

## **MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO**

Diferencias de género en el mercado de trabajo español durante el periodo de  
crisis económica

(Gender differences in the Spanish labour market during the economic crisis)

Autora: D<sup>a</sup> Daniela Belén Cordones Achi

Tutora: D<sup>a</sup> María del Pilar Osorno del Rosal

Grado en ECONOMÍA  
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO  
Curso Académico 2015 / 2016

La Laguna, a 08 de julio de 2016

## RESUMEN

En este TFG se analiza la evolución y la situación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo español durante el periodo de crisis económica que aún vive este país. El fin último es obtener evidencias sobre las diferencias laborales que existen entre la población masculina y la población femenina y, además, saber si la crisis ha afectado por igual a los hombres y a las mujeres. Para ello, se han empleado los datos disponibles del Instituto Nacional de Estadística de distintas encuestas, así como diversos estudios teóricos, que han supuesto la base teórica de este TFG. El análisis realizado demuestra que existen diferencias entre hombres y mujeres, además de que la crisis económica no ha afectado por igual a ambos sexos: en algunos casos deja en desventaja a la mujer y en otros no.

Palabras clave: Mujer, diferencias de género, mercado de trabajo, crisis.

## ABSTRACT

In this TFG the evolution and the situation of women and men in the Spanish labour market is analyzed during the economic crisis that this country still lives. The ultimate goal is to obtain evidence on labor differences between the male population and female population and also to analyse whether the crisis has affected equally to men and women. To do this , we have used data available from the National Institute of Statistics of various surveys and various theoretical studies, which have involved the theoretical basis of the TFG . The analysis shows that there are differences between men and women and that the economic crisis has not affected equally to both sexes : in some cases leaves disadvantaged women and not in others.

Keywords: Women, gender differences, labor market, crisis.

## ÍNDICE

1. Introducción .....	5
2. Marco teórico .....	6
2.1. Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo: análisis teórico .....	6
2.2. Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo: análisis empírico .....	9
3. Instrumentos nacionales para luchar contra la discriminación por razón de género .....	9
4. Evolución reciente de las diferencias de género en el mercado de trabajo español .....	11
4.1. Tasa de actividad .....	12
4.2. Tasa de paro .....	15
4.3. Distribución por ocupaciones .....	19
4.4. Tipo de jornada laboral .....	22
4.5. Tipo de contrato .....	23
4.6. Salarios .....	24
5. Conclusiones .....	26
6. Bibliografía .....	28

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tasa de actividad, según sexo (2006-2015).....	13
Gráfico 2. Tasa de actividad, según el nivel de formación (2015).....	15
Gráfico 3. Tasa de paro, según sexo (2006-2015).....	16
Gráfico 4. Tasa de paro, según sexo y grupos de edad (2011) .....	17
Gráfico 5. Tasa de paro, según sexo y grupos de edad (2015).....	18
Gráfico 6. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial (2008-2015) .....	23
Gráfico 7. Tasa de temporalidad (2006-2015).....	24
Gráfico 8. Evolución de la brecha salarial (2008-2013).....	26

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Activos, según sexo (2006-2015) .....	12
Tabla 2. Tasa de actividad, según grupos de edad (2006-2015) .....	14
Tabla 3. Tasa de paro (2006-2015).....	15
Tabla 4. Tasa de paro, según sexo y nivel de formación (2008 y 2015) .....	19
Tabla 5. Indicadores de feminización (2011).....	20
Tabla 6. Indicadores de feminización (2015).....	21
Tabla 7. Salario por hora, según sexo y tipo de contrato (2008-2013).....	25
Tabla 8. Salario por hora, según sexo y sector de actividad (2008-2013) .....	25

## 1. INTRODUCCIÓN

En la economía española, después de un largo período de crecimiento económico, en el verano de 2007 se desencadena la actual crisis económica. Ésta posteriormente se tradujo en una recesión económica, que trajo consigo una importante caída en el sector de la construcción. Este hecho, junto a la falta de liquidez en el sistema financiero, impactó directamente sobre el mercado de trabajo español, siendo la principal consecuencia sobre el mismo una elevada tasa de desempleo (Castaño, 2015; Gálvez y Torres, 2010).

De acuerdo con Cabasés (2013), los períodos de crisis económica históricamente han sido perjudiciales para el mercado de trabajo español, pero la presente crisis económica ha tenido un impacto de mayor magnitud sobre dicho mercado. Este TFG se centra en las desigualdades que padecen las mujeres frente a los hombres en el mercado laboral español durante la última crisis económica.

Para encontrar la posible vinculación entre el mercado laboral y las desigualdades por razón de género, se acude a distintos modelos que intentan explicar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Por un lado, dichas diferencias pueden ser causadas exclusivamente por discriminación de género. Ésta se produce cuando las mujeres teniendo la misma capacidad, formación y experiencia que los hombres sufren un trato inferior a la hora de ser contratadas, al acceder a un puesto de trabajo, en el salario y en los ascensos (McConnell y Brue, 1996). Por otro lado, pueden deberse a las decisiones relacionadas con la actividad y con el capital humano o a la heterogeneidad de los puestos de trabajo y de las preferencias de los trabajadores de ambos géneros.

Con el fin de tratar de erradicar las diferencias entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, los distintos gobiernos españoles han venido implantando una serie de leyes para acabar con dichas diferencias. Quizás la más destacada, hasta el momento, ha sido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Ésta les ha permitido aprobar los distintos planes estratégicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este TFG se demuestra que, a pesar de la legislación española a favor de la igualdad entre sexos, los efectos de la crisis económica en el mercado laboral español han sido diferentes para hombres y mujeres. Por un lado, porque parten de una situación diferente en el mercado de trabajo. Por otra parte, porque la crisis ha afectado claramente de manera distinta a mujeres y hombres, como se verá.

La estructura de este TFG es la siguiente. En el segundo epígrafe se describen diferentes modelos teóricos que permiten explicar diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y se realiza una revisión de la literatura empírica reciente sobre el tema en España. En el tercer apartado se realiza un breve repaso de la legislación española en relación a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. En el cuarto epígrafe se analiza si la situación de los hombres y las mujeres en el mercado laboral español en el periodo de crisis

económica es la misma o por el contrario presenta diferencias; para ello se emplean los datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadística de la Encuesta de Población Activa, la Encuesta de Estructura Salarial; así mismo se han calculado tres indicadores que reflejan la diferente distribución por ocupaciones de hombres y mujeres. El TFG finaliza con las principales conclusiones que pueden extraerse del análisis efectuado.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO: ANÁLISIS TEÓRICO

En la literatura se han propuestos distintos modelos que tratan de explicar la situación diferente en la que se encuentran hombres y mujeres dentro del mercado laboral español. Por un lado, puede deberse a las diferencias provocadas por la discriminación. Por otro lado, puede deberse a factores no discriminatorios, como pueden ser: (i) las decisiones relacionadas con la actividad y con el capital humano y (ii) heterogeneidad de los puestos de trabajo y de las preferencias (Escot y Fernández, 2014; Muñoz y Madroño, 2012; Mcconnell y Brue, 1996).

Entre los modelos que explican la discriminación por género, cabe señalar, en primer lugar, el modelo del gusto por la discriminación de Becker (1957), que parte de la idea de des-utilidad física (malestar físico); es decir, los empresarios están dispuestos a aumentar sus gastos con el fin de no contratar a ciertos colectivos (en este caso, a las mujeres), ya que contratarlas les reporta des-utilidad física. Un empresario con preferencias por la discriminación, estará dispuesto a pagar o a reducir sus ingresos con tal de no contratar al colectivo femenino.

