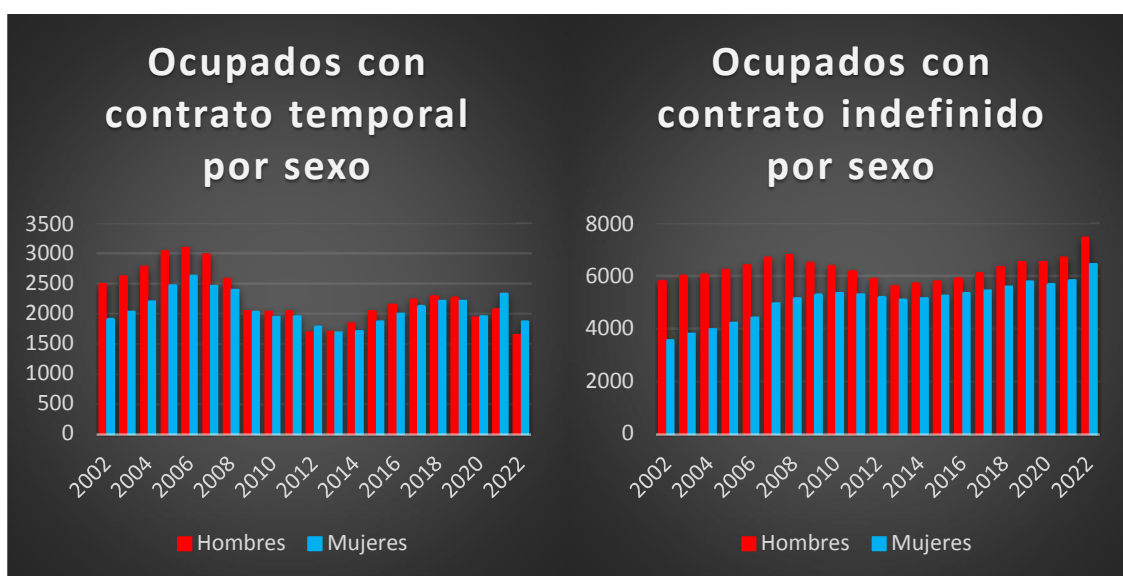
Fuente. Elaboración propia en base a datos del INE.

Es sorprendente del periodo analizado, por ejemplo, que el número de mujeres separadas ocupadas para el periodo analizado es mayor al número de hombres separados. Sin embargo, en cuanto al número de personas ocupadas casados y casadas, las diferencias se reducen por la caída de la ocupación masculina en el periodo después de la crisis económica, ya que aunque en las mujeres también cae la ocupación, no lo hace en la misma medida. A destacar también se encuentra la reducción de diferencias entre las tasas masculinas de solteros y casados mientras que entre solteras y casadas las diferencias se han mantenido para el periodo analizado.

3.1.7 Tasa de ocupación según tipo de contrato por sexo

El periodo analizado para la temporalidad por sexo es 2002-2022, escogiendo los datos del 3º trimestre de cada mes.

Gráfico 3.3. Evolución tasa de ocupación según tipo de contrato y sexo.



Fuente. Elaboración propia en base a datos del INE.

