



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales**

**Trabajo Fin de Grado**

**Grado en Administración y Dirección de Empresas**

**La participación laboral de la mujer  
en España**

Presentado por:

***Patricia Company Gómez***

*Valladolid, 10 de julio de 2024*

## **RESUMEN**

En este trabajo se estudia la evolución de la participación laboral femenina en España y en Castilla y León desde el año 2006 hasta el año 2023. En primer lugar, se realiza un repaso del modelo consumo–ocio. En segundo lugar, se examina la evolución de las tasas de participación femenina en España y en Castilla y León a través de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística. Con el objetivo de realizar un análisis completo se tienen en cuenta variables socio-económicas como el sexo, el estado civil, la edad o el nivel de estudios.

**Palabras clave:** Mujer, España, Participación laboral, Tasa de actividad

## **ABSTRACT**

This paper studies the evolution of female labour participation in Spain and Castilla y León from 2006 to 2023. Firstly, a review is made of the consumption-leisure model. Secondly, it examines the evolution of female participation rates in Spain and in Castilla y León through the data obtained in the Labour Force Survey of the National Statistics Institute. In order to carry out a complete analysis, socio-economic variables such as sex, marital status, age and level of education are taken into account.

**Key Words:** Women, Spain, Labour force participation, Activity rate

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. EL MODELO ECONÓMICO CONSUMO-OCIO .....</b>	<b>5</b>
2.1 La restricción presupuestaria.....	5
2.2 La maximización de la función de utilidad.....	7
2.3 Efecto renta y efecto sustitución de una variación de $w$ .....	9
2.4 La curva de la oferta de trabajo .....	12
2.4.1 Del individuo.....	12
2.4.2 Del mercado .....	13
<b>3. EVOLUCIÓN RELATIVA DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA.....</b>	<b>13</b>
3.1 Definición de participación laboral y tasa de actividad .....	13
3.2 Tasa de actividad por sexo en España y Castilla y León .....	14
3.2.1 Tasa de actividad por sexo .....	14
3.2.2 Tasa de actividad por sexo y grupos de edad.....	18
3.2.3 Tasa de actividad por sexo y estado civil.....	21
3.2.4 Tasa de actividad por sexo y nivel de estudios .....	23
<b>4. POLÍTICAS Y LEGISLACIÓN .....</b>	<b>25</b>
4.1 Marco legal sobre la igualdad de género en el ámbito laboral .....	25
4.2 Programas gubernamentales para fomentar la participación laboral femenina ....	27
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>29</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>33</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la participación laboral femenina en España ha experimentado cambios significativos como consecuencia de múltiples factores económicos, sociales, educativos y legislativos. El objetivo de este trabajo es describir la evolución de la participación laboral de la mujer en España, con un enfoque especial en Castilla y León, desde el año 2006 hasta el 2023. Esta se medirá a través de la elaboración de las tasas de actividad obtenidas de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

El análisis comienza con un repaso del modelo consumo-ocio, en el que los individuos dedican su tiempo al ocio y al trabajo remunerado. Este modelo considera las restricciones temporales y monetarias a las que se enfrentan las personas en el momento de decidir cuántas horas dedican a trabajar y cuántas al ocio.

A continuación, se realizará un análisis descriptivo de tasas de actividad laboral por sexo, tanto a nivel nacional como regional. Se puede observar una tendencia a la disminución de la brecha de género en el mercado laboral como consecuencia de factores como cambios en los modelos familiares, avances en la igualdad de género y políticas de conciliación laboral. Sin embargo, la participación laboral masculina sigue siendo mayor que la femenina y existen diferencias regionales significativas. Posteriormente, para examinar con más detalle la participación femenina en el mercado laboral, se analizan diversas variables como el nivel de estudios, la edad y el estado civil.

A continuación, se recogen distintas leyes promulgadas en España y Castilla y León sobre la igualdad de género en el ámbito laboral, así como diversos programas gubernamentales cuyo objetivo es promover la participación laboral femenina.

Por último, se sintetizan las principales conclusiones que se pueden deducir del estudio realizado.

## 2. EL MODELO ECONÓMICO CONSUMO-OCIO

### 2.1 La restricción presupuestaria

Para describir el modelo de oferta de trabajo de forma simplificada, comenzaremos suponiendo que una persona puede dedicar su tiempo únicamente a dos actividades.

En primer lugar, podrá emplear su tiempo trabajando a cambio de un salario real ( $w$ ) y, en segundo lugar, podrá invertir su tiempo en ocio ( $H$ ). Podremos definir el ocio como el tiempo que no se dedica al trabajo remunerado, sino a otro tipo de actividades como el consumo de bienes y servicios, dormir, aficiones, el estudio o el trabajo doméstico.

El consumidor se enfrenta a dos restricciones: el tiempo del que dispone (restricción temporal) y el hecho de que sólo podrá consumir en función de lo que trabaje (restricción monetaria).

La restricción temporal se representará suponiendo que  $L$  será el número de horas que dedica al trabajo en el mercado laboral,  $H$  será el número de horas que dedica al ocio y el periodo de tiempo a tener en cuenta serán 24 horas:

$$L+H = 24$$

Para representar la restricción monetaria se supone que el salario por hora será  $w$  y el gasto en consumo del individuo será  $C$ , suponiendo que el precio de los bienes de consumo es 1.

$$C = wL$$

Por tanto, el resultado de combinar de ambas restricciones será el siguiente:

$$C = w (24 - H)$$

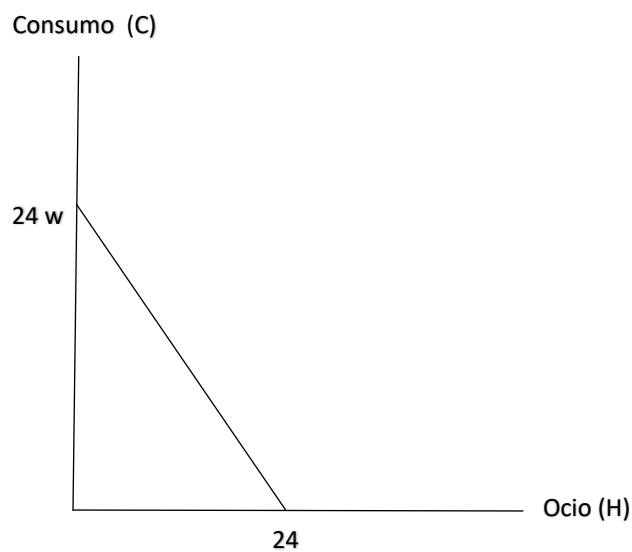
$$C = 24w - wH$$

$$24w = C + wH$$

En definitiva, el individuo que dedicase todo el tiempo a trabajar tendría una renta total que vendría dada por  $24w$ . Este podría invertir la totalidad de su renta en ocio y no trabajando o trabajando y no disfrutando de ocio. Mediante esta restricción, se puede interpretar que el coste de oportunidad del tiempo que se dedica al ocio es el salario que el trabajador deja de percibir por dedicar el tiempo al ocio y no a trabajar.

### FIGURA 1

*La restricción presupuestaria sin renta no laboral*



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, será necesario tener en cuenta la renta no laboral ( $N$ ) que será aquella renta que provenga, por ejemplo, de inversiones o de familiares.