En segundo lugar, el modelo de discriminación del monopsonio. Este modelo expone que al empresario le resulta rentable practicar discriminación salarial, de modo que paga salarios distintos a hombres y mujeres aún cuando ambos presentan la misma productividad. Por tanto, en este caso no se trata de una discriminación por prejuicio de parte del empresario, sino más bien porque el empresario busca maximizar sus beneficios. Sin embargo, hay que tener en cuenta que se parte de la idea de que aquellos trabajadores que presentan una curva de oferta de trabajo menos elástica percibirán un salario inferior, en este caso, las mujeres. Dicha deferencia de la elasticidad puede deberse a la reducida movilidad geográfica y ocupacional que presentan las mujeres. No obstante, este supuesto ha sido el punto de las críticas de este modelo, debido a que la literatura dice que, en realidad, la curva de oferta de trabajo de las mujeres es más elástica que la de los hombres.

En tercer lugar, el modelo de la concentración: la segregación ocupacional. Este modelo se basa en la idea de que la colocación de hombres y mujeres entre las diversas ocupaciones es distinta, de modo que existen ocupaciones que tradicionalmente han sido desempeñadas únicamente por la población masculina, y otras por la población femenina. Por un lado, se puede explicar que existe segregación ya que la productividad en un puesto de trabajo está directamente relacionada con el equipo de trabajo y si dentro del mismo existen trabajadores que no se encuentran ``a gusto'' con sus compañeros, la productividad se verá reducida; en tal caso, dado que los empresarios buscan la mayor productividad y maximizar beneficios, deciden

segregar a hombres y mujeres en el trabajo. Por otro lado, puede suceder que determinados colectivos no se encuentren "a gusto" trabajando en ciertas ocupaciones, a causa de la cultura predominante en estas ocupaciones. Es decir, en ocasiones son las mismas mujeres las que no están interesadas en desempeñar un puesto de trabajo que se encuentra masculinizado. Sin embargo, lo más frecuente es que las mujeres no pueden acceder a los puestos de trabajo masculinos, que son las ocupaciones que presentan unos salarios mayores; debido a este motivo se puede entender, en parte, que las mujeres perciban unos salarios más bajos.

Por otra parte, finalmente cabe señalar, el modelo de la discriminación estadística. Esta discriminación se produce cuando se juzga a una persona teniendo en cuenta únicamente las características medias del grupo al que pertenece, dejando de lado sus propias características personales. Las empresas que buscan cubrir un puesto de trabajo van a contratar a aquellos trabajadores que les reporten una mayor productividad. Este modelo expone que dado que es costoso obtener información detallada de cada solicitante sobre su productividad, los empresarios que buscan maximizar beneficios basan sus decisiones de contratación en función de las características de los grupos de trabajadores. Como consecuencia resulta habitual que se utilicen aspectos subjetivos, como la raza, el sexo (el caso de este TFG) o la edad, para decidir cuál de los aspirantes será finalmente contratado.

Los modelos expuestos hasta este momento explican diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo única y exclusivamente por motivos de discriminación. Sin embargo, las desigualdades existentes se pueden explicar también por el papel que tradicionalmente ha desempeñado la mujer, que se ha traducido en un intermitente participación de la misma en el mercado de trabajo, y por las diferentes preferencias que existen entre hombres y mujeres.

Por una parte, con respecto a las decisiones relacionadas con la actividad y el capital humano, es importante tener en cuenta que el papel tradicional de la mujer en la sociedad ha sido el cuidado de los hijos, de modo que éstas presentan una participación intermitente en el mercado de trabajo. En primer lugar, ello ha supuesto que el rendimiento que esperan obtener (las mujeres) de su inversión en capital humano (formación) es menor al de ellos y, por tanto, sus ganancias también lo serán. Además, los empresarios conocen que las mujeres presentan una participación discontinua en el mercado de trabajo, por ello, deciden invertir menos en su formación. En esta línea, la teoría formulada por Brown y Corcoran (1997) explica la diferencia ocupacional a través de la menor inversión que realizan las mujeres en capital humano, debido a que su discontinuidad en el mercado de trabajo conlleva que sus oportunidades laborales esperadas sean menores, teniendo como consecuencia una vida laboral más corta y por tanto una reducción de sus rentas futuras. Es decir, "la mujer anticipa una menor y más intermitente relación con el mercado de trabajo, por lo que los rendimientos de su inversión son menores, lo que finalmente conduce a una inversión óptima menor que en el caso de los hombres" (Mincer y Polachek (1974), citado en Iglesias, 2010; Becker, 1965). En segundo lugar, el stock de capital humano que presenta una mujer puede quedar obsoleto una vez que ésta deja el mercado de trabajo, de modo que presentarán una productividad y ganancias más bajas que los hombres. Finalmente, las mujeres, a sabiendas de que no estarán de forma continua en el mercado de

trabajo, se especializan en aquellas profesiones que les permitan compatibilizar su trabajo en el hogar. Es decir, profesiones que les llevarán a tener una productividad y salarios inferiores al que presentan los varones.

Por otra parte, las diferencias de género en el mercado de trabajo también pueden deberse a la heterogeneidad de los puestos de trabajo y de las preferencias. En ocasiones las mujeres se decantan por aquellas profesiones que a largo plazo les reportan un salario bajo y sin posibilidades de promoción, porque prefieren una jornada laboral menor y un puesto de trabajo que esté cerca del hogar, debido a que tienen que conciliar su vida laboral y familiar (McConnell y Brue, 1996). Este hecho explicaría en gran medida la existencia de una brecha salarial entre ambos sexos y la reducida presencia de mujeres en puestos de dirección (Escot y Fernández, 2014). Es decir, dado que las mujeres eligen puestos de trabajo que requieren menos dedicación, en términos de tiempo, sus salarios serán inferiores a los de los hombres, ya que ellos tienen empleos de más horas y más peligrosos.

## **2.2. DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO: ANÁLISIS EMPÍRICO**

Existe una gran variedad de estudios que se centran en el análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral español, pero en este TFG se destacan brevemente algunos de los más recientes, escogiendo los que analizan las mismas cuestiones que se abordan en el siguiente apartado de este TFG y sirven de base para algunas de las conclusiones a las que se llega al finalizar el análisis de los datos de este trabajo.

Un aspecto del que se han analizado las diferencias de género en el mercado de trabajo español es la tasa de actividad. Los trabajos de Cabasés y Ridao (2013) y Llorente y otros (2015), encuentran que la población activa total hasta el año 2008 incrementó su volumen; a partir de ese momento, las tasas de actividad masculina y femenina tomaron trayectorias diferentes: mientras la primera se reducía, la segunda iba en aumento. En concreto para el año 2008 la diferencia entre ambas tasas era aproximadamente de un 19%, mientras que para el año 2013 dicha diferencia se redujo hasta los 13,1 puntos porcentuales. En este periodo de crisis también se observa que si hombres y mujeres poseen una formación de nivel superior aumentan sus tasas de actividad y prácticamente no existen diferencias entre ellas. Por su parte, Hidalgo (2015), sostiene que la tasa de actividad femenina, a pesar de que el mercado laboral atraviesa una de sus peores crisis, ha estado en constante crecimiento en prácticamente todos los grupos de edad.

