



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales**

Trabajo Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

**Título del Trabajo Fin de Grado:
Género y Mercado de Trabajo**

Presentado por:

Javier Jimeno Pariente

RESUMEN DEL TRABAJO

Este trabajo analiza en primer lugar las principales teorías económicas que explican la desigualdad de género en el mercado laboral. En concreto, se exploran teorías como el capital humano, la teoría de discriminación estadística, la del gusto por la discriminación o la segregación ocupacional. A través del análisis de datos de la economía española, se examinan las diferencias en la participación laboral entre hombres y mujeres, las diferencias en la tasa de paro desagregada por género, el impacto de la contratación temporal y la persistencia de la brecha salarial, comparando todas ellas con Noruega.

WORK SUMMARY

This paper analyzes the main economic theories that explain gender inequality in the labor market and its impact on key indicators. It explores theories such as human capital, statistical discrimination, taste-based discrimination, and occupational segregation. Additionally, through data analysis, it examines differences in labor force participation between men and women, gender-disaggregated unemployment rates, the impact of temporary employment, and the persistence of the gender wage gap, comparing all these data with Norway.

Palabras clave :

- Teorías económicas
- Desigualdad laboral
- Indicadores económicos
- Comparación con Noruega

Key words:

- Economic theories
- Labor inequality
- Economic indicators
- Comparison with Norway.

INDICE:

1. Introducción	4
2. Teorías económicas relacionadas con las diferencias de género en el mercado de trabajo	4
2.1. Teoría del capital humano	5
2.2. Teoría del gusto por la discriminación	8
2.3. Teoría de la discriminación estadística	9
2.4. Teoría de la segregación ocupacional	10
2.4.1. Tipos de segregación ocupacional	10
2.4.2. Medidas para combatir la segregación ocupacional	11
2.5. Modelos institucionales	11
2.5.1. Legislación insuficiente o mal implementada	12
2.5.2. Estructuras patriarcales en las instituciones	12
2.5.3. Falta de políticas públicas para la conciliación	12
2.5.4. Sistemas de contratación y promoción sesgados	12
3. Análisis empírico del mercado de trabajo por género	13
3.1. Brecha salarial	13
3.2. Tasa de actividad	17
3.3. Tasa de paro	21
3.4. Tasa de temporalidad	24
4. Conclusión	29
5. Bibliografía	30

1. INTRODUCCIÓN DEL TRABAJO

El tema que he escogido para este trabajo final de grado es el de “GÉNERO Y MERCADO DE TRABAJO”. El tema fue seleccionado con el objetivo de realizar una comprensión de las diferencias de género en el mercado laboral que han existido y existen, tanto en la actualidad como en las últimas dos décadas en España.

Esto me va a permitir obtener conclusiones acerca de la evolución de estas desigualdades y poder realizar la comparación con las de Noruega. He elegido Noruega debido a que es un país donde existe bastante igualdad entre hombres y mujeres.

Para poder llevar a cabo dicho estudio, en primer lugar, me dispondré a revisar los análisis teóricos de este tema. Para ello, mostraré el estudio de la teoría explicada por G. Becker, seguido de una explicación de las diferentes teorías propuestas por otros autores. Posteriormente, me dispondré a analizar de una forma más empírica dichas desigualdades entre hombres y mujeres, basándome en una serie de factores que iré comentando más adelante, como pueden ser las tasas de paro y actividad, los tipos de contrato o las diferencias salariales.

Una vez analizado y comentado en qué consiste el trabajo y los mecanismos que utilizaré, me dispondré a comenzar con el desarrollo de este.

2. TEORÍAS ECONÓMICAS RELACIONADAS CON LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

La igualdad de género es, actualmente, y ha sido en las últimas décadas, un tema de bastante relevancia. Se habla de ello en las noticias, en los colegios y en el día a día. Existen diversos puntos de vista que alegan la existencia de una discriminación clasista que limitan la participación o crecimiento de las mujeres en el mercado laboral. De igual forma, existen perspectivas contrarias que defienden lo opuesto, alegando que la realidad es más imparcial y se basa en la competitividad y en las elecciones que tomamos nosotros mismos. Desentrañar la verdad de esta pugna no es fácil y nos obliga a ahondar en diversas perspectivas y teorías que nos acerquen un poco más a la realidad.

En el siguiente análisis intentaremos dar con esta verdad. Cabe recalcar que se han llevado a cabo grandes avances en términos de leyes y políticas que instan por la igualdad entre hombres y mujeres, que buscan acabar con la desigualdad de género y permitir que puedan acceder a los mismos sueldos que los hombres.

Se podría hablar entonces de que esta desigualdad se manifiesta de diversas formas, entre ellas la brecha salarial, la segregación ocupacional o dificultad para relacionar vida laboral y familiar, pasando por la distribución desigual de recursos y las diferencias de expectativas y de oportunidades.

Para realizar este análisis nos centraremos y adentraremos primero en la teoría del capital humano, llevada a cabo por G. Becker, así como por otros autores que a partir de este primer estudio han dictaminado sus propias teorías.

2.1. Teoría del capital humano

Llevada a cabo por G. Becker, emprendida en 1964 y cuya información viene reflejada en el libro *“El capital humano: el análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación”*.

Es una de las teorías más influyentes cuyo enfoque se ha utilizado repetidamente para explicar estas diferencias de género en el mercado de trabajo desde un punto de vista económico. Fue desarrollada durante la segunda mitad del siglo XX.

En esencia, lo que viene a explicar el libro es que las diferencias en el mercado laboral se deben fundamentalmente a las diferencias de capital humano. Con esto del capital humano se refiere a las habilidades, experiencias y conocimientos que poseemos los individuos y que hemos desarrollado con el tiempo.

Siendo así, si existen diferencias en cuanto a ingresos y oportunidades, la principal razón que existe detrás de esto es la diferencia a la hora de invertir de hombres y mujeres a lo largo del tiempo en capital humano, es decir, en cómo se han desarrollado o en qué habilidades se han desarrollado unos u otros.

Más concretamente, en las habilidades, experiencias y conocimientos, los cuales están relacionados entre sí y van adquiriendo las personas a lo largo del transcurso de su vida. En relación con el género, la teoría del capital humano nos muestra cómo los hombres y las mujeres invierten de manera desigual y diferente en capital humano.

A continuación, me dispondré a comentar las diferencias de género que son explicadas por esta teoría.