La renta no laboral se incluirá en la restricción monetaria:

$$L+H = 24$$

$$C^1 = wH + N$$

Por tanto, si unimos ambas restricciones el resultado será el siguiente:

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

$$C + wH = 24w + N$$

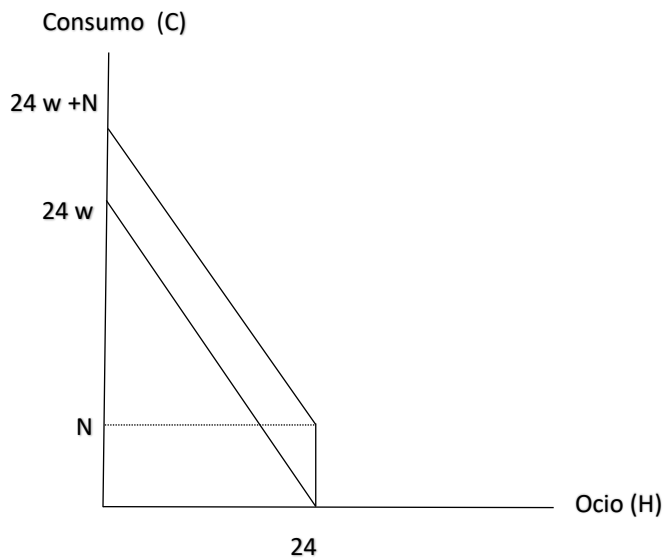
$$24w + N = C + wH$$

---

<sup>1</sup> El consumo ( $C$ ) es una variable compuesta cuyo precio es 1.

## FIGURA 2

*La restricción presupuestaria con renta no laboral*



Fuente: Elaboración propia

### 2.2 La maximización de la función de utilidad

Supondremos que el individuo decidirá gestionar su tiempo de forma que le proporcione la máxima utilidad, por lo tanto, será necesario emplear una función de utilidad que dependa del consumo ( $C$ ) en un periodo de tiempo determinado y las horas de ocio de las que disfruta ( $H$ ).

$$Utilidad = U(C, H)$$

El punto en el que el individuo obtenga la máxima utilidad será el punto de tangencia entre la restricción presupuestaria y la curva de indiferencia más alejada del origen (véase la Figura 3), en el que la pendiente de la restricción ( $-w$ ) será igual a la pendiente de la curva de indiferencia ( $\frac{\partial C}{\partial H}$ ).

Pendiente de la Restricción Presupuestaria = Pendiente de la Curva de Indiferencia

$$-w = \frac{\partial C}{\partial H}$$

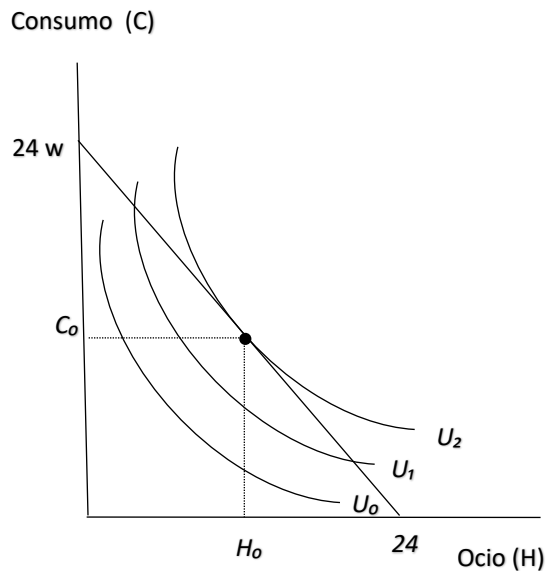
La condición de tangencia será condición necesaria para maximizar la utilidad y, será también suficiente si la  $RMS_{C,H}$  fuera decreciente ( $\frac{\partial RMS_{C,H}}{\partial H} < 0$ ), es decir, si las curvas de indiferencia fueran estrictamente convexas.

El individuo elegirá sus horas de ocio hasta que la Relación Marginal de Sustitución (RMS) sea igual al salario real ( $w$ ), alcanzando así la combinación óptima entre trabajo y ocio.

$$- \frac{\partial C}{\partial H} = RMS_{C,H} = \frac{UM_g H}{UM_g C} = w$$

### FIGURA 3

Maximización de la utilidad en el punto de tangencia <sup>2</sup>



Fuente: Elaboración propia

El individuo tratará de maximizar su función de utilidad sujeta a las dos restricciones (temporal y monetaria) ya mencionadas, suponiendo que la renta no laboral es 0 (N=0).

$$\left[ \begin{array}{l} \text{Máx. } U = U(C, H) \\ \text{s.a } 24 = L + H \\ C = wL \end{array} \right. \left. \begin{array}{l} C = w(24 - H) \\ C + wH = 24w \\ 24w = C + wH \end{array} \right.$$

<sup>2</sup> Se utilizará el modelo de restricción presupuestaria sin renta no laboral (N=0)



Para maximizar la utilidad en primer lugar, expresaremos la función lagrangiana sujeta a la restricción:

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

En segundo lugar, determinaremos las condiciones necesarias:

$$\frac{\partial \mathcal{L}}{\partial C} = 0 \rightarrow \frac{\partial U}{\partial C} - \lambda = 0 \rightarrow UMgc - \lambda = 0$$

$$\frac{\partial \mathcal{L}}{\partial H} = 0 \rightarrow \frac{\partial U}{\partial H} - w\lambda = 0 \rightarrow UMgH - w\lambda = 0 \rightarrow UMgH = w\lambda \rightarrow \frac{UMgH}{w} = \lambda$$

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

Finalmente, obtendremos la siguiente expresión:

$$\frac{UMgH}{UMgc} = w = RMS_{C,H}$$

De lo anterior se puede extraer el *principio de optimización* que recoge que, dado el salario real  $w$ , si el individuo quiere maximizar la utilidad debe trabajar el número de horas con el que la relación marginal de sustitución de consumo por ocio sea igual al salario.

### 2.3 Efecto renta y efecto sustitución de una variación de $w$

Una subida del salario genera dos efectos en la economía. El primer efecto se denominará efecto sustitución y ocurrirá cuando un cambio en el salario altere la tasa a la cual los individuos estén dispuestos a intercambiar ocio por trabajo. Un incremento del salario supondrá un aumento del coste de oportunidad del ocio, es decir, el individuo renunciará a un mayor salario por cada hora de ocio consumida.

Por tanto, el efecto sustitución que un incremento de  $w$  tiene en las horas de ocio será negativo ya que conlleva reemplazar el ocio por consumo, el individuo trabajará más y consumirá menos.

Por otro lado, el efecto renta recoge cómo una alteración del salario afecta al nivel de ingresos. Si aumenta el salario, incrementará el ingreso total del individuo por lo que este podrá permitirse dedicar más tiempo al ocio, suponiendo que este es un bien normal. Como resultado, el efecto renta que tendrá un incremento del salario en las horas de ocio será positivo ya que, como consecuencia de un aumento en el salario, aumentará el ocio. En definitiva, ambos efectos actuarán en sentido contrario.

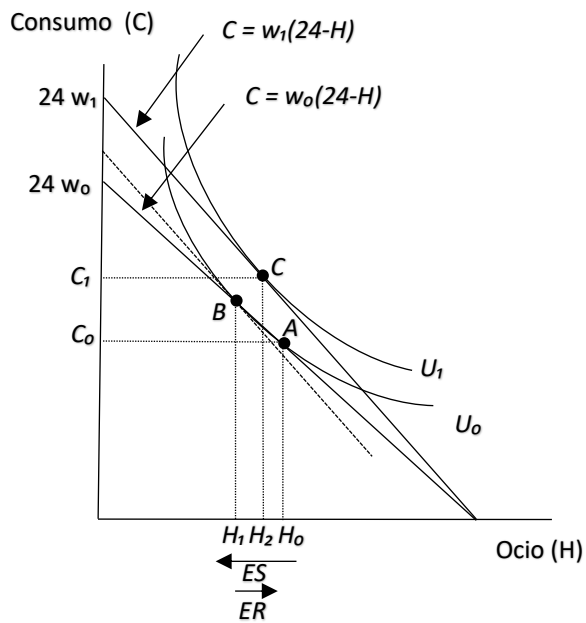
No es posible predecir el efecto que tendrá un incremento del salario en la demanda de ocio, así como sobre el número de hora de trabajadas ya que el ocio y trabajo son formas excluyentes de emplear el tiempo disponible. Cuando aumenta  $w$ , el efecto sustitución tenderá a aumentar el número de horas trabajadas mientras que el efecto renta tiende a reducir el número de horas trabajadas como consecuencia de un incremento en la demanda de tiempo de ocio. Tampoco será posible determinar cuál de estos efectos es más intenso por lo el resultado final dependerá de cuál de los dos efectos sea más fuerte.