Otro aspecto donde existen diferencias de género es la tasa de paro. Los estudios de Torns y Recio (2012) y Llorente y otros (2015), concluyen que la tasa de paro femenina ha estado siempre por encima de la masculina, pero en estos años de crisis económica ambas tasas se han equiparado, ya que la tasa de paro masculina ha ido en aumento. En esta misma línea, Ribas y Sajardo (2011), en su análisis de las desigualdades de género en la crisis económica, extraen que la tasa de paro masculina se ha triplicado durante el periodo de crisis. Por otra parte, Meléndez (2012), en su estudio sobre la situación del mercado de trabajo español durante el periodo de crisis económica, concluye que la tasa de paro se ve reducida a medida

que se va avanzando en edad, y además también disminuye cuando se presenta un nivel de formación superior.

En relación a la distribución por ocupaciones de hombres y mujeres que existe en el mercado laboral español, el trabajo de Cáceres y otros (2004) sobre la segregación ocupacional de la mujer emplea instrumentos que permiten conocer las ocupaciones que se encuentran feminizadas. Los autores observan que las ocupaciones de empleos de oficina, de servicios de restauración, cuidado de personas y del sector servicios se encuentran feminizadas. A la misma conclusión llegan Gálvez y Rodríguez (2013) en su trabajo sobre el empleo de las mujeres en la crisis económica; además exponen que a pesar de la crisis económica, las mujeres continúan feminizando las mismas ocupaciones, pero que, gracias al aumento en su nivel educativo, se ha incrementado su participación en ocupaciones de técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza. También destacan que las mujeres están concentradas en menos ocupaciones que los hombres.

Por otra parte, también se han detectado diferencias entre hombres y mujeres en los contratos a tiempo parcial y la tasa de temporalidad. Por un lado, el trabajo de Ortiz (2014) sobre los contratos a tiempo parcial en la crisis económica expone que este tipo de contratos se encuentra hegemonizado por el colectivo femenino, siguiendo esta idea, el estudio de Bote y Cabezas (2012) sobre la conciliación y contratos a tiempo parcial en España encuentra que la presente crisis económica ha supuesto un aumento de los contratos a tiempo parcial tanto en los hombres como en las mujeres. Por otra parte, los estudios de Torns y Recio (2012) y Gumer y otros (2014) sobre las diferencias de género en España, concluyen que a raíz de las crisis económicas la temporalidad en el mercado de trabajo español ha disminuido y que los contratos temporales tienen una mayor presencia entre el colectivo femenino.

Finalmente, un aspecto en el que también se han analizado las diferencias de género en el mercado laboral español es el de los salarios. Los trabajos de Dueñas y otros (2015), Batet (2015) y Arranz y Serrano (2012) analizan las diferencias salariales en el mercado de trabajo español en la crisis económica y concluyen que dichas diferencias entre hombres y mujeres se han visto agravadas con la llegada de la crisis económica, de manera que utilizando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, se obtiene, que en el año 2008 la brecha salarial suponía un 21,87% y ya para 2013 la diferencia aumentó hasta un 24%.

### **3. INSTRUMENTOS NACIONALES PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO**

En el apartado anterior se expusieron factores discriminatorios y factores no discriminatorios que explican las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Sin duda los primeros se pueden erradicar y, para ello, los distintos gobiernos españoles han implementado una serie de medidas que buscan acabar con la discriminación por razón de género.

En primer lugar, en el artículo 14 de la Constitución Española se prohíbe la discriminación, entre otros, por razón de sexo. Así mismo, el artículo 9.2 sostiene que la

búsqueda de la igualdad será objetivo del ordenamiento jurídico, pero no basta con un tratamiento igualitario a través de las normas, sino que resulta necesario que se adopten medidas por parte de los poderes públicos para eliminar barreras que impidan dicha igualdad. A la par de estos artículos basados en el principio de igualdad, el artículo 35 advierte de la prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo ( De la Fuente, 1998).

Para el desarrollo de estos artículos, a lo largo del tiempo se han adoptado medidas dirigidas a la búsqueda de la igualdad de género en materia laboral<sup>1</sup>; entre otras, cabe destacar las siguientes:

- Ley 3/1989, de 3 de marzo, se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad, así como el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Aprobación del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores (1/1995), contiene artículos del derecho a la igualdad y no discriminación.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- 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.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas dependientes.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>2</sup>. Esta ley expone la necesidad de una acción normativa para combatir toda discriminación por razón de sexo que se dan en la mayoría de los ámbitos. Para ello el Gobierno ha aprobado, hasta la fecha, dos planes estratégicos que buscan eliminar la discriminación entre hombres y mujeres. (i) Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011, y (ii) Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016.
- Real Decreto 713/2013, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Es obligatoria la inscripción y el depósito de acuerdos que busquen la igualdad en el ámbito laboral y que se deriven en convenios colectivos sectoriales y de empresas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, mediante el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se busca la eliminación de cualquier práctica discriminatoria en el ámbito laboral.

Por el lado institucional, las políticas de igualdad en España nacen en el primer gobierno socialista con la creación del Instituto de la Mujer, a través de la Ley 16/1983, de 24 de octubre. Mediante la Orden de 7 de mayo de 1985, dicho Instituto ha sido el encargado de la elaboración,

---

<sup>1</sup> [http://www.magrama.gob.es/es/desarrollorural/temas/igualdad\\_genero\\_y\\_des\\_sostenible/legislacion/espanya/](http://www.magrama.gob.es/es/desarrollorural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/legislacion/espanya/) y Boletín Igualdad Empresa (Mayo 2016).

<sup>2</sup> Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. BOE.

el seguimiento y la evaluación de los Planes de Igualdad de Oportunidades<sup>3</sup>.

- **Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990.**

En este plan se buscaba el cumplimiento del principio constitucional de igualdad, sin discriminación por razón de sexo, y la igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, es decir, la reducción de la tasa de paro femenino y de la segregación laboral de género.

- **Segundo Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1993-1995.**

Con este segundo plan se buscaba un equilibrio cuantitativo y cualitativo de la participación femenina en el ámbito laboral.

- **Tercer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1997-2000.**

Este plan intentaba desarrollar el principio de transversalidad (*mainstreaming*), es decir, el principio de igualdad en las políticas del gobierno, promover la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

- **Cuarto Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 2003-2006.**

Finalmente, este plan aspiraba potenciar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo, eliminar las barreras de entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, y considerar la aportación de las mismas a la economía.

#### **4. EVOLUCIÓN RECIENTE DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

El periodo de crisis en el que vive España, como ya se ha mencionado anteriormente, ha tenido resultados devastadores en el mercado de trabajo. Sin embargo, la clave de este TFG está en analizar si la situación precaria del mercado laboral ha afectado por igual a hombres que a mujeres (Ribas y Sajardo, 2011). Para ello, se analiza la evolución de las principales magnitudes del mercado de trabajo en las que se podrían encontrar desigualdades por razón de género.

Este TFG se ha realizado con los datos obtenidos de las medias anuales recogidas por la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del Instituto Nacional de Estadística (INE). En los siguientes epígrafes los periodos de análisis varían, debido a que la EPA no aporta todas las series anuales; por ello se ha elegido la serie más larga en cada caso. Con el uso de la EPA y la EES, se ha podido obtener datos relacionados con la situación de el hombre y de la mujer en el mercado de trabajo español, posteriormente se han analizados dichos datos y se ha realizado una comparación entre ambos. Los datos de la EPA,

---

<sup>3</sup> <http://www.inmujer.gob.es/elinstituto/historia/home.htm> y Módulo de Igualdad de Oportunidades (1999). Instituto Canario de la Mujer.

de la EES y los indicadores calculados, previo al análisis, han sido representados en tablas y gráficos para facilitar la interpretación de los mismos.