- Diferentes inversiones en educación y formación profesional, donde el sector femenino, la mayor parte de las veces, tiene un peor acceso o incluso menos incentivos para poder llevar a cabo una inversión en determinadas formaciones, en comparación con el sector masculino. Esto se puede ver reflejado en nuestro día a día, ya que, como vemos habitualmente en muchos países, las mujeres suelen decantarse por un tipo de estudio más relacionado a sus roles tradicionales de cuidadoras, ya sea en ramas como medicina, enfermería u otros tipos del mismo sector. Por su parte, los hombres se muestran más tendenciosos a ocupar puestos de alta remuneración en sectores mejores pagados, como pueden llegar a ser la ingeniería, la informática o la física. Esto nos conduce a desigualdades salariales entre ambos géneros, lo cual veremos más adelante a través de datos que las comparan.
- Interrupciones laborales y el tiempo destinado fuera del mercado del trabajo. Un punto de vital importancia en esta teoría es la interrupción de las carreras o grados profesionales del sector femenino, debido, sobre todo, a las responsabilidades domésticas y al cuidado de sus hijos que adquiere este género, unos roles que equivocadamente se les ha atribuido tradicionalmente. Las mujeres, especialmente en sociedades antepasadas, asumían la mayoría del trabajo no remunerado en casa. Esto afectaba al capital humano, ya que, en el caso del sector femenino, los conocimientos que adquieren y que van acumulando a lo largo de sus años de formación eran escasos si los comparamos con los de los hombres. Esto, por su parte, también tenía consecuencias en su experiencia laboral, la cual veremos a continuación.

- Desigualdades a la hora de acumular experiencia. La experiencia es un factor considerado fundamental y de vital importancia en la teoría del capital humano, ya que una experiencia muy extensa proporcionaba un aumento de la productividad, y a su vez, una mayor posibilidad de acceder a empleos con mayores salarios.
- Diferencias en la flexibilidad laboral y en el trabajo a tiempo parcial. Nos puede explicar, a su vez, cómo las mujeres eligen sus formaciones o puestos en el mercado laboral basándose en la flexibilidad que tienen en dicho cargo. Como ya lo he comentado anteriormente, las mujeres asumen la responsabilidad del hogar y el cuidado familiar, por lo que hacen que tengan que buscar empleos o se tengan que formar teniendo en cuenta los horarios de estos, por lo que prefieren escoger trabajos a tiempo parcial que tengan unos horarios más flexibles, y, por lo tanto, les sea más fácil compaginar el cuidado familiar y el trabajo.

A continuación, nos dispondremos a reflejar cómo numerosos economistas, a raíz del primer estudio que abordó el problema de la discriminación, han examinado este problema dentro del mercado laboral a través de sus propios estudios e investigaciones.

Del desarrollo de dichos estudios han surgido las teorías más relevantes que explican esta discriminación en el mercado de trabajo. Estas teorías son las siguientes:

- Teoría del gusto por la discriminación
- Teoría de la discriminación estadística
- Teoría de la concentración: la segregación ocupacional
- Modelos institucionales

Dicha información acerca de estas teorías viene recogida por Del Cerro Calderón Ignacio (2016).

2.2. Teoría del gusto por la discriminación

Llamada teoría de Becker, emprendida en el año 1971. Esta teoría se aplica especialmente a los colectivos que han sufrido tradicionalmente una mayor discriminación en el mercado de trabajo, como son las mujeres. Debido a que la productividad entre mujeres y hombres es similar, un empleador que no discrimine a la hora de contratar a un trabajador verá a ambos sustitutos por igual, pudiendo elegir a cualquiera de ellos y remunerándoles de la misma manera.

La teoría sostiene que existen numerosos empresarios con una predisposición a inicialmente discriminar a los trabajadores en el momento de la contratación. Esto se debe a que consideran que contratar a un hombre supone menos costes que emplear a una mujer.

En el caso del sector masculino, sólo se contempla la remuneración que reciben en forma de salario a cambio de su trabajo. Por el contrario, a la hora de contratar a una mujer, además de esa retribución salarial, considera que se deben asumir otros costes en adicción, tanto prácticos como emocionales, que por supuesto incrementan el gasto relacionado a su contratación.

Estos costos pueden incluir otros factores como pueden ser la posibilidad de que la mujer se quede embarazada o responsabilidades familiares de relevancia, que suelen derivar en faltas al trabajo y ausencias laborales. Estos costos psíquicos se ven reflejados en un coeficiente de discriminación.

Según la teoría, los empresarios que muestran esta predisposición son más propensos a evitar la contratación de mujeres respecto a los hombres. En muchos casos sólo son contratadas si su remuneración salarial es notablemente inferior a la del sector masculino, de forma que se compense dicho salario con los inconvenientes de emplearlas.

Por lo tanto, la teoría del gusto por la discriminación concluye que los hombres reciben salarios más altos a pesar de llevar a cabo las mismas tareas y funciones que las mujeres. Por su parte, las mujeres sufren las consecuencias de esta discriminación obteniendo unos sueldos más bajos y mayores dificultades para ocupar puestos de alta remuneración, es decir, para llegar a empleos de liderazgo.

Becker concluyó el estudio analizando cómo a largo plazo la competitividad entre empresas tiende a disminuir dicha discriminación. Esto tiene como motivo que a las empresas que discriminan tendrán que enfrentarse a la necesidad de cambiar su comportamiento o, eventualmente, la necesidad de cerrar. Según esta teoría, esta discriminación se resolverá con el tiempo gracias a un mercado competitivo y los gobiernos solo tendrán que asegurar la libertad a la hora de la elección laboral.

2.3. Teoría de la discriminación estadística

Esta teoría se basa en decir que los empresarios comparan y examinan a las personas en función de sus características promedio del grupo al que pertenecen en vez de evaluar o considerar sus atributos individuales. Esto se debe a que la información específica sobre cada persona no suele ser ilimitada mientras que los estudios y datos generales sobre un colectivo son más accesibles y vienen de una manera más completa.

Dado que conseguir información más específica y detallada supone unos mayores costes, los empresarios suelen preferir tomar las decisiones basándose en las estadísticas colectivas, aceptando el riesgo de cometer errores, y a su vez confiando en que su enfoque será correcto.

A continuación, veremos los puntos clave de esta teoría.

- **Ventaja para el empresario**

A diferencia de la anterior teoría del modelo del gusto por la discriminación, esta muestra cómo el empresario es beneficiado al discriminar. Reducir los costes que se asocian al proceso de contratar, como pueden ser la recopilación de datos individuales, supone un aumento de los beneficios. En lugar de gastar en análisis exhaustivos, los empresarios utilizan características promedio de los colectivos, lo que hace que se reduzcan los costes a la hora de seleccionar el personal. Por ello, los economistas suelen considerar a los empresarios que aplican esta teoría como vencedores, mientras que califican como perdedores a quienes discriminan por preferencias individuales.

- **Inexistencia de mala fe en las decisiones**

Basándonos en esta teoría, los empresarios no actúan obviamente con intención maliciosa, ya que las políticas que se llevan a la hora de contratar están basadas en colectivos y sus perspectivas, racionales y eficientes. En cambio, este enfoque supone una discriminación hacia quienes no se encuentran en dichos promedios colectivos, afectando a estos trabajadores que están alejados de la norma estadística.