En la Figura 4 se parte de un salario inicial  $w_0$  y una combinación óptima representada por  $C_0$  y  $H_0$  (punto A) . Cuando el salario aumenta ( $w_1$ ), el óptimo pasa al punto B, lo que genera dos efectos: el efecto sustitución, representado por medio del movimiento de A a B; y el efecto renta, que se representa a través del movimiento de B a C. El efecto sustitución (ES) de una variación de  $w$  será mayor que el efecto renta (ER) y el individuo demandará menos ocio ( $H_2 < H_0$ ). El efecto total (ET) se formará por el paso de A a C.

Por otra parte, la Figura 5 representa la situación opuesta. El efecto renta será superior al efecto sustitución ( $H_2 > H_0$ ) como consecuencia de una variación en el salario.

**FIGURA 4**

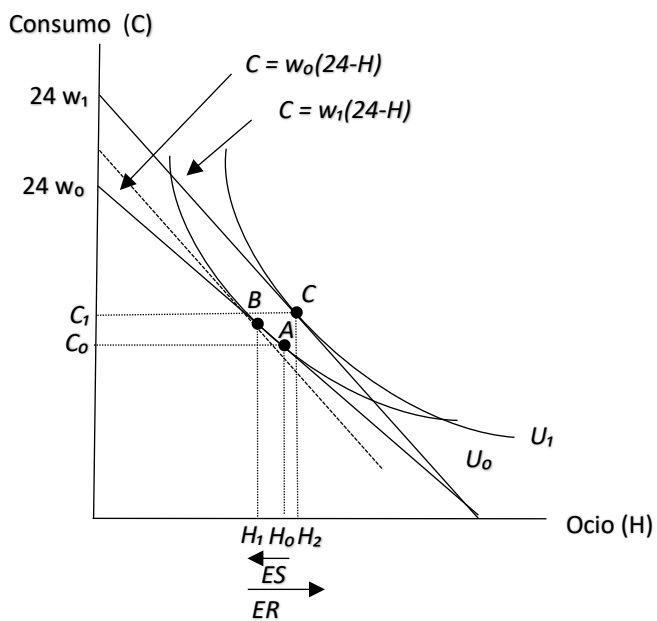
*Efecto renta- efecto sustitución  $|ES| > |ER|$*



Fuente: Elaboración propia

**FIGURA 5**

*Efecto renta- efecto sustitución  $|ES| < |ER|$*



Fuente: Elaboración propia

## 2.4 La curva de la oferta de trabajo

### 2.4.1 Del individuo

La curva de oferta de trabajo del individuo recoge el número de horas que está dispuesto a trabajar (eje de ordenadas) a cada uno de los salarios reales posibles (eje de abscisas).

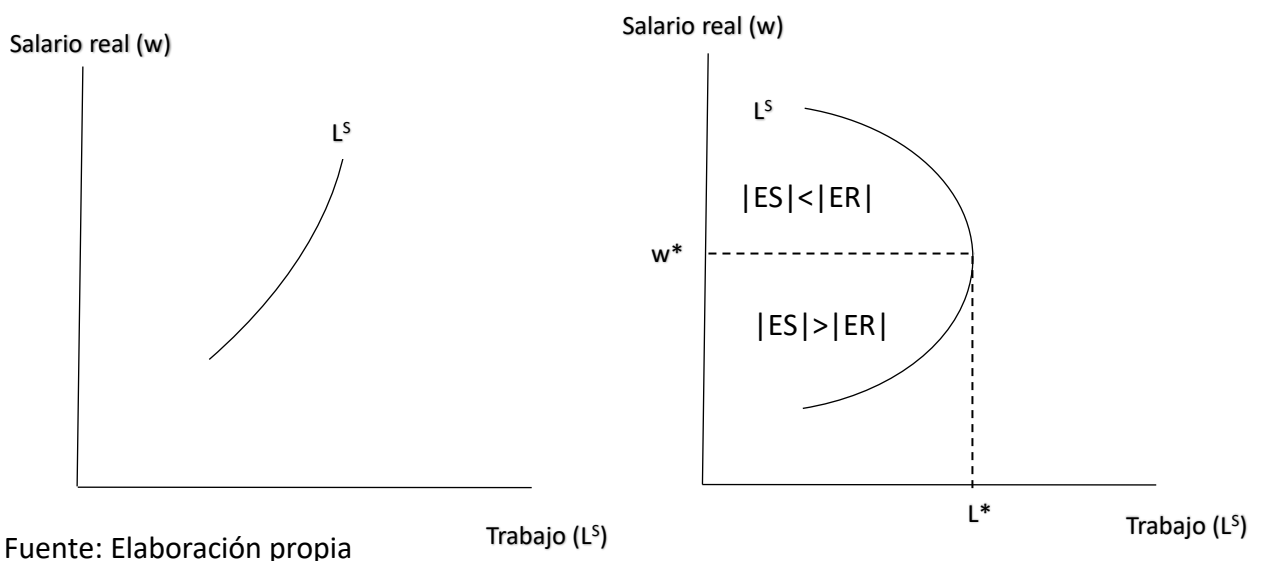
La curva tendría pendiente positiva siguiendo el razonamiento de que cuando el salario real aumenta, el individuo trabajará más horas. Sin embargo, esto no tiene por qué ser siempre así ya que la curva de oferta “se vuelve hacia atrás” en un determinado punto en que el aumento de salario lleva al individuo a trabajar menos horas.

Un incremento en el salario persuadirá al individuo a trabajar más, por lo que la curva de oferta de trabajo tendrá pendiente positiva ( $|ES| < |ER|$ ), sin embargo, también supondrá una dedicación mayor de tiempo al ocio y menor al trabajo, lo que generará una curva de oferta de trabajo con pendiente negativa ( $|ES| > |ER|$ ).

A lo largo del tiempo se ha determinado que, a largo plazo, la curva que refleja mejor las decisiones de oferta de trabajo de cada individuo será aquella que “se vuelve hacia atrás”.

### FIGURA 6

#### Formas de la curva de oferta del individuo



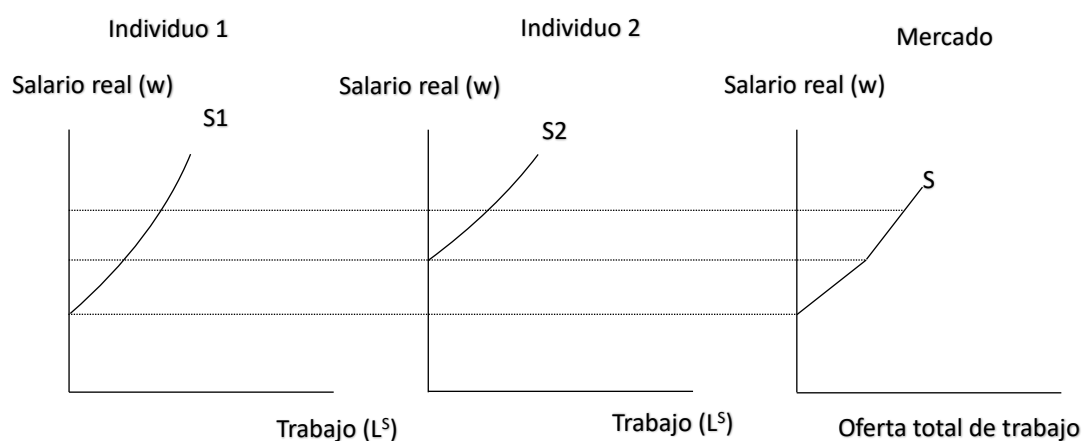
## 2.4.2 Del mercado

La curva de oferta de trabajo será el resultado de la suma de las curvas de oferta de trabajo individuales. Es decir, se sumarán cada uno de los salarios a las horas de trabajo ofrecidas por cada persona.