#### 4.1. TASA DE ACTIVIDAD

De acuerdo con la EPA, los activos son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados. Como se muestra en la tabla 1, los activos han ido en aumento desde el año 2006 hasta 2012. Sin embargo, desde el año 2013 hasta el 2015, se ha reducido el número de activos. En cuanto a las mujeres, éstas alcanzan en el año 2012 su máximo registro, mientras que a partir del 2013 disminuyen las mujeres activas. Por su parte, los hombres muestran un descenso continuo, de modo que su presencia en el mercado laboral es cada vez menor.

**Tabla 1. Activos, según sexo (2006-2015)**

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
2006	21.780.000	12.609.100	9.170.900
2007	22.426.100	12.893.800	9.532.300
2008	23.065.600	13.124.800	9.940.800
2009	23.260.400	13.032.700	10.227.800
2010	23.364.600	12.959.400	10.405.200
2011	23.434.100	12.858.400	10.575.700
2012	23.443.700	12.739.600	10.704.200
2013	23.190.100	12.521.400	10.668.800
2014	22.954.600	12.359.100	10.595.400
2015	22.922.000	12.319.600	10.602.400

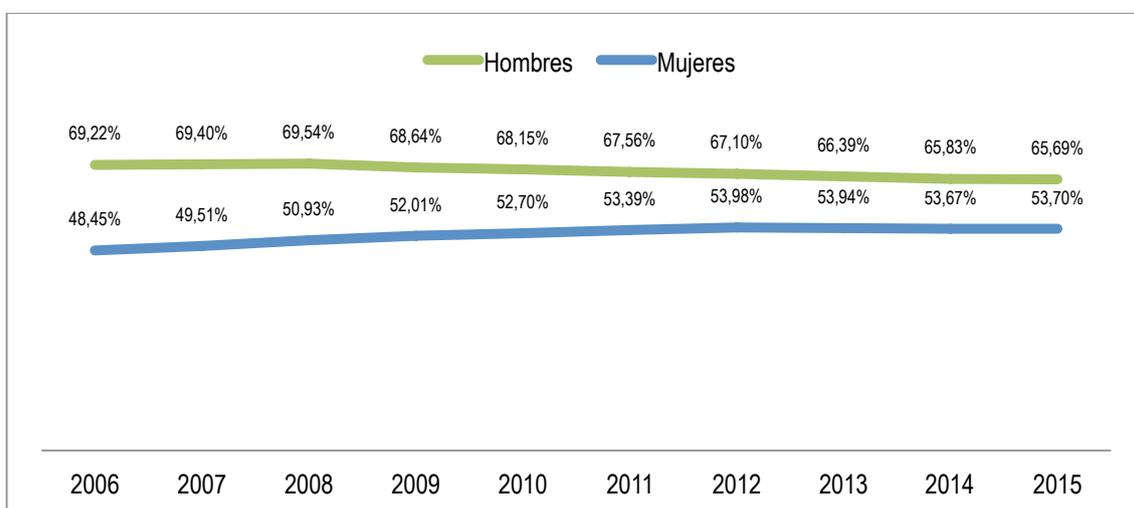
Fuente: EPA, elaboración propia.

Cuando se analiza la tasa de actividad, en el gráfico 1 se aprecia que la tasa de actividad masculina están en continuo descenso en el periodo analizado, debido a la pérdida continua de hombres activos. Por su parte, la evolución de la tasa de actividad femenina va en ascenso (2006-2015), registrando el dato más alto en el año 2012, con un 53,98%. Sin embargo, desde 2013 se observa una ligera caída, aunque en menor medida que la tasa de actividad de los hombres. Al comparar ambos sexos, durante el periodo analizado, se destaca que la tasa de actividad femenina se ha incrementado en 3 puntos porcentuales, mientras que la tasa de actividad de los hombres ha descendido cerca de los 4 puntos porcentuales. Sin embargo, ésta última se sigue situando por encima de la tasa de actividad de las mujeres. Según la EPA la tasa de actividad es el resultado de dividir la población activa entre la población en edad de trabajar.

Estos hechos se puede interpretar mediante los conceptos de el efecto del trabajador añadido y el trabajador desanimado (McConnell y Brue, 1996). Por una parte, el efecto del trabajador añadido dice que cuando el miembro que es el sustento económico de la familia (en este caso, los hombres) se queda sin empleo (debido a una crisis económica), los miembros de la familia que estaban fuera de la población activa (en este caso, las mujeres) pasan a ser parte

de ésta con el objetivo de encontrar un empleo, de manera que se pueda hacer frente a la reducción de los ingresos familiares. Por otra parte, el efecto del trabajador desanimado, éste expone que el miembro de la familia que se ha quedado sin trabajo a causa de la crisis económica (los hombres) se encuentra desalentado frente al hecho de encontrar algún empleo, de manera que deja de formar parte de la población que busca activamente empleo (población activa) y pasa a formar parte de la población inactiva (no busca empleo). En el gráfico 1 se observa claramente ambos efectos. Por un lado, en las mujeres predomina el efecto del trabajador añadido, ya que, las que no estaban dentro del mercado de trabajo, han decidido entrar a formar parte de la población activa a raíz de la crisis económica, y por consiguiente su tasa de actividad ha aumentado. Por su parte, en los hombres predomina el efecto de trabajador desanimando, ya que con la crisis (2008) ven reducida su tasa de actividad, lo que conculca con que ellos se encuentran desanimados y dejan de buscar empleo, de manera que pasan a formar de la población inactiva.

**Gráfico 1. Tasa de actividad, según sexo (2006-2015)**



Fuente: EPA, elaboración propia.

Teniendo en cuenta la tendencia creciente de la tasa de actividad de la mujer, durante el periodo analizado, se ha segmentado la población por grupos de edad. De esta manera es posible analizar las diferencias para colectivos más homogéneos, teniendo en cuenta que la edad aporta la experiencia de los individuos. Además, permite ver si las diferencias son mayores para las distintas generaciones.

En la tabla 1 se observa que desde 2006 hasta 2015 la tasa de actividad de la mujer más alta se encuentra en la población de 25 a 34 años, registrándose la tasa más elevada en el año 2014 (86,06%). Por su parte, los hombres, a lo largo del periodo analizado, presentan su mayor tasa de actividad entre los 30 y 44 años, en el año 2015 se registra el dato de participación más alto, siendo del 94,88%. Pero sin duda los hombres presentan una tasa de actividad mayor, en todos los grupos de edad, que la tasa de actividad femenina. El descenso en la tasa de actividad de la mujer a partir de los 35 años se puede entender con que ellas deciden ser madres y, por tanto, algunas abandonan el mercado laboral y otras concilian vida familiar y laboral. El grupo de edad de 55 y más años presenta un gran descenso en ambas tasas de

actividad, ya que este intervalo de edad abarca multitud de individuos, incluso se encuentran las personas jubiladas, pero aún así cabe destacar que en los hombres, prácticamente, no varía la tasa de actividad en este grupo, mientras que las mujeres presentan un aumento en la misma; es destacable que dicho aumento se ha producido en periodo de crisis económica, quizás se pueda entender con el hecho de que con la crisis se redujeron los ingresos familiares y fue entonces cuando las mujeres que no formaban parte del mercado laboral decidieron entrar a formar parte del mismo para cubrir la reducción de ingresos. En el periodo analizado, la tasas de actividad masculina, en todos los grupos de edad, se ha visto reducida o se ha mantenido constante con pequeñas oscilaciones; mientras que la tasa de actividad femenina, en todos los grupos de edad, excepto de los 16 a los 24 años, ha visto un incremento.