- Persistencia en el tiempo

La discriminación estadística no tiende a reducirse con el tiempo, ya que, como hemos comentado anteriormente, las personas que lo practican suelen obtener beneficios económicos, lo que hace que refuerce su aplicación.

Este enfoque nos permite observar cómo decisiones que aparentemente parecen neutrales pueden conducir a desigualdades.

2.4. Teoría de la segregación ocupacional

McConnell, Brue y MacPherson (2007), trata la segregación ocupacional como una de las más importantes causas de las diferencias de género en el mercado laboral. Este hecho se refiere a la distribución desigual de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos. Según los autores, la segregación ocupacional es llevada a cabo por los empresarios para fines propios y de su empresa. Esto quiere decir que aplican dicha segregación para disminuir costes y aumentar el beneficio, ya que en muchas ocasiones supone más beneficioso para la empresa contratar a trabajadores hombres, especialmente en determinados sectores y puestos jerárquicos, es decir, la aplicación de segregación horizontal y vertical respectivamente.

A continuación, veremos los tipos y las causas de la segregación ocupacional, y las medidas para combatirla en base a lo que explica el autor citado.

2.4.1. Tipos de segregación ocupacional

Segregación horizontal: Esta se produce cuando mujeres y hombres se concentran en diferentes tipos de ocupaciones o industrias, enfrentándose a barreras para acceder a determinadas profesiones. Esto es evidente, por ejemplo, en lo difícil que las mujeres lo

tienen para adentrarse en sectores o ámbitos que mayoritariamente están ocupados por hombres. Por otra parte, aunque en menor medida, también esto afecta a los hombres cuando intentan obtener empleos que tradicionalmente están asociados al sector femenino. Es decir, el caso contrario a lo estudiado anteriormente.

Por ejemplo, de una forma más empírica, por un lado, las mujeres mayoritariamente suelen ocupar empleos o actividades que están consideradas más femeninas, destacando cinco sectores. La sanidad, la educación, la venta detallada, la administración y los servicios sociales. En cambio, los hombres son más probables que ocupen otros sectores como pueden ser la ingeniería, la arquitectura, la mecánica y la construcción.

Segregación vertical: Este tipo de segregación ocurre cuando, dentro de un mismo sector, existe una jerarquía en la cual un género está sobrerrepresentado en niveles superiores, mientras que el otro lo hace en los inferiores, es decir, limitaciones que sufren personas a la hora de acceder a determinados puestos en una empresa. Habitualmente utilizamos el término techo de cristal para describir esta realidad.

2.4.2. Medidas para combatir la segregación ocupacional

Existen varias estrategias para mitigar la segregación ocupacional de género. Por un lado, fomentar la educación y formación en áreas no tradicionales, es decir, incentivar a hombres y mujeres a formarse en campos donde su género está subrepresentado. A su vez, sugieren implementar políticas de igualdad de oportunidades. Este hecho se basa en establecer normativas que promuevan la equidad en la contratación, promoción y remuneración. A su vez, se deben desarrollar políticas que faciliten el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares, para poder beneficiar a ambos géneros.

2.5. Modelos institucionales.

La discriminación laboral por género está muy influenciada por mecanismos institucionales. Dichos mecanismos, que están basados en estructuras políticas y normas, moldean las oportunidades y experiencias laborales de mujeres y hombres,

conduciendo a las desigualdades que venimos explicando. Los mecanismos institucionales más importantes incluyen dos puntos.

2.5.1. Legislación insuficiente o mal implementada

Aunque muchos países han llevado a cabo leyes contra la discriminación de género, su implementación es muchas veces deficiente. La ausencia de un control regulado y de sanciones efectivas hacen que las empresas no duden en continuar con dichas discriminaciones en sus prácticas.

2.5.2. Estructuras patriarcales en las instituciones.

Las normas sociales y culturales influyen en el motivo por el cual las instituciones tratan y perciben al sector femenino. Por ejemplo, equivocadamente se asume que las mujeres deben soportar la carga de forma íntegra del cuidado familiar, lo que hace que se traduzca en políticas laborales que no promueven la corresponsabilidad entre géneros.

2.5.3. Falta de políticas públicas para la conciliación.

Muchas instituciones no asumen políticas que les permita igualar y equilibrar la vida laboral y familiar. Esto afecta mayoritariamente a las mujeres, quienes se ven obligadas a dejar el mercado laboral debido a la falta de flexibilidad en sus empleos y a la falta de apoyo por parte del Estado.

2.5.4. Sistemas de contratación y promoción sesgados

Las instituciones en muchas ocasiones perpetúan sesgos inconscientes en sus procesos de selección y promoción, beneficiando al sector masculino para obtener roles de liderazgo.

3. ANÁLISIS EMPÍRICO DEL MERCADO DE TRABAJO POR GÉNERO

Tras haber desarrollado varias teorías económicas que explican la desigualdad laboral por género existente, me dispondré a analizar, de una forma más empírica, dichas desigualdades a lo largo de las últimas dos décadas. Para ello, llevaré a cabo el análisis de algunos factores y sus diferencias entre hombres y mujeres durante ese tiempo, a través de los datos cogidos en el INE (Instituto Nacional de Estadística). A su vez, iremos comparando dichos valores con otro país como es Noruega, con datos escogidos de Statistics Norway (página oficial de estadística en cuanto a indicadores económicos y laborales), y Trading Economics (plataforma que proporciona datos económicos, financieros y de mercado reales de más de 200 países).

Dichos factores para analizar son los siguientes:

- Brecha salarial
- Tasa de actividad
- Tasa de paro
- Tasa de temporalidad

3.1. Brecha salarial

En primer lugar, analizaremos la brecha salarial de género desde el año 2000 hasta la actualidad. La llamada brecha salarial de género (BSG), entendida como la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, constituye una de las preocupaciones centrales dentro de las políticas de igualdad y ha venido siendo uno de los focos de las estrategias comunitarias europeas en materia de igualdad impulsadas en los últimos años. Actualmente, el compromiso estratégico para la igualdad de género adoptado por la Comisión Europea sitúa entre sus áreas prioritarias “aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promover la igualdad en la independencia económica de mujeres y hombres”, así como “reducir las disparidades entre sexos en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, y de esa manera combatir la pobreza entre las mujeres”, según dice el Consejo Económico y Social de España (2016).

La existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres es una realidad presente en todos los países de la Unión Europea, según los últimos datos ofrecidos por Eurostat (2014).

Mediante esta tabla, compararemos los salarios medios anuales en España para hombres y mujeres, para luego expresar dicha brecha como porcentaje del salario masculino.