Existirán dos razones por las que aumentará la oferta de trabajo si aumenta el salario real: los individuos que estén en el mercado trabajarán más horas en el caso de que su sueldo aumente y aquellos que no se encuentran en el mercado podrán sentirse atraídos a formar parte de la población activa.

**FIGURA 7**

*Curva de oferta del mercado*



Fuente: Elaboración propia

## 3. EVOLUCIÓN RELATIVA DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA

### 3.1 Definición de participación laboral y tasa de actividad

A continuación, se llevará a cabo un análisis descriptivo sobre la evolución de la participación laboral de la mujer en España y en la región de Castilla y León entre los años 2006 y 2023.

La participación laboral se define como la proporción de personas de una población que se encuentran buscando activamente empleo. Esta se mide a través de las tasas de actividad obtenidas de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

La tasa de actividad es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de personas económicamente activas (es decir, aquellas que se encuentran ocupadas y aquellas que están desempleadas) y la población en edad de trabajar.

### 3.2 Tasa de actividad por sexo en España y Castilla y León

#### 3.2.1 Tasa de actividad por sexo

**Tabla 1**

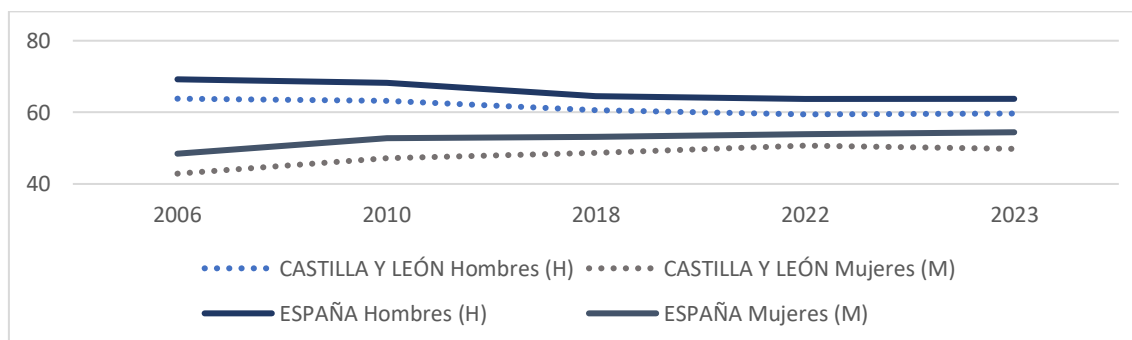
*Tasa de actividad por sexo en Castilla y León y en España*

	CASTILLA Y LEÓN			ESPAÑA		
	Hombres (H)	Mujeres (M)	Índice (H/M)	Hombres (H)	Mujeres (M)	Índice (H/M)
2006	63.81	42.88	1.49	69.22	48.45	1.43
2010	63.25	47.21	1.34	68.15	52.70	1.29
2014	61.42	48.78	1.26	65.83	53.67	1.23
2018	60.59	48.68	1.24	64.55	53.06	1.22
2022	59.43	50.70	1.17	63.74	53.84	1.18
2023	59.73	49.83	1.20	63.80	54.43	1.17

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

**Figura 8**

*Evolución de las tasas de actividad masculina y femenina en España y Castilla y León*



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

De los datos recogidos en la Tabla 1 y en la Figura 8 se puede concluir que, tanto a nivel regional como nacional, la diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres se ha reducido en gran medida, pasando de una diferencia de 20 puntos porcentuales en 2006 a una diferencia de 10 puntos en el último año. En otras palabras, se ha producido una disminución de la brecha de género en el mercado laboral, sin embargo, esta no se ha eliminado por completo.

Respecto a la evolución de la tasa de actividad de las mujeres, el ligero aumento de esta en los últimos 17 años (7 puntos porcentuales en España y 6 puntos en Castilla y León) se debe a una serie de factores como avances en la igualdad de género, cambios culturales y sociales, así como la creación leyes y normativa que tratan de impulsar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Por un lado, el modelo tradicional de familia ha sufrido ciertos cambios significativos. Unas décadas atrás, las familias estaban formadas por un hombre y una mujer, siendo el hombre el que trabajaba, mientras que la mujer se dedicaba al cuidado del hogar y de la familia. Actualmente, existen diversos modelos de familia como son los formados por dos hombres o dos mujeres, las familias monoparentales o familias “reconstituidas”, lo que ha supuesto que el número de familias en los que trabajan las dos partes de la pareja sea muy elevado.

Dichos cambios en el modelo familiar implican la creciente necesidad de participación de las mujeres en el mercado de trabajo con el objetivo de contribuir a los ingresos familiares para lograr mantener un nivel de vida adecuado.

Por otro lado, en la sociedad española ha existido un cambio hacia la aceptación y promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos. Concretamente, en el aspecto laboral, se han elaborado un conjunto de normas y planes que han impulsado a más mujeres entrar en el mercado laboral. Se han desarrollado una serie de políticas con el fin de conciliar el trabajo y la vida personal y familiar entre los que se incluyen horarios flexibles, permisos parentales o guarderías en los lugares de trabajo.

Además, las mujeres se han incorporado a sectores que históricamente han estado dominados por los hombres como son la tecnología o la ingeniería, lo que ha supuesto una mayor variedad de oportunidades en el mercado laboral.

Por el contrario, la tasa de actividad de los hombres ha sufrido un descenso de 6 puntos porcentuales en España y 4 en Castilla y León como consecuencia, fundamentalmente, de su comportamiento procíclico. La tasa de actividad masculina comienza a descender entre 2006 y 2010 como consecuencia de la crisis acontecida en 2008 y la consiguiente destrucción del empleo y desde 2022 comienza a recuperarse, por lo que se deduce que esta evoluciona de forma paralela los ciclos económicos (desciende con la recesión y aumenta con la expansión).

Gálvez y Rodríguez (2011)<sup>3</sup> realizan un análisis del impacto de las últimas crisis económicas en las desigualdades de género en el mercado laboral. De este estudio se extraen tres hipótesis: en primer lugar, los sectores más afectados en las últimas crisis han sido aquellos ocupados en su mayoría por hombres (como el sector de la construcción) por lo que esta segregación ocupacional de género actuó como una especie de “pantalla protectora” para algunas mujeres empleadas; en segundo lugar, de acuerdo con la tesis amortiguadora, las mujeres han ocupado trabajos más temporales y precarios por lo que han sido afectadas por la crisis en mayor medida que los hombres; y por último se señala la hipótesis de sustitución, según la cual tras las crisis la incorporación de la mujer al mercado laboral se intensifica para compensar la pérdida de ingresos familiares.

---

<sup>3</sup> Gálvez, L., Y P. Rodríguez (2011), *“La desigualdad de género en las crisis económicas”*, Investigaciones Feministas, 2: 113-132.



Por último, cabe destacar que existen ciertas diferencias en las tasas de actividad a nivel nacional como regional ya que, en Castilla y León, se suelen mantener entre 4 y 6 puntos porcentuales por debajo. El principal motivo de este retroceso es el envejecimiento de la población, lo que supone que la proporción de población en edad de trabajar sea menor a la proporción nacional.

Se han obtenido los índices de participación relativa en Castilla y León y en España con el fin de establecer la posición relativa de la actividad femenina. Estos se calculan mediante el cociente entre la tasa de actividad masculina y femenina.