Es decir, que a medida que un individuo gana en experiencia, presenta una tasa de actividad mayor, en el caso de los hombres esto ocurre entre los 35 y 44 años, mientras que en las mujeres sucede entre los 25 y 34 años. A pesar del gran abismo que existe entre hombres y mujeres en los distintos grupos de edad, resulta interesante ver que la crisis ha reducido las diferencias entre ambos sexos para todos los grupos de edad, pero donde se ha visto una mayor reducción de las diferencias es en grupo de 45 a 54 años.

**Tabla 2. Tasa de actividad, según grupos de edad (2006-2015)**

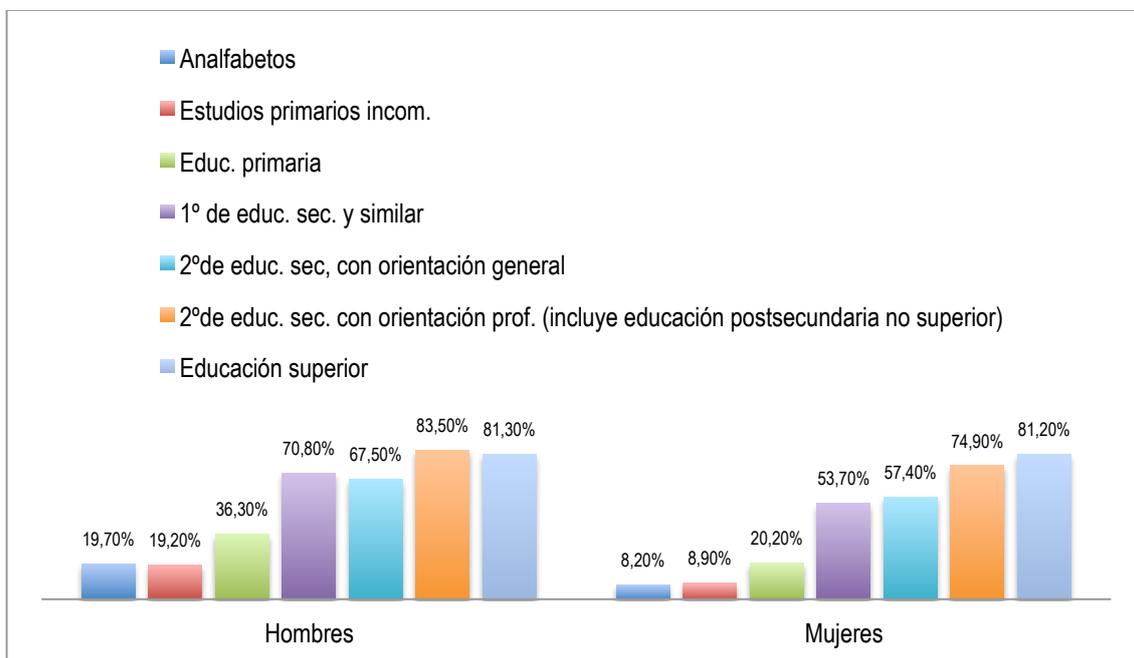
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Hombres</b>										
<b>16 a 24 años</b>	57,1	57,28	56,58	52,98	49,55	46,65	44,51	43,73	41,49	40,61
<b>25 a 34 años</b>	92,4	92,59	92,64	92,15	92,24	92,24	92,67	92,21	92,16	91,63
<b>35 a 44 años</b>	94,15	94,16	93,96	93,77	94,51	94,58	94,3	94,4	94,63	94,88
<b>45 a 54 años</b>	90,36	90,37	90,31	90,24	90,14	90,28	90,5	90,42	90,54	90,85
<b>55 y más años</b>	28,9	28,88	29,71	29	28,79	28,58	28,73	28,4	28,68	29,69
<b>Mujeres</b>										
<b>16 a 24 años</b>	48,09	47,5	48,1	45,78	44,08	43,18	41,34	39,58	37,62	36,84
<b>25 a 34 años</b>	80,03	80,72	82,6	83,47	84,69	84,94	85,26	86,02	86,06	85,07
<b>35 a 44 años</b>	72,33	73,81	75,84	78,7	79,78	81,43	83,26	83,99	84,4	84,61
<b>45 a 54 años</b>	60,67	63,5	65,76	68,23	71,1	72,42	74,58	75,47	75,91	76,81
<b>55 y más años</b>	12,18	12,86	13,69	14,74	15,25	16,5	17,37	17,74	18,29	19,44

Fuente: EPA, elaboración propia.

Resulta interesante analizar la tasa de actividad según el nivel de formación alcanzado para comprobar si las diferencias son mayores o iguales en los distintos niveles educativos. En el gráfico 2, se observa una tasa creciente a medida que la mujer se va formando, registrando un 81,20% al finalizar la educación superior. Por su parte, el hombre con un nivel de educación superior presenta una tasa similar a la de la mujer, con un 81,30%, es decir, que tanto hombres como mujeres con niveles de educación altos pueden llegar a equiparar sus tasas de actividad. Se observa que se registran más activos en niveles de educación superiores, y menos activos en niveles de educación inferiores. Cabe destacar que la evolución de hombres y mujeres en la tasa de actividad, como ya se mencionó, es creciente, pero el hombre, siempre va a registrar una

tasa de actividad por encima de la tasa de actividad femenina, a pesar de que ambos se encuentren en el mismo nivel educativo.

**Gráfico 2. Tasa de actividad, según el nivel de formación (2015)**



Fuente: EPA, elaboración propia.

#### 4.2. TASA DE PARO

Este análisis resulta interesante debido a que, como ya se ha mencionado anteriormente, la crisis económica ha dejado como consecuencia unas elevadas tasas de paro en el mercado laboral español. De acuerdo con la EPA dicha tasa es el resultado de dividir el número de parados entre el número de activos.