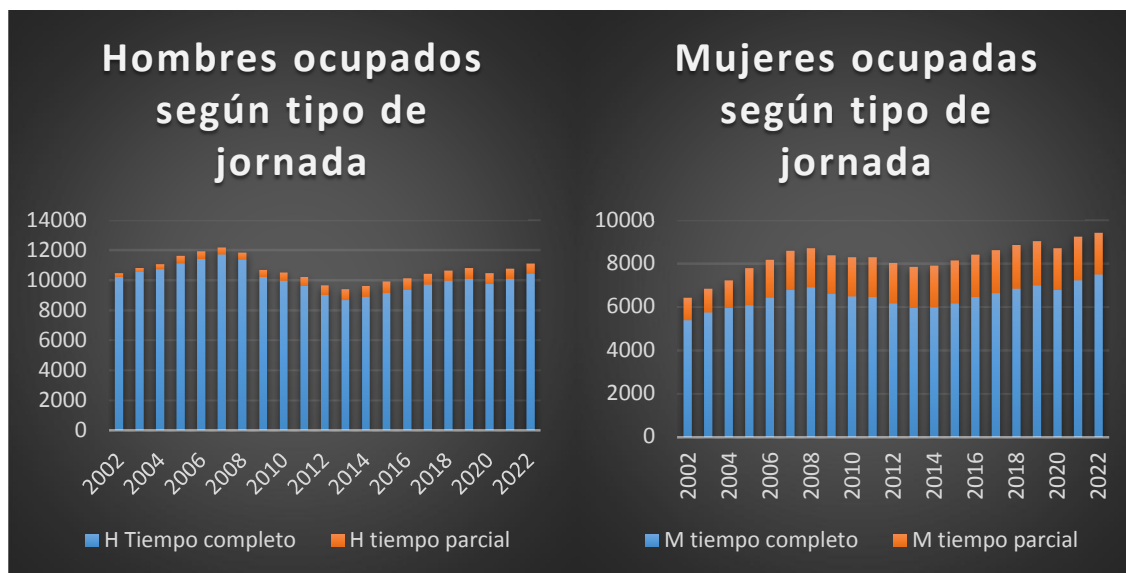
En cuanto a la temporalidad, encontramos ligeras disparidades destacando el periodo 2002-2008, en el que los hombres tenían una tasa de ocupación temporal mayor a la de las mujeres, debido a la cantidad de empleos en construcción y agricultura, algo que después de la crisis económica se tradujo en una bajada de la temporalidad para este género. También a destacar del periodo a continuación de la crisis del COVID-19 la temporalidad ha aumentado en las mujeres hasta la actualidad.

En cuanto a la ocupación con tipo de contrato indefinido, el número de mujeres ha aumentado considerablemente a lo largo del periodo 2002-2022, reduciendo las diferencias con los hombres. Cabe destacar que incluso después de la crisis económica de 2008 el número de mujeres ocupadas con contrato indefinido, ha aumentado salvo ligeros desplomes.

3.1.8. Ocupados según tipo de jornada por sexo.

La variable a analizar son ocupados por tipo de jornada, parcial o completa, y por sexo en el periodo 2002-2022, escogiendo los datos del tercer trimestre de cada mes. La unidad de medida serán miles de personas.

Gráfico 3.4. Evolución de la ocupación según tipo de jornada y sexo.



Fuente. Elaboración propia en base a datos del INE.

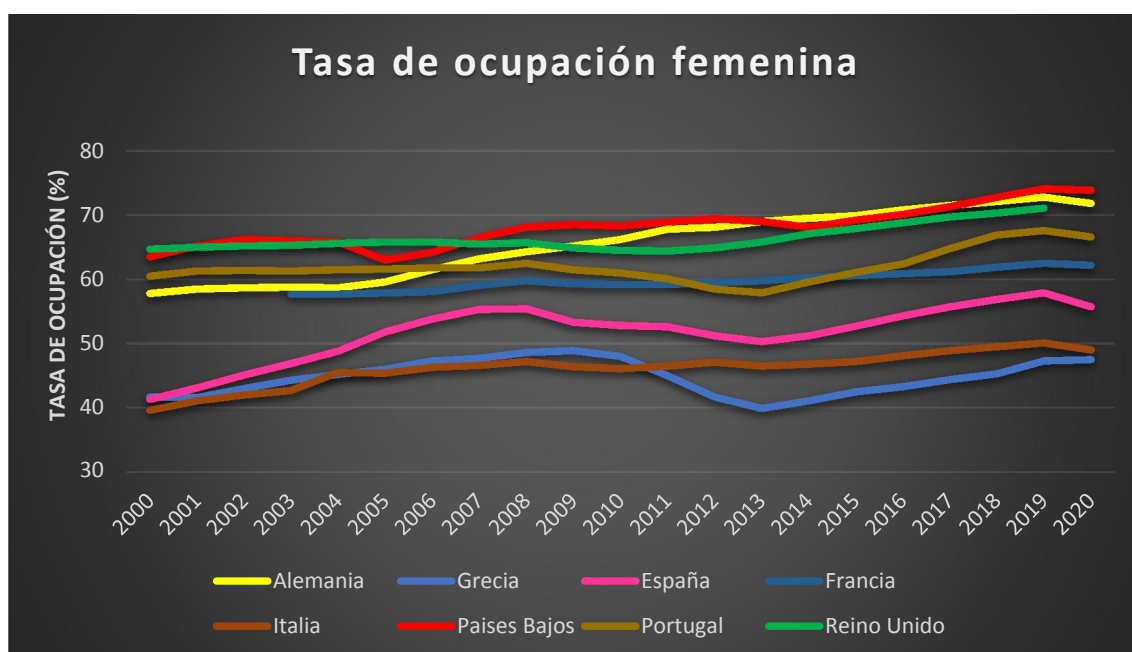
Al analizar los datos de ocupación por sexo y tipo de jornada, salta a la vista una mayor ocupación femenina, a tiempo parcial, que masculina. Según el Instituto de la mujer, la causa de la mayor ocupación a tiempo parcial en las mujeres