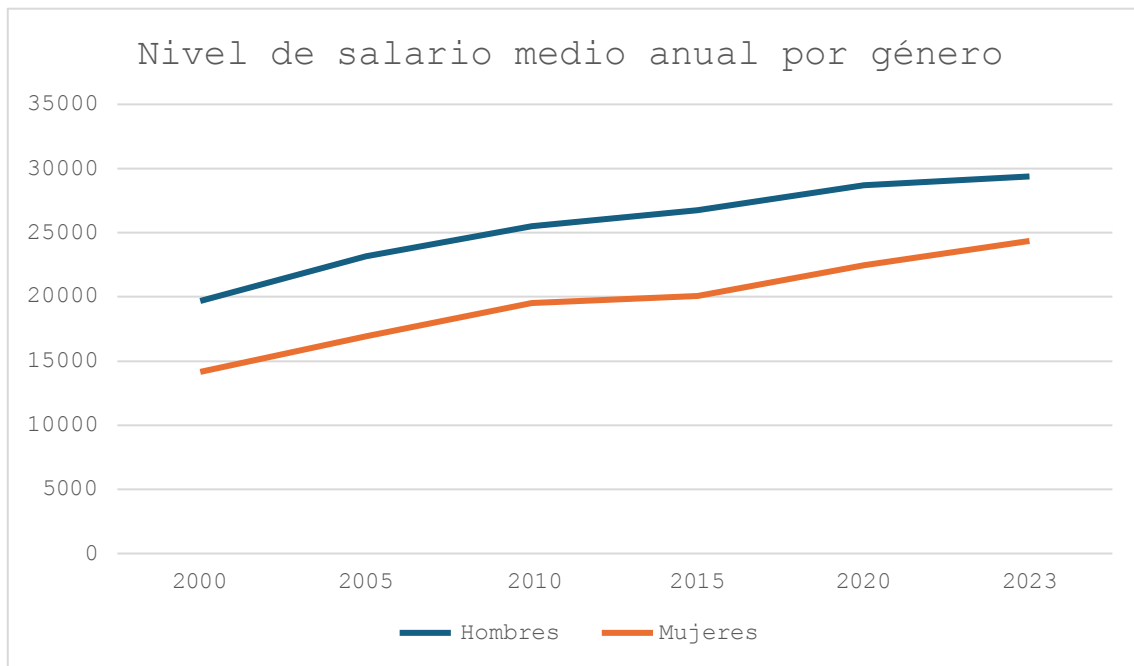
Tabla 1. Nivel de salarios y brecha salarial entre géneros (2000-2023)

Año	Salario Medio Hombres (euros)	Salario Medio Mujeres (euros)	Brecha salarial (%)
2000	19.677	14.153	28
2003	22.897	16.189	29,3
2005	23.174	16.930	26,9
2010	25.479	19.502	23,5
2015	26.726	20.051	24,9
2018	27.724	21.012	24,2
2020	28.690	22.467	21,7
2023	29.381	24.359	17,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

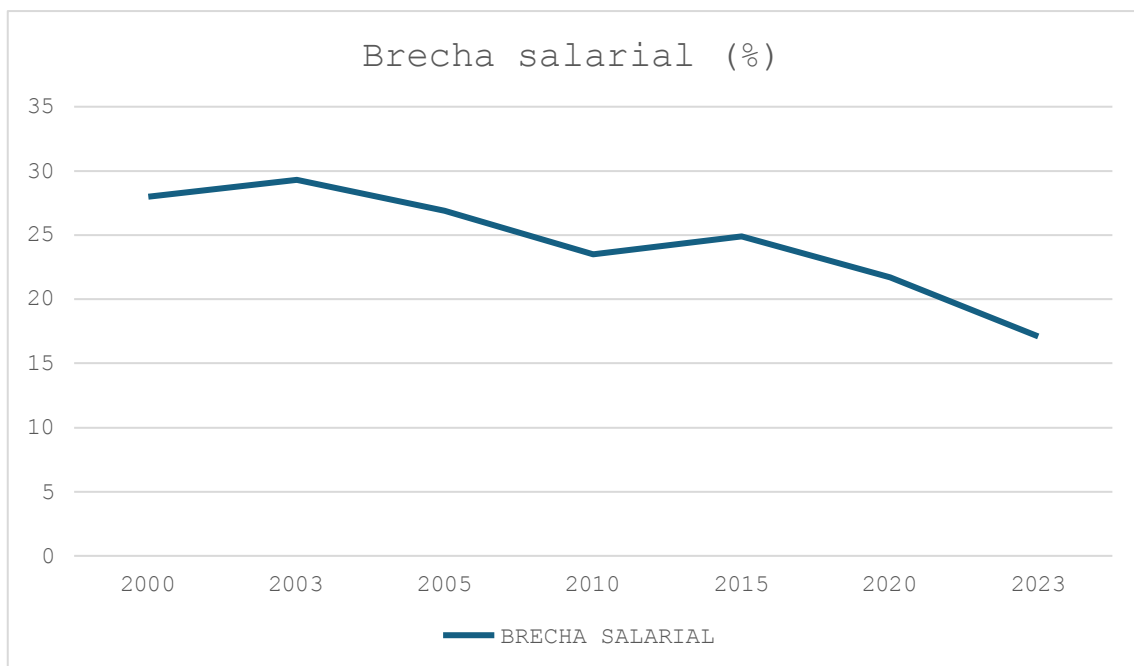
Las diferencias retributivas entre mujeres y hombres vienen siendo objeto de múltiples investigaciones que coinciden en la existencia de un amplio conjunto de factores explicativos de una parte de estas, entre ellos la existencia de una segregación en el empleo, de carácter horizontal, que apunta al diferente peso de la participación de hombres y de mujeres en los sectores y actividades, y vertical, relacionada con su presencia en distintos niveles ocupacionales.

Gráfico 1. Nivel de salario medios anual por género (2000-2023)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Gráfico 2. Brecha salarial (2000-2023)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Como podemos observar en la tabla 1 y en el gráfico 2, la brecha salarial en el año 2000 es bastante significativa (28%). Dicha brecha aumenta hasta el año 2003, a partir del cual empieza a disminuir notablemente, hasta llegar a un valor de 17.1%, con un ligero

aumento entre los años 2010-2015. Actualmente, como vemos, ha disminuido en gran medida dicha brecha, aunque continúa estando por encima del 17%.