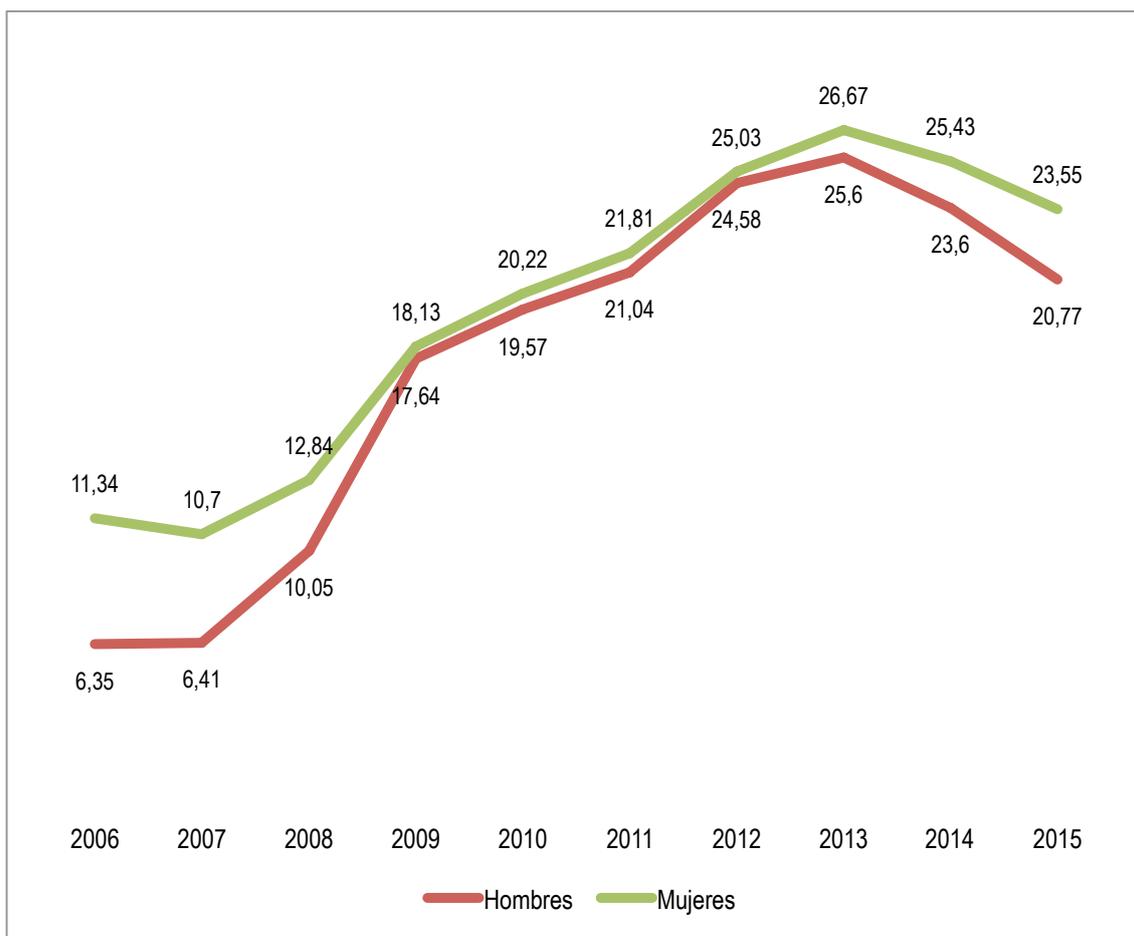
**Tabla 3. Tasa de paro (2006-2015)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ambos sexos	8,45	8,23	11,25	17,86	19,86	21,39	24,79	26,09	24,44	22,06

Fuente: EPA, elaboración propia.

Cabe destacar que en el año 2006 la tasa de paro se encontraba en un 8,45%, mientras que en el año 2015 se incrementó hasta un 22,06%, de manera que los años de crisis económica destruyeron un gran número de puestos de trabajo. Se observa que en el año 2013 se alcanza el máximo registro de la tasa de paro, situándose en un 26,09%, y a partir del año 2014 se produce un ligero descenso sobre dicha tasa; este hecho coincide con los años de menos intensidad de la crisis económica.

Gráfico 3. Tasa de paro, según sexo (2006-2015)



Fuente: EPA, elaboración propia.

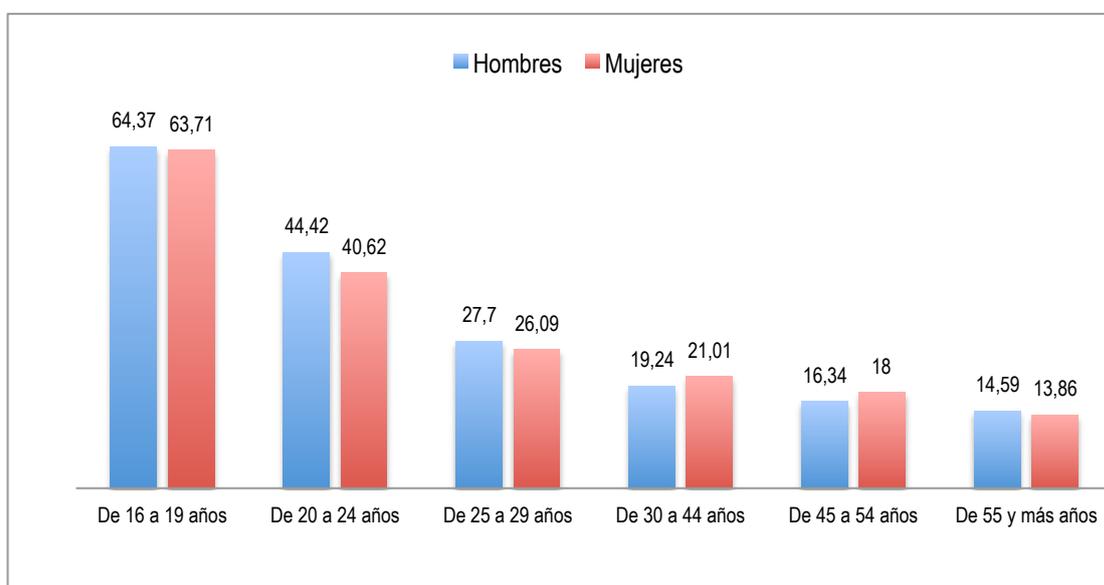
En el gráfico 3, se observa que tanto hombres como mujeres presentan una tasa de paro creciente, pero resulta interesante destacar que a partir del año 2014 se observa una pequeña caída de dicha tasa, tal como se preveía de acuerdo con lo que se acaba de comentar. Por el lado de las mujeres en el año 2015 pasa de un 25,43% a un 23,55%. Por su parte, en los hombres también se observa una mejora para el año 2015, pasando de un 23,6% a un 20,77%. Es importante señalar que en el año 2006 los hombres presentaban un tasa de paro del 6,35% y que las mujeres doblaban esa tasa (11,34%). Pero con la llegada de la crisis económica esas diferencias en la tasa de paro entre hombres y mujeres empiezan a desaparecer hasta prácticamente igualarse; este hecho se puede entender con que la crisis económica afecto al sector de la construcción y por consiguiente a la población masculina, de ahí que los hombres sufrieron unas elevadas tasas de paro, hasta el punto de llegar a equiparse con la tasa de paro femenina. Para el año 2012 se comienza a observar como aparecen nuevamente diferencias en la tasa de paro de unos y otras, volviendo a existir una brecha, pero en esta ocasión la diferencia supone únicamente 4 puntos porcentuales.

En definitiva, a lo largo del periodo analizado la tasa de paro para ambos sexos ha ido en aumento y ha presentado un comportamiento similar, pero los hombres siempre han registrado una menor tasa que las mujeres.

Dada la gran magnitud de datos que supone analizar en detalle la evolución de la tasa de paro de 2006 a 2015, se analiza únicamente la situación de la tasa de paro, por grupos de edad, para 2011 y 2015.<sup>4</sup>

En el gráfico 4, se aprecia como la tasa de paro masculina y femenina va disminuyendo a medida que se avanza en edad, pero la del hombre es ligeramente superior a la de la mujer hasta los 30 años; a partir de ese momento, las mujeres registran una tasa de paro por encima del hombre. Cabe destacar que para ambos sexos el registro de tasa de paro más alto está en el grupo de edad de 16 a 19 años, se puede entender con que la mayor parte de los individuos se encuentran aún formándose por lo que no pueden aspirar a un puesto de trabajo. Por tanto, la edad va de la mano del nivel educativo y la experiencia, de ahí que a más edad menos tasa de paro para ambos sexos.