(2021), se debe a no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo, seguido de la conciliación con el cuidado de los hijos, y en una frecuencia cada vez mayor, al cuidado de familiares dependientes, debido al claro envejecimiento de la sociedad española.

3.1.9. Tasa de ocupación femenina Europa.

La variable a analizar es la tasa de empleo en Europa, eligiendo para ello países representativos, como pueden ser economías parecidas a la nuestra (Grecia, Portugal, Italia), centradas en el sector servicios y economías europeas punteras (Francia, Alemania, Reino Unido y Países Bajos), con un mayor peso de la industria en ellas. El periodo de análisis va desde el 2000 al 2020, con excepción de Francia, ya que no existen datos en Eurostat para el periodo 2000-2003.

Gráfico 3.5. Evolución de la ocupación femenina en Europa.



Fuente. Elaboración propia en base a datos de Eurostat.

La tendencia de la tasa de ocupación femenina en los países analizados es ascendente. España se encuentra en los valores intermedios de los países analizados reduciendo las diferencias con países más potentes en el ámbito europeo como pueden ser Alemania, Francia, Países Bajos o Reino Unido. La tendencia española comparada con países mediterráneos con economías

similares como Grecia o Italia es positiva, aumentando las diferencias en la tasa de ocupación para el periodo analizado.

4 PRINCIPALES POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL

4.1 Constitución Española

La constitución como norma suprema del derecho español recoge en los artículos 9.2 y 14 aspectos relativos a la igualdad entre sexos, y es la base para la elaboración de las siguientes normas descritas en lo relativo a igualdad de género en el mercado laboral.

El artículo 9.2 dicta que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

El artículo 14 establece la igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición.

4.2 Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Esta ley establece normativa novedosa en cuanto a igualdad en el ámbito laboral. Modifica el Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo al acceso a permisos y excedencias de maternidad o paternidad o por cuidado de la familia, adecuándolo a la normativa europea existente (Directiva 96/34/CE) que prevé la ausencia del trabajador por los supuestos de accidente u hospitalización, al mismo tiempo que flexibiliza el derecho al permiso de lactancia. De forma igualatoria se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores dependientes.

También se realizan modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a la extinción del contrato, declarando expresamente nula, la decisión de despido motivado por el embarazo, la solicitud o el disfrute de los permisos de paternidad, maternidad o por el cuidado de familiares dependientes.

Con la finalidad de que no recaigan sobre el empresario los costes sociales de dichos permisos, produciendo un efecto negativo en el acceso al empleo de la población femenina se establecen reducciones en las cotizaciones

empresariales para la contratación de personas en desempleo para sustituir al trabajador o la trabajadora durante los permisos de maternidad o paternidad.