En cuanto a los salarios, vemos como en ambos casos siguen una tendencia positiva hasta el día de hoy, aunque cabe destacar que el salario femenino se encuentra en todo momento por debajo del masculino. Como ya hemos visto anteriormente, este hecho se da principalmente debido a la segregación ocupacional, el acceso desigual a los puestos de liderazgo y a la dedicación a los cuidados familiares por parte de las mujeres. Según el Servicio Público de Empleo Estatal (2014), la infravaloración del trabajo de la mujer, los estereotipos y roles de género, la precariedad laboral (concentración de empleos temporales) en mujeres y la falta de transparencia en las retribuciones y la discrecionalidad para la asignación de complementos salariales, son otros motivos por los cuales en todo momento el nivel de salarios en hombres es superior al de mujeres.

A continuación, a través de la siguiente tabla compararemos dicha brecha salarial con la brecha salarial de Noruega, entre los años 2000 y 2020.

Tabla 2. Diferencias de brecha salarial entre Noruega y España (2000-2020).

Año	Brecha salarial en Noruega (%)	Brecha salarial en España (%)
2000	16,7	28
2005	15,5	26,9
2010	14,9	23,5
2015	13,1	24,9
2020	12,6	21,7

Fuente: Statistics Norway (SSB) e Instituto Nacional de Estadística (INE)

Primeramente, debo decir que la fórmula utilizada para calcular la brecha salarial en Noruega es la misma que en el caso de España, la cual es:

Brecha Salarial = [(Salario Hombres - Salario Mujeres) / Salario Hombres] x 100

Vemos en la tabla 2 como en el año 2000 en España la brecha es mayor debido a que Noruega impuso más políticas de conciliación, como una política que concediera permiso parental y equitativo y una política que garantizara horarios flexibles y derecho a la reducción de jornada, según describe Stinus de Bru Elisabet (2015).

Posteriormente, en el año 2005, observamos como ambas brechas se reducen ligeramente, aunque Noruega sigue teniendo un porcentaje menor a España. Al llegar al año 2010, la tabla refleja en sus datos como Noruega continúa disminuyendo la brecha salarial, debido a la implantación de una política más inclusivas y con mayor transparencia salarial, a través de la Ley de Igualdad Salarial y Transparencia de la Empresa, según R. Sahuquillo María (2011), a diferencia de España.

En 2015, el país nórdico sigue disminuyendo dicho porcentaje, mientras España sufre un ligero aumento.

Por lo tanto, podemos ver cómo, aunque la brecha salarial sigue una tendencia decreciente en las últimas dos décadas en ambos países, en todo momento dichas brechas son muy diferentes entre ellos, teniendo España mayores niveles de esta siempre.

3.2. Tasa de actividad

En los últimos veinte años la participación laboral de las mujeres, medida a través de las tasas de actividad, ha aumentado extraordinariamente en España. Esta evolución al alza, que en buena medida se observa en todos los países de la UE, ha sido más acusada en el caso de España, de manera que, mientras que en los años 90 se situaba en una de las últimas posiciones del ranking en cuanto a participación laboral de las mujeres, en la actualidad se acerca a los países más avanzados del ámbito europeo, según el Consejo Económico y Social de España (CES) (2016).

Pese a esta evolución, la participación laboral femenina sigue siendo más baja que la masculina. El aumento de las tasas de actividad femeninas en España se observa a lo largo de todas las edades, pero con una clara excepción, que es la de las jóvenes, donde estas tasas se reducen, al igual que en el sexo masculino.

Este comportamiento decreciente en la participación laboral de los más jóvenes está asociado a la prolongación del número medio de años dedicados a la formación inicial, en muchos casos de manera exclusiva, es decir, con baja frecuencia de compatibilización entre estudios y trabajo, tal y como dice el CES (2016).

Una vez comentado esto, me dispondré a comparar la tasa de actividad entre hombres y mujeres a lo largo de las últimas dos décadas a partir de la elaboración de la siguiente tabla:

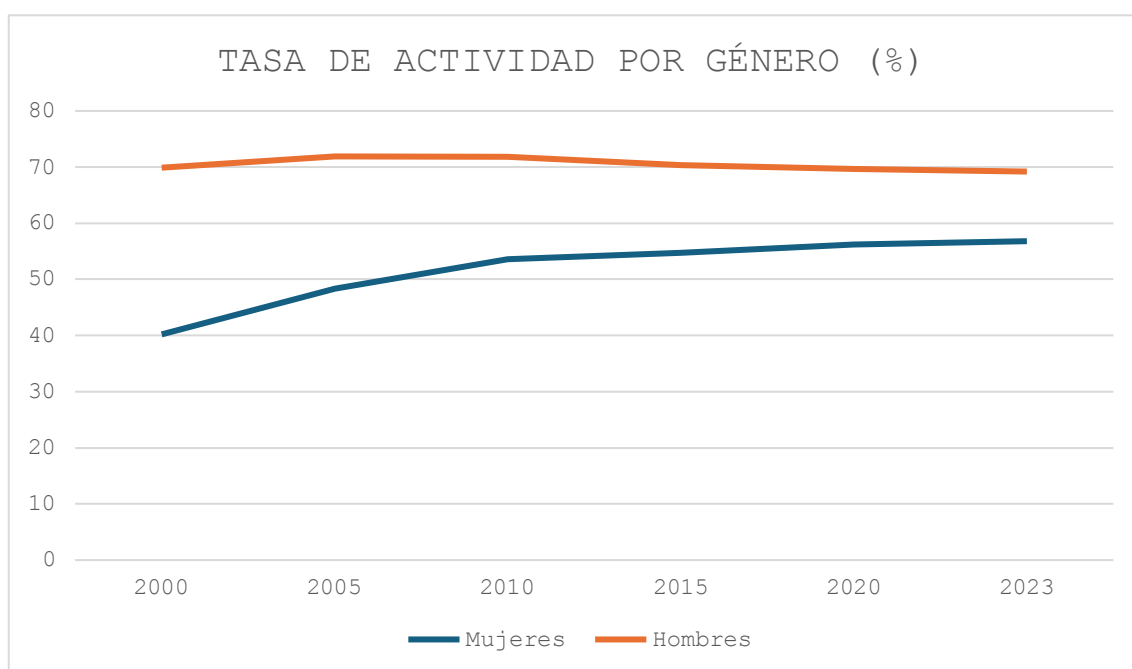
Tabla 3. Tasas de actividad por género (2000-2023).