**Gráfico 4. Tasa de paro, según sexo y grupos de edad (2011)**



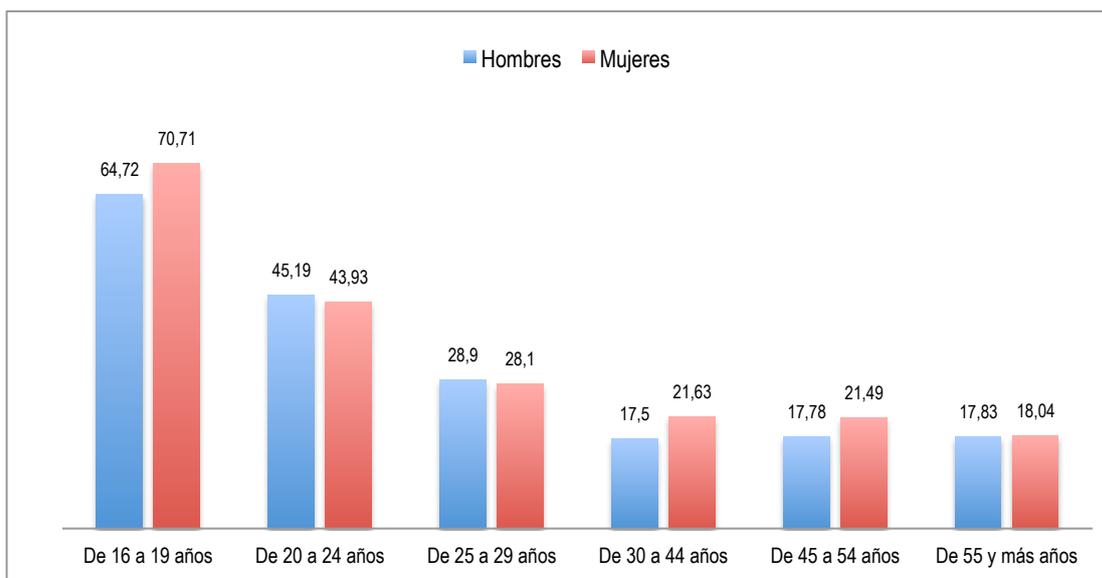
Fuente: EPA, elaboración propia.

En el gráfico 5, se observa que en el año 2015 la tasa de paro registra su pico más alto para el tramo de edad de 16 a 19 años, tanto en hombre como en mujeres. Esto se puede interpretar con que a dicha edad los hombres ni las mujeres tienen formación educativa, y por tanto apenas tienen oportunidad de trabajo. Cabe destacar que la mujer a medida que avanza en edad disminuye su tasa de paro. Por su parte, los hombres presentan un comportamiento similar, salvo en los grupos de edad de los 45 años a los 54 y más de 55 años, donde presentan un leve crecimiento de su tasa de paro. A pesar de la disminución de la tasa de paro femenina en los distintos grupos de edad, salvo de los 20 a los 29 años, ellas siempre presentan una tasa de paro por encima de la del hombre.

<sup>4</sup> El gráfico 4 ha sido elaborado con datos desactualizados del INE con base poblacional 2001, ya que los datos actualizados únicamente están disponibles para los años 2014 y 2015.

Por lo tanto, la crisis económica ha traído consigo un aumento de la tasa de paro masculina y femenina para todos los grupos de edad, excepto el grupo de 30 a 44 años de los hombres, donde sí se ha visto una reducción de la tasa de paro. Sin embargo, el aumento sobre dicha tasa no ha supuesto un incremento de las diferencias entre ambos sexos, sino que a nivel general se han mantenido, salvo entre los 16 y 19 años, donde las diferencias sí han aumentado, lo que en el año 2011 era prácticamente una equidad en la tasa de paro de ambos sexos, para dicho grupo de edad; en el año 2015 se observa como la tasa de paro del hombre se mantiene y la de la mujer aumenta en 6 puntos porcentuales respecto a la del hombre.

**Gráfico 5. Tasa de paro, según sexo y grupos de edad (2015)**



Fuente: EPA, elaboración propia.

En la tabla 4 se analiza la tasa de paro en función del nivel de formación alcanzado, para los años 2008 y 2015;<sup>5</sup> resulta relevante que tanto hombres como mujeres presentan la tasa de paro más reducida aquellos que poseen una educación superior, y suponen la tasa más elevada aquellos que no tienen formación. Sin embargo, cabe destacar que desde el año 2008 hasta el 2015 la tasa de paro ha aumentado para todos los niveles formativos, pero dicho incremento ha sido más acusado entre aquellos que presentan un nivel de formación bajo. Por su parte, en los niveles de formación superiores, también se observa un aumento en la tasa de paro de hombres y mujeres, en el periodo analizado, aunque en menor medida. Pero en este caso, se aprecia también que los hombres presentan una tasa de paro más reducida que las mujeres. Es decir, que tanto la población masculina como la femenina ha sido perjudicada por el lastre de la crisis económica, pero si duda ellos se han visto menos afectados que ellas a pesar de que puedan poseer el mismo nivel formativo.

<sup>5</sup> La tabla 4 ha sido elaborada para el año 2008 con datos desactualizados del INE con base poblacional 2001, ya que los datos actualizados únicamente están disponibles para los años 2014 y 2015, y para estos últimos años no está disponibles los datos referentes a la tasa de paro con un doctorado, tanto para hombres como para mujeres.

Es decir, tanto hombres como mujeres reducen sus tasas de paro con una mejor formación educativa, pero son ellos los que sufren en menor medida el lastre del paro. A pesar de que las tasas de paro, en función del nivel educativo, hayan aumentado en los años analizados, cabe destacar que las diferencias entre hombres y mujeres han permanecido prácticamente constante, salvo en el grupo de analfabetos, en que la diferencia en la tasa de paro entre hombres y mujeres se ha visto duplicada.

**Tabla 4. Tasa de paro, según sexo y nivel de formación (2008 y 2015)**

	2008		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Analfabetos	27,49	35,06	40,3	57,6
Educación primaria	15,66	18,47	35,5	37,6
1º etapa de educación secundaria y similar	12,08	17,95	26,7	32,5
2º etapa de educ. secundaria con orientación general	8,89	12,76	18,2	23,2
2º etapa de educ. secundaria con orientación profesional	7,77	19,62	20,7	25,8
Educación superior, excepto doctorado	5,23	7,7	11,3	15
Doctorado	0,83	3,64	*	*

Fuente: EPA, elaboración propia.

### 4.3. DISTRIBUCIÓN POR OCUPACIONES

Para identificar entre las distintas ocupaciones aquellas que se encuentran feminizadas, en este TFG se han calculado los tres indicadores empleados por Cáceres y otros (2004) para los años 2011 y 2015. El primero de ellos, es la participación de las mujeres en cada ocupación, es decir, el porcentaje de mujeres en cada ocupación,  $\frac{n^{\circ} \text{ de mujeres en la ocupación } i}{\text{total de trabajadores en la ocupación } i} \times 100$ . El segundo, es la representación de las mujeres en una ocupación, es decir,  $\frac{\% \text{ mujeres en una ocupación}}{\% \text{ mujeres en el empleo total}}$ . De este modo, si se obtiene un valor mayor que 1, las mujeres estarán sobre-representadas en esa ocupación, pero si el valor obtenido es menor que 1, las mujeres estarán infra-representadas en esa ocupación. Finalmente, el tercero es la concentración de las mujeres en una ocupación, es decir,  $\frac{n^{\circ} \text{ de mujeres en una ocupación}}{\text{empleo femenino}} \times 100$ . Aunque se han calculado los tres indicadores, solo se va a comentar en profundidad, uno de ellos, porque la información que proporcionan es similar.