4.3. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo

La finalidad de esta ley, es alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, incluyéndose la discriminación directa e indirecta. Establecerá para ello consecuencias jurídicas ante las conductas discriminatorias, implantando un sistema eficaz y disuasorio de sanciones para prevenir las conductas discriminatorias.

También regula esta ley lo referente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, constituyendo este como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Establece un protocolo de actuación contra el acoso sexual.

Esta ley, es la primera ley en establecer medidas de igualdad en las empresas, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Se establece la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y un Plan de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos. Es la primera aproximación a los planes de igualdad vigentes establecidos en los decretos sucesivos.

4.4 Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

Este real decreto modifica la ley orgánica 3/2007 en lo relativo a los planes de igualdad en las empresas, haciendo obligatorio la elaboración de dicho plan para las empresas que superen los 50 trabajadores.

En lo relativo a la elaboración de los planes de igualdad de las empresas, se establecen como obligatorios los siguientes aspectos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre hombres y mujeres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En lo relativo al Estatuto de los Trabajadores, y en relación con los planes del igualdad de las empresas, se modifica lo siguiente:

- Registro de salarios: El empresario queda obligado a un registro de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desgranando estos por sexo y distribuyéndolos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo de igual valor. Cuando exista una diferencia salarial entre sexos igual o superior a un 25%, el empresario deberá justificar que esta diferencia no obedece a motivos discriminatorios por razón de sexo.
- Duración y distribución de la jornada: Se incluye la posibilidad de solicitar la adaptación razonable de la jornada, incluida la prestación del trabajo a distancia, hasta que los hijos cumplan 12 años. Este proceso se llevará a cabo a través de negociación colectiva, y en el caso de que no se llegara a un acuerdo en una negociación con el afectado o afectada.
- Permiso por lactancia: Se modifica para que dos trabajadores de la misma empresa puedan ejercer este derecho por el mismo sujeto causante, con limitaciones justificadas por parte de la empresa para que no se ejerza de forma simultánea.
- Permiso de paternidad: De forma gradual a la aprobación de este Real Decreto se equiparará al permiso de maternidad de 16 semanas. Las 6 primeras semanas serán posteriores al parto de forma ininterrumpida, mientras que las otras 10 podrán distribuirse en periodos semanales hasta que el hijo cumpla 12 meses, y avisando a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
- Derecho de información: Por el cual el comité de empresa tendrá derecho a recibir información relativa a la aplicación del derecho de igualdad de

trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en lo anteriormente descrito.

4.5. Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre y Real Decreto 902/202, de 13 de octubre

Estos decretos establecen medidas para la regulación y registro de los planes de igualdad entre empresas estableciendo obligatoriedad y plazos según el número de trabajadores. También establecen plazos de negociación colectiva, así como, la responsabilización de estas de garantizar que los factores y condiciones de los grupos y niveles profesionales respeten los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, en base al principio de igualdad retributiva, para la aplicación dentro de las empresas y un procedimiento para dicha negociación, como por ejemplo la participación en la negociación de asesores externos que tengan voz pero no voto.

Establecen también medidas para evitar la discriminación laboral, y de forma más específica la discriminación retributiva, implantando para este último una auditoría retributiva, para comprobar que el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. También se deberá establecer un plan de actuación por parte de las empresas para corregir las desigualdades que pudieran existir en materia de retribución. En caso de ausencia de información retributiva, o de existencia de esta desfavorable, se podrá llevar a cabo por parte individual o colectiva las acciones judiciales oportunas de acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

5. CONCLUSIONES

A través de estos tres análisis realizados: teoría de la elección individual, participación laboral de la mujer y principales políticas de igualdad en el mercado laboral, se obtienen una serie de conclusiones.

Los más significativos son los obtenidos en el análisis de la participación laboral de la mujer a lo largo de los últimos años. Desde los primeros datos analizados

de finales del siglo XX hasta el período de crisis financiera, se puede concluir que la evolución de la mujer en el mercado laboral es positiva gracias a los cambios sociales y al crecimiento económico de estos años.