Pese a la similitud de ambos índices, este es ligeramente inferior en Castilla y León, ya que, según el estudio denominado “El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España”<sup>4</sup>, Castilla y León es una de las comunidades autónomas con mayor población envejecida y se prevé que en un futuro la tasa de actividad continúe disminuyendo. A través de dichos índices se puede observar una gran disminución de la diferencia de las tasas de participación de ambos sexos, de 1.49 a 1.20 en Castilla y León y de 1.43 a 1.17 en España. Sin embargo, la participación masculina sigue estando por encima de la femenina.

Para completar el análisis de la participación femenina en el mercado laboral en los últimos años, se llevará a cabo un examen de esta en función del sexo y grupos de edad, estado civil y nivel de estudios.

---

<sup>4</sup> Cuadrado Salinas, P., Fernández-Cerezo, A., Montero, J. M., & Rodríguez, F. J. (2023). El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España. *Boletín Económico/Banco de España*, 2023/T3, 12.

### 3.2.2 Tasa de actividad por sexo y grupos de edad

**Tabla 2**

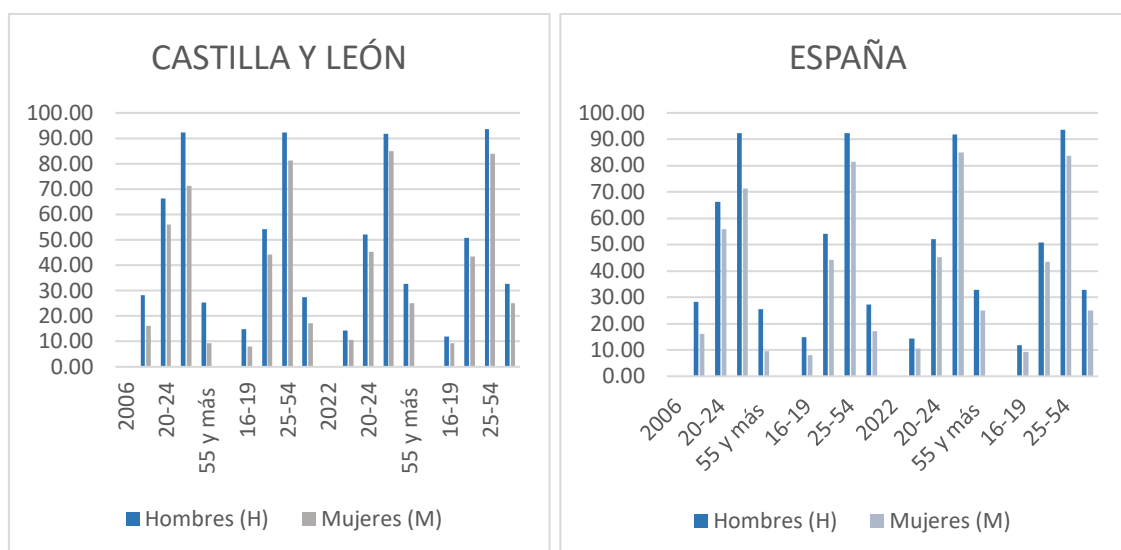
*Tasa de actividad por sexo y grupos de edad en Castilla y León y en España*

	CASTILLA Y LEÓN			ESPAÑA		
	Hombres (H)	Mujeres (M)	Índice (H/M)	Hombres (H)	Mujeres (M)	Índice (H/M)
2006						
16-19	28.19	16.09	1.75	33.58	24.78	1.36
20-24	66.19	55.98	1.18	72.51	63.2	1.15
25-54	92.30	71.34	1.29	92.45	71.77	1.29
55 y más	25.41	9.44	2.69	28.9	12.18	2.37
2014						
16-19	14.76	8.13	1.82	16.17	13.29	1.22
20-24	54.11	44.11	1.23	60.32	55.22	1.09
25-54	92.31	81.39	1.13	92.55	82	1.13
55 y más	27.35	17.10	1.60	28.68	18.29	1.57
2022						
16-19	14.26	10.63	1.34	15.75	13.3	1.18
16-20	52.03	45.29	1.15	57.39	51.68	1.11
25-54	91.76	84.89	1.08	91.61	83.24	1.10
55 y más	32.72	25.01	1.31	34.3	25.04	1.37
2023						
16-19	11.86	9.31	1.27	15.72	12.95	1.21
20-24	50.78	43.41	1.17	58.43	52.5	1.11
25-54	93.48	83.81	1.12	91.66	84.07	1.09
55 y más	32.72	25.07	1.31	34.98	25.99	1.35

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

**Figura 9**

*Evolución de la tasa de actividad por sexo y grupos de edad en Castilla y León y en España*



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

La edad es una característica clave en la determinación de la presencia femenina en el mercado de trabajo.

De los resultados obtenidos en la Tabla 2 y representados en la Figura 9 se puede extraer la conclusión de que la tasa de actividad se concentra mayoritariamente en la población de entre 25 y 54 años, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, en España y Castilla y León. Esto es debido a que, de forma progresiva en las últimas décadas, ambos han retrasado su incorporación al mercado laboral como consecuencia de la prolongación de su formación educativa.

Tradicionalmente la tasa de actividad más alta en mujeres se encontraba en las edades comprendidas entre los 20 y 24 años. A partir de esta edad, como consecuencia del matrimonio y la maternidad muchas optaban por abandonar el trabajo por lo que disminuía la tasa de actividad, y, posteriormente, dicha disminución se veía atenuada por la incorporación al mercado de trabajo tras el cuidado de los hijos. Sin embargo, este patrón tradicional se sustituye por tasas de actividad cada vez más similares a las de los hombres.

Pese a la similitud en las tasas de actividad según los grupos de edad en hombres y mujeres, aún persisten diferencias entre ambos. Tanto en España como en Castilla y León la diferencia en la población de entre 25 y 54 años es de casi 10 puntos porcentuales, por lo que aún se mantiene una brecha de género.

Cebrián y Moreno (2018) <sup>5</sup> exponen las principales razones de la menor actividad de los colectivos en edades comprendidas entre 16 y 24 años y de 55 y más en ambos sexos. En el caso de las mujeres, esta se encuentra relacionada con razones como la crianza de los hijos, el cuidado de dependientes mayores o las responsabilidades familiares que las mujeres consideran como propias. Mientras que, en el caso de los hombres, la principal razón entre los menores de 24 años es el estar cursando estudios, mientras que de los mayores de 55 años es el adelanto de la edad de jubilación.

Además de las razones ya mencionadas existe una razón común a hombres y mujeres que explica las variaciones en la tasa de actividad de los más jóvenes. Esta es que se trata de una participación con mayor sensibilidad cíclica que el resto, ya que para este grupo de edad resulta relativamente más sencillo abandonar el mercado de trabajo en las etapas recesivas. Es decir, el coste de oportunidad de estudiar en dicha etapa se reduce.

Las tasas de actividad nacional y regional son muy similares, no obstante, en Castilla y León se presenta una mayor inactividad en relación con España debida, en gran parte, al envejecimiento poblacional ya mencionado, lo que provoca una reducción de población en edad de trabajar.

Se han elaborado los índices de participación relativa en España y Castilla y León. A través de estos, puede determinarse de forma general que las brechas de género en el mercado de trabajo aumentan con la edad.

---

<sup>5</sup> Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, 27, 47-63.

Sin embargo, es cierto que la diferencia ha disminuido en gran medida ya que en 2006 el índice de población de más de 55 años era de 2.69 y 2.67 en Castilla y León y España, respectivamente, frente al índice de población de 16 a 19 años: 1.75 y 1.36, mientras que el 2023 los índices pasaban de 1.2. y 1.21 a 1.31 y 1.35, siendo el cociente cada vez más similar.