Año	Tasa de Actividad Hombres (%)	Tasa de Actividad Mujeres (%)
2000	69,9	40,2
2001	70,3	41,8
2002	70,8	43,4
2003	71,1	45,0
2004	71,5	46,7
2005	71,9	48,3
2006	72,2	49,8
2007	72,5	51,3
2008	72,6	52,4
2009	72,1	53,1
2010	71,8	53,6
2011	71,4	54,0
2012	71,0	54,2
2013	70,6	54,3
2014	70,4	54,5
2015	70,3	54,7
2016	70,2	55,0
2017	70,1	55,3
2018	70,0	55,6
2019	69,9	55,9

2020	69,7	56,2
2021	69,6	56,4
2022	69,4	56,6
2023	69,2	56,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Gráfico 3. Tasas de actividad por género (2000-2023)



Fuente: Instituto nacional de Estadística (INE)

Cabe destacar en primer lugar que la tasa de actividad se calcula a través del cociente entre el total de activos entre el número de personas en edad de trabajar, es decir:

$$\text{DE ACTIVIDAD} = (\text{Población activa} / \text{Población en edad de trabajar}) \times 100$$

Observamos en la tabla 3 y en el gráfico 3 como desde el año 2000 hasta ahora el proceso de crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres prosiguió a buen ritmo en España, a diferencia de la masculina, la cual comenzó a disminuir a partir del año 2008, año en el que se da la crisis económica.

A pesar de esta evolución, la tasa de actividad masculina en todo momento es mayor en comparación con la femenina. A su vez, vemos como a raíz de este comportamiento, la tasa de actividad en el caso de los hombres apenas ha variado desde el año 2000 hasta ahora, a diferencia de la tasa de actividad de las mujeres, la cual ha sufrido un aumento de hasta 16 puntos porcentuales.

Cebrián I. y Moreno. G (2015) explican como este notable aumento de la tasa de actividad femenina está relacionado con el descenso de la natalidad, que se ha dado en España desde el año 2000.

Es posible establecer diferentes hipótesis sobre el sentido causal de la relación actividad-fecundidad. Por un lado, las mujeres que restringen su fecundidad por diversas razones pueden trabajar con una frecuencia mayor. Tanto porque tienen menos hijos que necesitan su dedicación, como por tener menos limitaciones para tomar sus decisiones. Por otro lado, podría pensarse que las mujeres que desean trabajar limitan su fecundidad para alcanzar sus objetivos profesionales o que las mujeres que quieren tener hijos restringen su actividad laboral para dedicar más tiempo a la crianza.

A continuación, compararemos dichos valores, de una forma más breve, con las tasas de actividad por género en Noruega, como venimos haciendo en el primer punto.

En primer lugar, comentaremos las diferencias a la hora de calcular la tasa de actividad en España y en Noruega, para explicar la diferencia de datos.

En España, se considera población en edad de trabajar aquellas personas mayores de 16 años, mientras que en Noruega la población en edad de trabajar se define entre 15 y 64 años.

Una vez explicada la forma de calcularla, compararemos los valores a través de la siguiente tabla (expresada en porcentajes):

Tabla 4. Tasa de actividad por géneros en España y Noruega. (2000-2023)

Año	Tasa hombres (España)	Tasa mujeres (España)	Tasa Hombres (Noruega)	Tasa mujeres (Noruega)
2000	69,9	40,2	75,0	69,5
2005	71,9	48,3	75,4	71,2
2010	71,8	53,6	74,6	72,4
2015	70,3	54,7	73,8	71,8
2020	69,7	56,2	73,2	72,3
2023	69,2	56,8	73,5	73,0

Fuente: Statistics Norway (SSB) e Instituto nacional de Estadística (INE)

Por su parte, Noruega muestra una disparidad de género considerablemente menor que España, con una disminución constante en la tasa de actividad de hombres, salvo en el año 2023, y una tendencia positiva en todo momento en la tasa de actividad de las mujeres.

3.3. Tasa de paro

A continuación, una vez comparada la tasa de actividad, pasaré al análisis de la tasa de paro y su comparación entre hombres y mujeres. Dicha tasa de paro se obtiene a través del cociente entre número de parados y el número de personas activas.

La evolución de la tasa de paro en el mercado laboral español viene determinada por la crisis económica y el inicio de la recuperación. La destrucción de empleo que comenzó en el año 2008 dejó en algunos momentos más de seis millones de parados según el INE.

Por su parte, la consecuencia del bajo empleo de las mujeres en comparación con los hombres, reflejado en la tasa de actividad comentada con anterioridad, supone que las tasas de paro resulten casi sistemáticamente más elevadas para ellas, lo cual indica que las mujeres en el mercado de trabajo se ven afectadas por el paro con mayor frecuencia. Incluso tras la crisis, que ha tendido a igualar esta circunstancia, las mujeres tienen en casi todos los grupos de edad tasas de paro más elevadas, según los datos del CES (2016).

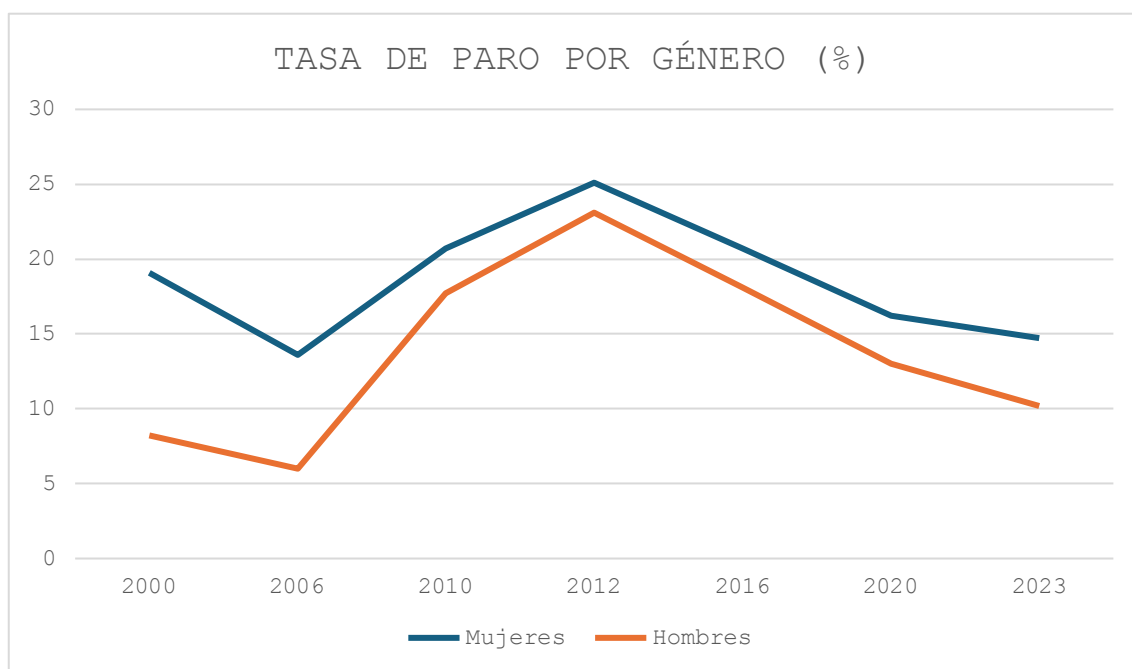
Para poder observar dichas variaciones de la tasa de paro, he elaborado la siguiente tabla donde vienen reflejados dichos datos por género, desde el año 2000 hasta el año 2022:

Tabla 5: Tasa de paro por género (2000-2023)

Año	Tasa de paro Hombres (%)	Tasa de paro Mujeres (%)
2000	8,2	19,1
2002	7,7	17,3
2004	7,0	15,5
2006	6,0	13,5
2008	8,3	14,9
2010	17,7	20,7
2012	23,1	25,1
2014	20,8	23,6
2016	18,1	20,7
2018	13,6	16,0
2020	13,0	16,2
2022	10,9	15,2
2023	10,5	14,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Gráfico 4. Tasa de paro por género (2000-2022)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Podemos observar gracias a la tabla 5 y el gráfico 4 como en todo momento la tasa de paro en mujeres es superior a la de los hombres. A su vez, vemos como en el caso de los hombres, la tasa de paro aumenta a lo largo de las últimas dos décadas, a diferencia de la tasa de las mujeres, la cual disminuye. También observamos como ambas tasas aumentan en el período que se encuentra entre los años 2008 y 2012, período en el que tuvo lugar la crisis económica en España.

A continuación, como venimos haciendo en este análisis empírico, compararemos las diferencias de la tasa de paro entre hombres y mujeres en España respecto a Noruega. Para ellos, utilizaremos la siguiente tabla:

Tabla 6: Tasa de paro de España y Noruega por género (2000-2022)

Año	Hombres (España)	Mujeres (España)	Hombres (Noruega)	Mujeres (Noruega)
2000	8,2	19,1	4,2	4,8
2002	7,7	17,3	4,0	4,6
2004	7,0	15,5	4,2	5,1
2006	6,0	13,5	3,1	3,3

2008	8,3	14,9	3,1	3,5
2010	17,7	20,7	3,0	3,7
2012	23,1	25,1	3,3	3,5
2014	20,8	23,6	3,3	3,9
2016	18,1	20,7	3,8	4,2
2018	13,6	16,0	3,7	4,1
2020	13,0	16,2	4,6	4,9
2022	10,9	15,2	3,0	3,6

Fuente: Trading Economics e Instituto Nacional de Estadística (INE)

Como podemos observar en la tabla 6, la tasa de paro en España incrementó notablemente a raíz de la crisis económica sufrida desde 2008 a 2014. Posteriormente, la tasa de paro ha ido disminuyendo, pero continúa con unos niveles superiores a otros países.

Por su parte, Noruega dispone de unas tasas de paro muy bajas debido a su economía sólida y a su sistema de bienestar que protege a los desempleados. A esto, se le suma la creación continua de empleo público y formación, según dice Thernborn Göran (2022).

3.4. Tasa de temporalidad

Posteriormente, me dispondré a analizar tasa de temporalidad y las diferencias entre hombres y mujeres. Para ello, utilizaremos la siguiente fórmula:

TASA DE TEMPORALIDAD = (N.º trabajadores con contrato temporal/ Población total ocupada) x 100

Cuando hablamos de trabajadores con contrato temporal nos referimos a las personas que tienen un contrato de duración definida o que se renueva periódicamente, pero siempre con fecha de finalización.

Las mujeres asalariadas presentan mayor incidencia de la temporalidad, y ello pese al más alto porcentaje de asalariadas del sector público en la estructura del empleo femenino, sector que, pese a la evolución convergente del último decenio, tiene una tasa de temporalidad menor que la del sector privado, según el CES (2016).

Tabla 7. Tasa de temporalidad y género (2000-2023)

Año	Hombres (%)	Mujeres (%)
2000	35,2	38,2
2001	34,7	37,7
2002	34	37,1
2003	34,4	37,5
2004	34,3	37,6
2005	33,4	36,5
2006	32,1	34,2
2007	30,5	32,9
2008	27,4	32,1
2009	23,6	27,2
2010	23,6	26,1
2011	24	26,6
2012	22	24,8
2013	22,2	24,1
2014	23,5	24,5
2015	25,1	25,2
2016	25,7	26,4
2017	25,9	27,5
2018	26	27,7
2019	25,4	27,2
2020	22,5	25,7
2021	23,1	27,6
2022	19,1	23,8
2023	15,1	19,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

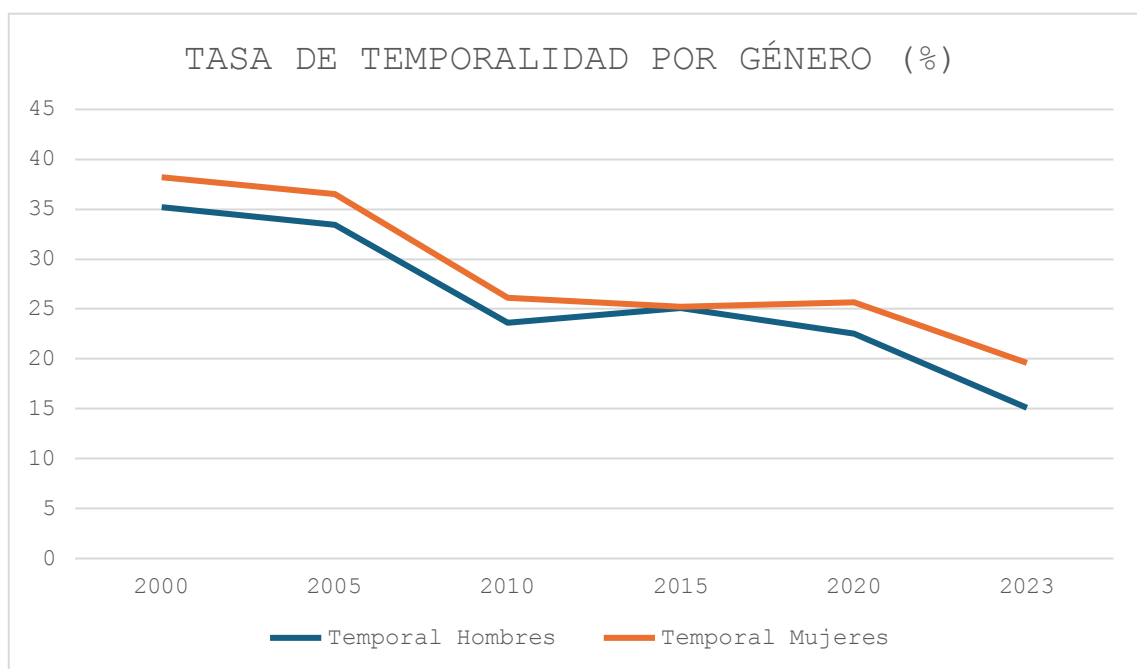
La tabla 7 refleja como los contratos temporales arrojan resultados más altos para las mujeres, y dado que estos se producen en presencia de mayores tasas de paro femeninas, como hemos visto anteriormente, cabe pensar que se siguen dando situaciones laborales que suponen una menor presencia de mujeres en el mercado de trabajo.