La destrucción de empleo sufrida por la crisis financiera de 2008, afectó especialmente a sectores mayoritariamente ocupados por hombres, como muestra el paradigma del sector de la construcción. Como consecuencia de esta destrucción, los niveles de ocupación masculina no han alcanzado las cifras previas a la crisis financiera. La ocupación laboral femenina muestra un incremento lineal, apoyado en el sector servicios, que junto con la falta de recuperación de ocupación masculina provoca un equilibrio en el ratio de ocupación y actividad entre ambos géneros.

Cabe destacar el aumento del período de formación de ambos sexos, reflejándose en la disminución de las tasas de actividad y ocupación de las edades más tempranas. El nivel de estudios es otra variable a considerar, que explica las diferencias existentes entre sexos en los niveles de estudios más básicos. Para niveles básicos de formación, la tasa de ocupación es superior en hombres que en mujeres, sin embargo, cuanto mayor grado de formación en ambos sexos, la diferencia es menos significativa.

Comparando la evolución del mercado laboral español, con otras economías europeas similares, en las que el peso del sector servicios es superior al resto, puede observarse que la tasa de ocupación femenina, es superior en el mercado laboral español que en el mercado laboral de países como Italia o Grecia.

Las políticas de igualdad laboral implementadas desde principios de siglo hasta la actualidad, intentan paliar las diferencias existentes entre sexos dentro del mercado laboral español, estableciendo, entre otras medidas, la ilegalidad de diferenciar un mismo empleo para hombres y mujeres, salvo excepciones positivas como por ejemplo, los casos de embarazadas y obligar a las grandes empresas a implementar planes de igualdad. El resultado de estas políticas en materia de igualdad, será evidente a medio y largo plazo.

Estas políticas en materia de igualdad laboral, conciliación y eliminación de la brecha salarial, se aplican mejor en el sector público, debido al control de las Instituciones. La implementación al mismo nivel de estas políticas en el sector privado que en el público, sería la mejor solución a la disminución de la diferencia entre sexos para aspectos como la brecha salarial y la conciliación del mercado de trabajo español.

La evolución de la igualdad dentro del mercado laboral español en democracia, es positiva y ha ido aumentando a lo largo de los años. Cabe destacar la mejora de ciertos derechos laborales gracias a la implementación de políticas de igualdad así como, el aumento de la paridad entre sexos en los indicadores de participación laboral. Sin embargo, es necesario mejorar ciertos elementos en materia laboral para que estas diferencias vayan disminuyendo con el paso del tiempo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Cebrian, I y Moreno, G (2018): *Desigualdades de género en el mercado laboral*. Panorama social nº27.

Gonzalez, M.I, Perez, C y Prieto, M (1999): *La participación de la mujer en Castilla y León*. Revista de investigación económica y social de Castilla y León.

Cebrian, I y Moreno, G (2008): *La situación de la mujer en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos*. En Economía Industrial nº367

Llorente, R (2020) *Impacto del Covid-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables*.

Montero, J.M. (2011): *El comportamiento de la tasas de actividad durante una fase recesiva*. En Boletín económico. Banco de España

McConnell, C. L. Blue, S. y A. Macpherson, D. (2007): *Economía laboral*. 7º edición. Mc Graw Hill, Madrid

Mankiw, G (2012): *Principios de economía*. 6º edición. Cengage Learning.

M. Ruesga, S Lasierra, J.M. Perez, L Perez, M Da Silva, J.(2014): *Economía del trabajo y política laboral*. 1º edición. Piramide.

Agencia de datos de Europa Press: "EpData".

Disponible en <https://www.epdata.es/>

Instituto de la mujer

Disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/>

Para las consultas de conciliación:

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>

Para las consultas de normativa:

<https://www.igualdadenelempresa.es/normativa/nacional.htm>

Boletín Oficial del Estado (BOE), Constitución Española

Disponible en [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))

Encuesta de población activa, metodología de 2021 para la consulta de datos

Disponible en

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595