### 3.2.3 Tasa de actividad por sexo y estado civil

**Tabla 3**

*Tasa de actividad por sexo y estado civil en España*

	ESPAÑA			
	Hombres (H)	Mujeres (M)	Índice (HC/MC)	Índice (MS/MC)
2006				
Soltero	73.29	65.33	1.34	1.39
Casado	63.13	47.01		
2014				
Soltero	70.43	65.81	1.19	1.2
Casado	65.01	54.72		
2022				
Soltero	69.24	65.00	1.13	1.19
Casado	61.83	54.63		
2023				
Soltero	69.52	65.38	1.12	1.18
Casado	61.9	55.38		

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

Otro de los determinantes de participación femenina en el mercado de trabajo es el estado civil ya que el matrimonio ha supuesto un cambio decisivo en la trayectoria laboral y, en general, en la trayectoria vital, tanto de hombres como mujeres.

Históricamente, las decisiones de trabajo de las mujeres estaban determinadas por la familia. En el caso de los hombres, la posibilidad de casarse se encontraba directamente relacionada con una situación laboral que permitiese el mantenimiento de la familia.

Sin embargo, para las mujeres el matrimonio suponía un abandono del trabajo con el objetivo de dedicarse al trabajo doméstico y la vida familiar. Como ya se ha mencionado anteriormente, los modelos de familia han cambiado y en la mayoría de las parejas ambos aportan a los ingresos familiares, por lo que el número de mujeres que abandonan el trabajo como consecuencia del matrimonio ha disminuido en gran medida.

Además, se ha producido un gran descenso de la natalidad, por lo que se reduce en gran parte el impacto que tenía la maternidad y la crianza de los hijos en la participación laboral femenina. En el caso de España, en comparación con otros países europeos, el índice sintético de fecundidad ha llegado a alcanzar niveles por debajo del umbral de reposición generacional y, además, ha aumentado la edad media de fecundidad.<sup>6</sup>

La Tabla 3 muestra una evolución de las tasas de actividad de hombres y mujeres en función de si están casados o solteros junto a dos índices, que recogen el cociente entre las tasas de actividad de hombres y mujeres casados y mujeres solteras y casadas, respectivamente.

Se puede deducir que el cociente es mayor en el índice de mujeres solteras y casadas, ya que el porcentaje de actividad de mujeres solteras es mayor al de casadas, especialmente en el año 2023, llegando a un índice de 1.72. El principal razonamiento de este suceso, extraído de *“Las dos biografías de la mujer en España”*<sup>7</sup> es que, actualmente, las mujeres comienzan su actividad laboral antes de casarse y no la abandonan cuando contraen matrimonio. Además, en el caso de las mujeres solteras, la tasa de participación es relevada (65.38), ya que tienen la necesidad de obtener ingresos para tener una independencia económica porque no cuentan con una pareja que pueda aportar un salario a la familia.

---

<sup>6</sup> Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Economía Industrial*, 367: 121-37.

<sup>7</sup> Garrido, L. (1993). *Las dos biografías de la mujer en España*. Instituto de la Mujer

Es fundamental tener en cuenta la relación entre el nivel de estudios y el estado civil ya que, tradicionalmente se pretendía preparar a la mujer para su dedicación a tareas relacionadas con el hogar, teniendo en cuenta que el hombre era quien debía aportar ingresos a la familia. Actualmente, como consecuencia de una mayor formación educativa, sus aspiraciones laborales se han acercado en gran medida a las de los hombres.

En cuanto al índice que expresa la participación relativa de hombres y mujeres casados, este se ha reducido a lo largo de los años, sin embargo, como en el resto de los factores explicativos de la actividad laboral, sigue existiendo una brecha de género.

### 3.2.4 Tasa de actividad por sexo y nivel de estudios

**Tabla 4**

*Tasa de actividad por sexo y nivel de estudios en España*

	ESPAÑA		
	Hombres	Mujeres	Índice (H/M)
<b>2014</b>			
Analfabetos	19.61	8.49	2.31
Educación primaria	37.26	21.78	1.71
Educación secundaria	67.76	59.54	1.14
Educación superior	81.90	81.22	1.01
<b>2018</b>			
Analfabetos	18.76	5.43	3.45
Educación primaria	32.53	17.64	1.84
Educación secundaria	64.11	55.42	1.16
Educación superior	80.71	79.59	1.01
<b>2022</b>			
Analfabetos	28.76	9.06	3.17
Educación primaria	30.75	14.98	2.05
Educación secundaria	61.07	52.88	1.15
Educación superior	78.48	78.65	1.00
<b>2023</b>			
Analfabetos	22.85	8.17	2.80
Educación primaria	31.04	16.14	1.92
Educación secundaria	59.79	52.44	1.14
Educación superior	78.96	78.88	1.00

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

Por último, para analizar con mayor profundidad la participación laboral de las mujeres, es necesario llevar a cabo un análisis de la evolución del nivel de estudios en ambos sexos a lo largo de los años. Legazpe (2015) hace hincapié en que numerosos estudios corroboran que el nivel de formación de la población tiene una gran incidencia en la empleabilidad de la misma.<sup>8</sup>

Como se puede observar en la Tabla 4, la tasa de actividad masculina es superior a la femenina, sin embargo, las diferencias se reducen conforme aumenta el nivel de formación.

En el caso de la población sin estudios, las tasas de participación de los hombres supera, en gran medida, a la de las mujeres. La razón principal es que los trabajos que requieren niveles educativos más bajos, como son los trabajos manuales o de baja cualificación, han sido tradicionalmente ocupados por hombres.

Por otro lado, la tasa de participación de mujeres y hombres con estudios superiores es muy similar, llegando a ser casi idéntica en el último año, estando en 78.96 y 78.88 puntos porcentuales respectivamente. La principal explicación a este fenómeno es que el mayor acceso a la educación ha permitido que más mujeres adquieran la formación necesaria para acceder a un empleo remunerado.

La mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral ha ido acompañada de una mayor inversión en el capital humano. La trayectoria “natural” para las mujeres con

---

<sup>8</sup> Legazpe, N. (2015), “Mujer, trabajo y familia en España”, *El Trimestre Económico*, LXXXIII (4): 873-896.



mayor formación es ingresar en el mercado laboral y permanecer en él a lo largo de su vida activa ya que para las mujeres que han invertido en su educación, quedarse en casa y renunciar a su salario ya no es una opción rentable. Además, numerosos estudios han determinado que un mayor nivel educativo supone un retraso en la decisión de tener hijos, e incluso, una renuncia a la maternidad.

Tal y como expone Garrido (1993)<sup>9</sup>, la mayor formación educativa de la mujer supone un aumento del coste de oportunidad de no trabajar ya que, como consecuencia de la renuncia a trabajar o la reducción de horas que se dedican al trabajo para dedicarse al trabajo doméstico o la crianza de los hijos, se deja de percibir un mayor salario.

Se ha realizado un índice que expresa el cociente entre la tasa de actividad de hombres y mujeres en función de sus estudios. De este cabe destacar la gran diferencia entre la tasa de participación de hombres y mujeres analfabetos, llegando a un cociente de 3.45 en 2018, así como la similitud entre los hombres y mujeres con un nivel de estudios superiores, siendo el cociente más reducido y estable a lo largo de los años.

#### **4. POLÍTICAS Y LEGISLACIÓN**

##### **4.1 Marco legal sobre la igualdad de género en el ámbito laboral**

En España, la igualdad de género en el ámbito laboral ha sido uno de los principales objetivos de la legislación en las últimas décadas. A lo largo de este tiempo se han promulgado diversas leyes para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y tratar de acabar con la discriminación.