A su vez, podemos observar como la tasa de temporalidad ha disminuido en ambos sexos desde el año 2000, aunque la tasa de temporalidad femenina es en todo momento mayor a la masculina. Cabe destacar como en el año 2015, las tasas entre hombres y mujeres es prácticamente similar, aunque a partir de ese año, vuelven a ser notablemente diferentes, con mayores tasas de temporalidad en mujeres de nuevo.

Esto quiere decir que las mujeres continúan concentradas en sectores con mayor temporalidad, como los servicios y el comercio.

El aumento de la estabilidad laboral supone cambios en la legislación laboral y en políticas de empleo, principalmente en los últimos años, donde se ha llevado a cabo un impulso a producir reformas para fomentar la contratación indefinida.

Gráfico 5. Tasa de temporalidad por género. (2000-2023)



Fuente: Instituto nacional de Estadística (INE)

En varias ediciones recientes de la Memoria anual del CES se ha ido asentando la idea de que la evolución de la temporalidad en España en los últimos años está relacionada con la situación de crisis; se trataría mayoritariamente de un crecimiento “defensivo” relacionado con un mayor ajuste en horas del tiempo de trabajo que demandan las empresas.

A continuación, compararemos, mediante la siguiente tabla, la tasa de temporalidad en España, sin diferenciar el género y en proporción al número de hombres y mujeres, con la tasa de temporalidad de Noruega desde el año 2000 al 2023:

Tabla 8. Tasa de temporalidad entre España y Noruega (2000-2023)

Año	España (%)	Noruega (%)
2000	36,3	10
2003	35,6	9,3
2005	34,9	8,8
2010	24,7	8,5
2015	25,1	9,5

2020	24,1	10,5
2023	17,2	11

Fuente: Statistics Norway (SSB) e Instituto Nacional de Estadística (INE)

Como podemos observar, España presenta altos niveles de contratos temporales en comparación con Noruega. Por otra parte, las reformas laborales han influido en la reducción de la temporalidad. Por ejemplo, tras la reforma laboral de 2021, el porcentaje de contratos temporales en los empleos disminuyó en gran proporción.

Por su parte, Noruega se caracteriza por una mayor estabilidad laboral, con una prevalencia de contratos indefinidos, y, por lo tanto, de menor temporalidad.

En conclusión, en España se ha tratado de disminuir la temporalidad a través de reformas laborales, mientras que Noruega ya cuenta con una estructura laboral más estable, debido a, posiblemente, factores como la estructura económica o características del mercado que posee.

4. CONCLUSIÓN

Desde principios de siglo, España se ha enfrentado a importantes desafíos en el ámbito de la desigualdad laboral, con diferencias persistentes en la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Para explicar esta desigualdad revisamos diversas teorías económicas en la primera parte de este TFG. En la segunda parte llevamos a cabo un análisis descriptivo de dichas diferencias.

Con relación al análisis empírico, se observa que en España la brecha salarial entre géneros sigue una tendencia decreciente a lo largo de las últimas dos décadas, lo que implica que cada vez hay una menor diferencia de sueldos entre hombres y mujeres. En comparación con Noruega, dicha brecha es mayor debido a las políticas de conciliación que lleva a cabo el país nórdico.

Si hablamos de tasa de actividad en España, observamos como la tasa de actividad en mujeres ha ido creciendo a lo largo de las dos últimas décadas, acercándose cada vez más a la de los hombres, la cual ha sido más constante y apenas ha variado. Noruega, a su vez, posee unas tasas de actividad superiores a España, aunque, mientras que en el caso de las mujeres sigue una tendencia creciente, en el de los hombres decrece en dos puntos porcentuales del año 2000- 2023.

En cuanto a la tasa de paro en España, vemos como la tasa de las mujeres ha disminuido, a diferencia de la de los hombres, la cual aumenta en comparación con el año 2000. A su vez, ambas tasas siguen una tendencia creciente en el período de 2007- 2012, donde dichas tasas alcanzan su pico máximo, debido fundamentalmente a la crisis económica de 2008. Aún así, observamos como las tasas de paro en mujeres son siempre superior a la de los hombres. Por su parte, Noruega presenta unas tasas de paro con tendencia decreciente en todo momento, e inferiores a España, debido a su economía sólida.

Finalmente, la tasa de temporalidad en España decrece en ambos géneros, llegando a ser muy similar en el año 2015, aunque dicha tasa en el caso de las mujeres es siempre superior a la de los hombres. El más notable decrecimiento de dicha tasa se da en el año 2022, a raíz de la reforma laboral llevada a cabo en 2021. En el caso de Noruega, cabe destacar como sus tasas son inferiores a las de España.

Por lo tanto, concluimos en que, mientras Noruega ha logrado mitigar la desigualdad

laboral mediante políticas de conciliación, permisos parentales equitativos y un modelo

de bienestar que fomenta la igualdad de género, en España, pese a sus avances, la desigualdad laboral sigue siendo un desafío. Para reducirla, es fundamental reforzar políticas de igualdad salarial, fomentar la corresponsabilidad en el hogar y mejorar la estabilidad en el empleo, siguiendo el ejemplo de países como Noruega.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Becker G. (1983), “El capital humano: el análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación”, Columbia University Press.
- Cebrián I. y Moreno G. (2018), “Desigualdad de género en el mercado laboral). Revista Funcas.
- Cebrián I. y Moreno G. (2015), “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español desajustes y retos”, Universidad de Alcalá.
- CES. (2016) “Las mujeres en el mercado de trabajo” cap. III.
- Confederación de empresarios de Galicia, “Serie segregación ocupacional, parte 1”, Gabinete Técnico de Igualdades.
- Del Cerro Calderón Ignacio (2016), “Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento de empleo”, (TFG) Universidad de Segovia.
- Eurostat (2014).
- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- McConnell, Brue y Macpherson (2007), Economía laboral (7ª edición), Madrid. McGraw-Hill.
- Muñoz G. y Modroño R. (2014), “El empleo de la mujer en la España Democrática y el impacto de la Gran Recesión”. Revista Digitum.
- Sahuquillo R. María (2011), “El paraíso de la conciliación está en Noruega”. Revista El País.
- Sánchez Hidalgo Emilio (2023), “España empieza a dejar atrás la temporalidad crónica”, Revista El País.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2024), “La brecha salarial en España: sus causas y herramientas para evitarla”.
- Statitics Norway (SSB).

- Stinus de Bru Elisa (2014), “Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad?”. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Thernborn Göran (2022), “Las paradojas de las socialdemocracias nórdicas”, Nueva Sociedad.
- Trading Economics.