Una de las leyes más importantes en este ámbito ha sido la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, ya que entre sus disposiciones se encuentran: la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan un trabajo

---

<sup>9</sup> Garrido, L. (1993). *Las dos biografías de la mujer en España*. Instituto de la Mujer

con el mismo valor; la obligación de las empresas de adoptar medidas que promuevan la igualdad efectiva; la conciliación de la vida laboral familiar y personal, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Como precedente a esta Ley cabe destacar, en primer lugar, el *artículo 14 de la Constitución Española*, que declara la igualdad de todos los españoles ante la ley; la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, que establece una serie de medidas como los permisos de maternidad y paternidad o la reducción de jornada por motivo de cuidado de hijos para garantizar que los trabajadores puedan equilibrar sus obligaciones laborales y familiares y, la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno*.

Destaca en este ámbito el *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, que establece la ausencia de discriminación por razón de género y la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida laboral.

Por último, es de gran importancia mencionar el *Real Decreto ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, que trata de equiparar de forma progresiva a ambos progenitores ampliando los permisos por nacimiento y cuidado del menor. Esta Ley estableció la equiparación del permiso de paternidad al de maternidad a 16 semanas, lo que supuso un gran avance en la reducción de la brecha de género laboral por una serie de motivos: en primer lugar se fomenta que la distribución de las responsabilidades entre los progenitores sean más equitativas, favoreciendo una mayor implicación de los hombres en el cuidado de los hijos desde el nacimiento; además es clave para la reducción de la discriminación laboral ya que, históricamente, la existencia de permisos de maternidad mucho más largos que los de paternidad ha sido uno de los motivos que ha llevado a las empresas a no contratar a mujeres en edad fértil.

A nivel autonómico, en concreto, en Castilla y León, también podemos encontrar leyes y planes que tratan de fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral. En este ámbito cobra gran importancia la *Ley 1/2003, de 7 de marzo*, que fue modificada posteriormente por la *Ley 7/2007*, ya que fue la pionera en regular las actuaciones relacionadas con la mujer en torno a dos ejes fundamentales: la promoción de igualdad y la asistencia de la mujer. Asimismo, supuso un gran avance en el reconocimiento de la igualdad de oportunidades la *Ley 1/2011, de 1 de marzo*, que incorpora la perspectiva de género en Leyes y disposiciones administrativas.

Posteriormente, fue promulgada la *Ley 10/2019, de 3 de abril*, cuyo objetivo es impulsar la adopción de medidas que promuevan la conciliación de la vida personal y laboral, así como suprimir la brecha salarial y de género en Castilla y León.

Además, el *Decreto 6/2000, de 13 de enero* crea un Registro con el objetivo de que se inscriban entidades y centros de asistencia, además de establecer los requisitos para permitir a las Entidades pertenecientes a Castilla y León la realización de actuaciones en favor de la Igualdad de Oportunidades.

#### **4.2 Programas gubernamentales para fomentar la participación laboral femenina**

Existen una serie de políticas gubernamentales a nivel nacional orientadas a promover la igualdad de género y eliminar la discriminación en el trabajo.

El Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 colabora con diversas iniciativas orientadas a mejorar la conciliación laboral y familiar y personal que se reflejan en Guías de Buenas Prácticas actualizadas periódicamente. Estas se centran en asuntos como la posibilidad del teletrabajo, las mejoras en materia de permisos y el impulso de prácticas empresariales flexibles y familiarmente responsables.

El Instituto de la Mujer, en colaboración con la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y diversas entidades locales, con la financiación del Fondo Social Europeo, ha impulsado la creación de diversos programas con el objetivo de la inserción sociolaboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión.

Algunos de estos programas son: el *Programa CLARA*, cuyo objetivo es la cualificación para el empleo de las mujeres en situación de vulnerabilidad para lograr el incremento de la empleabilidad y el fomento de la autonomía personal y económica; el *programa AURORA* dirigido a mejorar la capacitación profesional de mujeres del ámbito rural; el *Programa SARA*, para mujeres en situaciones de exclusión y el *Programa Empléate desde la Igualdad*, dirigido a mujeres del ámbito urbano y rural y cuyo objetivo principal es impulsar el acceso de las mujeres a los derechos sociales, económicos y laborales.

Además de los programas anteriormente mencionados, el Instituto de la Mujer promueve iniciativas de ayudas al emprendimiento femenino y programas de promoción profesional de las mujeres, así como planes y medidas para impulsar la igualdad en la empresa. Entre ellos cabe destacar el *III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025* , una iniciativa cuyo principal cuál es promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad.

En el ámbito laboral, el *III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025* se centra en diferentes puntos para promover la igualdad de género. En primer lugar, promueve la implementación de políticas de selección y promoción basadas en el mérito y el talento y la eliminación de barreras que limiten el acceso de las mujeres a cargos directivos; crea medidas cuyo objetivo es reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres como la promoción de la transparencia salarial o la aplicación de políticas de igualdad retributiva; crea protocolos de actuación para la prevención y detección del acoso laboral y sexual; trata de fomentar la conciliación laboral y familiar y, por último, sensibilizar y formar en materia de igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral.

En Castilla y León, es importante mencionar *el Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2022-2025*. Este establece el itinerario a seguir por la Junta de Castilla y León para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en la comunidad autónoma, eliminando la discriminación y violencia y evitando que el género sea un condicionante para los niveles de logro y las oportunidades de los ciudadanos. Cuenta con siete áreas estratégicas, de las cuales es importante destacar el Área 2: Empleo, promoción profesional y corresponsabilidad, cuyo objetivo es que las mujeres más desfavorecidas puedan acceder al empleo y promoción profesional en condiciones de igualdad.

## **5. CONCLUSIONES**

El estudio sobre la participación laboral de la mujer en España y en Castilla y León permite extraer conclusiones significativas sobre su evolución en el periodo comprendido desde el año 2006 hasta el año 2023.

En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis teórico y gráfico del modelo consumo-ocio, fundamental para entender las decisiones que toman los individuos relacionados con la oferta de trabajo y el consumo. En este modelo se asume que los individuos disponen de un tiempo (24 horas) que deben repartir entre el trabajo remunerado y ocio teniendo en cuenta a las restricciones temporal y presupuestaria, es decir, el tiempo y los ingresos de los que disponen. Se determina que los individuos buscan el mayor nivel de satisfacción posible a través de una combinación óptima de consumo y de ocio, que se logrará en el punto en el que la relación marginal de sustitución entre el ocio y consumo sea igual al salario real.

En segundo lugar, se ha llevado a cabo un estudio de la evolución relativa de la participación laboral de la mujer a través datos extraídos de la Encuesta de Población Activa y de la elaboración de un Índice de Participación Relativa, que indica la posición relativa de las mujeres respecto a los hombres en el mercado laboral. Para llevar a cabo este estudio se ha analizado la influencia de una serie de variables socioeconómicas: sexo, edad, estado civil y nivel de estudios.

Tanto a nivel nacional como regional, la tasa de actividad femenina ha aumentado de manera constante, mientras que la tasa de actividad masculina se ha reducido, lo que ha supuesto un índice de participación relativa cada vez más reducido.

La evolución en el modelo tradicional de familia ha sido un factor clave ya que actualmente ambas partes de la pareja contribuyen económicamente a los ingresos familiares. Además, las mujeres han comenzado a participar en sectores tradicionalmente dominados por hombres por lo que se han ampliado las oportunidades laborales. Por otra parte, el descenso de la tasa de actividad masculina podría deberse a su comportamiento procíclico, ya que esta se vio afectada en gran medida por la crisis de 2008 (especialmente el sector de la construcción, formado mayoritariamente por hombres). Las tasas de actividad en Castilla y León son ligeramente inferiores como consecuencia del envejecimiento de la población femenina.

Del análisis de la influencia de la edad y la evolución de la participación femenina en el mercado laboral cabe destacar que esta se concentra en la franja de edad de 25 a 54 años tanto en hombres como mujeres. El motivo es que la búsqueda de trabajo comienza cada vez más tarde como consecuencia de una prolongación de los años que se dedican a la formación.

En lo que respecta al estado civil, la repercusión de este sobre la ocupación femenina ha supuesto uno de los mayores cambios en la estructura de trabajo de la mujer. En el pasado, el matrimonio era uno de los principales motivos del abandono del trabajo por parte de la mujer con el objetivo de dedicarse al trabajo doméstico y a la crianza de los hijos. Actualmente, el impacto que históricamente tenía el matrimonio en la ocupación femenina se ha visto reducido por el retraso en la maternidad, e incluso la decisión de no tener hijos, unido a la mayor aspiración laboral de las mujeres como consecuencia del aumento en su nivel formativo.

En cuanto al impacto que tiene el nivel de estudios sobre la participación de las mujeres, se ha observado que la tasa de participación de personas sin estudios es superior en hombres que, en mujeres, ya que la mayoría de los trabajos que requieren un nivel de formación educativa reducido están ocupados por hombres. Cabe destacar que la tasa de participación de mujeres y hombres con estudios superiores actualmente es muy similar. Por tanto, una mayor formación educativa aumenta el coste de oportunidad de no trabajar ya que implica el potencial salario y desarrollo profesional que se dejan de obtener si se opta por no trabajar o trabajar menos horas para dedicarse al cuidado del hogar o los hijos.

Es importante mencionar que el crecimiento del sector servicios también ha supuesto nuevas oportunidades laborales que ofrecen horarios y jornadas más flexibles que hacen el mercado de trabajo más atractivo y accesible para las mujeres. Los salarios reales han aumentado y por tanto el salario relativo de las mujeres también lo ha hecho, lo que ha supuesto que los usos alternativos del tiempo sean cada vez más costosos. Esto ha incentivado que se dedique más tiempo al trabajo remunerado y menos al trabajo doméstico.

Por último, se recogen una serie de leyes y programas gubernamentales enfocados en incentivar la igualdad de género en el trabajo, así como de promover la participación laboral femenina. Sin embargo, será decisiva su efectiva aplicación, así como el compromiso de las empresas y de las Administraciones Públicas para avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

Respecto a las leyes promulgadas en los últimos años, no cabe duda de que la Ley que ha tenido un mayor impacto en la inclusión de la igualdad de género en todos los ámbitos ha sido la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*. Asimismo, en el ámbito laboral, es importante resaltar su precedente, la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* y una serie de decretos promulgados posteriormente que, en definitiva, tratan de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos géneros en el mercado de trabajo.

Paralelamente, en Castilla y León se promulgan una serie de leyes que giran en torno a promover la igualdad y la asistencia a la mujer, así como también la conciliación de la vida personal y laboral, con el objetivo principal de acabar con la brecha salarial y de género.

Recientemente, el Real decreto Ley 6/2019 ha sido clave en la reducción de la discriminación laboral como consecuencia de igualar la duración de los permisos de maternidad y paternidad. Los permisos de maternidad siempre han sido más largos que los de paternidad lo que ha supuesto una discriminación por parte de las empresas a la hora de contratar mujeres en edad fértil por miedo a las ausencias prolongadas en el trabajo como consecuencia de la maternidad.

Además, existen una serie de políticas gubernamentales elaboradas por el Ministerio de Derechos Sociales Consumo y Agenda 2030, y el Instituto de la mujer, que tratan de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral y de promover la inserción laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad, respectivamente. En Castilla y León se elabora el *Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2022-2025*, cuyo principal objetivo es eliminar el género como condicionante de las oportunidades laborales.

En definitiva, el gran aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral frente a épocas pasadas indica un avance hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, aunque sigue existiendo desigualdad respecto a la situación de los hombres. Es decir, pese a que se ha reducido, aún sigue existiendo una brecha de género.



## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Blanco, J.M. (2008). *Economía: Teoría y práctica*: (5a ed.). Mc Graw Hill.
- Castaño, C. (coord.) (2015), *Las mujeres en la gran recesión*, Madrid, Editorial Cátedra, colección Feminismos.
- Cebrián, I., & Moreno, G (2007), “El empleo femenino en el mercado de trabajo en España”. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, no 91/2007, págs. 35-56
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Economía Industrial*, 367: 121-37.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, 27, 47-63.
- Cebrián I. (2018), “El modelo de empleo existente en España y las consecuencias de las reformas laborales” en g. Jaraz arroyo (ed.) *Bienestar social y políticas públicas. Retos para pactar el futuro*, Madrid, Los Libros de la Catarata: 184-202.
- Cuadrado Salinas, P., Fernández-Cerezo, A., Montero, J. M., & Rodríguez, F. J. (2023). El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España. *Boletín Económico/Banco de España*, 2023/T3, 12.
- Gálvez, L., Y P. Rodríguez (2011), “La desigualdad de género en las crisis económicas”, *Investigaciones Feministas*, 2: 113-132.
- Garrido, L. (1993). *Las dos biografías de la mujer en España*. Instituto de la Mujer
- Gómez García, J. M. (1996). Las implicaciones del envejecimiento demográfico sobre el mercado de trabajo en Castilla y León. *In 5 Congreso de Economía Regional de Castilla y León* (Vol. 1, pp. 275-289).

González Güemes, M. I., Prieto Alaiz, M., & Pérez Domínguez, C. A. (1999). La participación laboral de la mujer en Castilla y León. *Revista de investigación económica y social de Castilla y León*, 2, 83-98.

Instituto de las mujeres (s/f). *Programas de Inserción Sociolaboral*. Ministerio de Igualdad.

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/ProgInsercionSociolaboral.htm>

Instituto de las mujeres (s/f). *Plan estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022-2025*. Ministerio de Igualdad.

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/ProgInsercionSociolaboral.htm>

Junta de Castilla y León (s/f). Normativa impacto género.

<https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/normativa-impacto-genero.html>

Junta de Castilla y León (s/f). *Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2022-2025*.

<https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/agenda-igualdad-genero.html>

Junta de Castilla y León (s/f). Normativa impacto género.

<https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/normativa-impacto-genero.html>

Junta de Castilla y León (s/f). *Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2022-2025*.

<https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/agenda-igualdad-genero.html>

Legazpe, N. (2015), "Mujer, trabajo y familia en España", *El Trimestre Económico*, LXXXIII (4): 873-896.

López-Rodríguez, F., Tejero, A., & Gutiérrez, R. (2024). ¿Especialización o simetría en la participación laboral de las parejas? Un marco analítico para estudiar las diferencias de género en España. *Quaderns de Polítiques Familiars*, (9), 18-18.

OIT (2016), *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Ministerio de Igualdad (s/f). *Conciliación y responsabilidad de la vida familiar, laboral y personal*. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/familias/conciliacion/index.htm>

Montero, J. M. (2011). El comportamiento de la tasa de actividad durante la última fase recesiva. *Boletín Económico. Banco de España*, (4), 87-97.

Montero, J. M., & Regil, A. (2015). La tasa de actividad en España: resistencia cíclica, determinantes y perspectivas futuras. *Documentos Ocasionales/Banco de España*, 1502.

Mochón Morcillo, F. (2009). *Economía, Teoría y Política*. (6a ed.). Mc Graw-Hill

Moreno, G., Toharia, L., Casado, A., & Gómez, E. (2006). Mujer y mercado de trabajo: situación y repercusiones sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI* (pp. 57-72). Biblioteca Nueva.

Nicholson, W. (2006) *Teoría microeconómica. Principios básicos y ampliaciones*. (1a ed.). Thomson

Toharia, L. (1998), *El Mercado de trabajo en España*. McGraw-Hill.

Toharia, L. (2004). El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas. *CLM economía*, nº4.

Varian, H. (2010). *Microeconomía intermedia: un enfoque actual* (8a ed.). Antoni Bosch.