**Tabla 5. Indicadores de feminización (2011)**

	Participación	Representación	Concentración
TOTAL	44,89	1,00	100
A Directores y gerentes	29,95	0,67	3,31
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	66,72	1,49	12,72
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	41,06	0,91	7,05
D Técnicos; profesionales de apoyo	37,87	0,84	8,93
E Empleados de oficina que no atienden al público	58,84	1,31	7,34
F Empleados de oficina que atienden al público	72,49	1,62	7,55
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	61,20	1,36	18,17
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	80,33	1,79	10,91
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	9,96	0,22	0,53
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	23,03	0,51	1,30
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	1,36	0,03	0,15
L Trabajadores cualificados de las ind. manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	11,52	0,26	1,84
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	28,13	0,63	1,81
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	3,69	0,08	0,41
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	82,93	1,85	15,24
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	24,30	0,54	2,59
Q Ocupaciones militares	12,10	0,27	0,15

Fuente: EPA, elaboración propia.

Las ocupaciones feminizadas, son aquellas en las que la representación de las mujeres es superior al 1,25; es decir, las ocupaciones en las que el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de las mismas en el empleo total (44,89%) en un 25%, de modo que serán ocupaciones feminizadas las que presentan una participación de mujeres por encima de un 56,11%. En la tabla 5 se aprecia que para el año 2011 se trata de las siguientes ocupaciones: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, empleados de oficina que no atienden al público, empleados de oficina que atienden al público, trabajadores de los servicios de la salud y el cuidado de personas y finalmente trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes). Cabe destacar que las primeras cuatro ocupaciones requieren una formación superior y por tanto se tratan de altos cargos, pero solamente una de ellas se encuentra feminizada, en las otras tres ocupaciones la mujer se encuentra infra - representada, especialmente en el cargo de directores y gerentes. En el otro extremo se encuentran las ocupaciones que no requieren una formación superior, donde la ocupación feminizada, por excelencia, es la del sector servicios. Llama la atención que más de la mitad de las mujeres (57,04%) están concentradas en cuatro ocupaciones; técnicos y profesionales científicos e

intelectuales de la salud y la enseñanza, sector de restauración y comercio, servicios de salud y el cuidado de personas, y el sector servicios. concentración de aquellas ocupaciones. Y, como era de esperar, en las ocupaciones de construcción, pesca y militares la participación de la mujer es reducida.

**Tabla 6. Indicadores de feminización (2015)**

	Participación	Representación	Concentración
Total	45,37	1,00	100
A Directores y gerentes	31,37	0,69	2,99
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	68,69	1,51	13,36
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	43,03	0,95	8,17
D Técnicos; profesionales de apoyo	37,42	0,82	8,74
E Empleados de oficina que no atienden al público	59,95	1,32	7,17
F Empleados de oficina que atienden al público	72,60	1,60	7,75
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	57,95	1,28	18,45
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	78,65	1,73	10,66
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	10,45	0,23	0,57
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	19,02	0,42	1,03
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	1,42	0,03	0,13
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	11,78	0,26	1,81
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	27,22	0,60	1,63
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	3,38	0,07	0,35
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	81,15	1,79	14,26
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	26,34	0,58	2,79
Q Ocupaciones militares	11,25	0,25	0,12

Fuente: EPA, elaboración propia.

En el año 2015 para que una ocupación sea feminizada hace falta que la representación de las mujeres sea superior al 1,25; es decir, las ocupaciones en las que el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de las mismas en el empleo total (45,37%) en un 25%. Es decir, son ocupaciones feminizadas las que presentan una participación de mujeres por encima de un 56,71%. De acuerdo con la tabla 6, siguen presentando una tendencia femenina las mismas ocupaciones del año 2011. En este caso se aprecia que las ocupaciones de trabajadores de los servicios de la restauración y comercio, trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas, y trabajadores no cualificados en el sector servicios, aunque continúan siendo ocupaciones feminizadas, la participación de las mujeres se ha visto reducida; mientras que en las ocupaciones feminizadas han visto incrementarse la participación de las mujeres. Se sigue apreciando que en cargos altos la participación de la mujer continúa siendo reducida, sobre todo

el puesto de directores y gerentes. En este caso la concentración de más de la mitad de la mujeres (56,73%) sigue estando en las mismas cuatro ocupaciones que en el año 2011, pero dicha concentración se ha visto reducida en 0,31% para el año 2015.

Por tanto, en el periodo analizado las ocupaciones feminizadas son las mismas tanto para 2011 como para 2015, lo cual pone de manifiesto que la crisis económica no ha hecho que las mujeres feminicen otras ocupaciones, sino que se mantengan e incluso, en algunas, aumenten su participación.

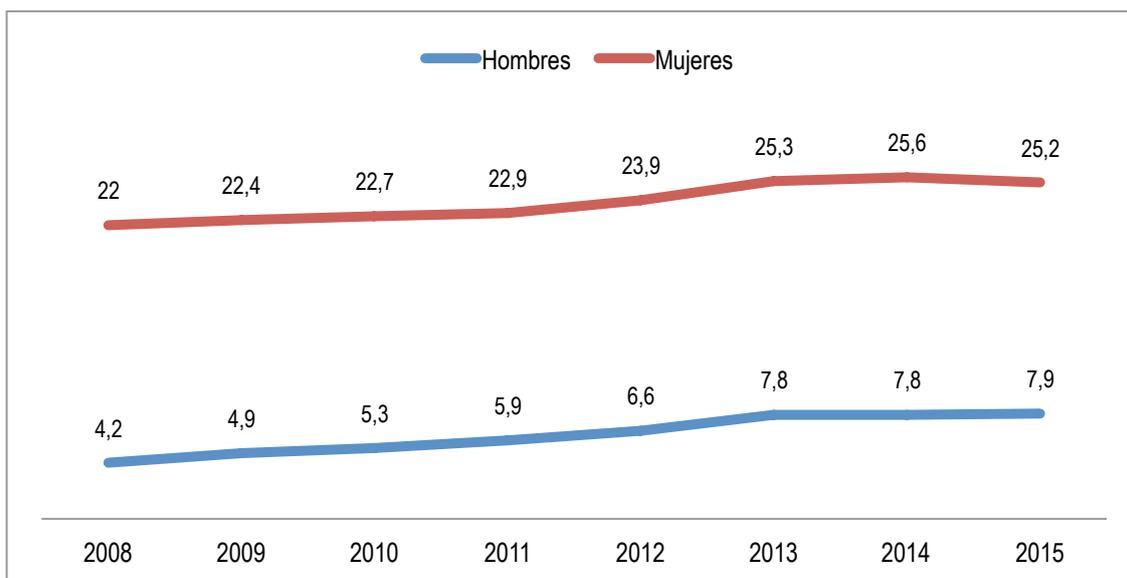
#### **4.4. TIPO DE JORNADA LABORAL**

De este aspecto es destacable que tanto hombres como mujeres aumentaron su participación en los contratos a tiempo parcial (gráfico 6). Este hecho se puede entender con que la crisis económica generalizó los contratos a tiempo parcial.

Las mujeres desde el año 2008, comienzos de la crisis económica, han visto reducida su participación entre los contratos a tiempo completo. En 2008 el 78% de las mujeres ocupadas presentaba un contrato a tiempo completo, y en el 2015 éstas pasan a ser un 74,8%, mientras que los contratos a tiempo parcial tienen un comportamiento inverso, parten en 2008 de un 22% de mujeres ocupadas con contrato a tiempo parcial hasta un 25,2 % para el año 2015. Por su parte, los hombres aunque monopolicen los contratos a tiempo completo, también han visto reducida su participación en éstos. En 2008 los hombres ocupados con contrato a tiempo completo representaban el 95,8%, y ya para 2015 estos pasan a ser el 92,1%, mientras que en los contratos a tiempo parcial han visto aumentada su participación, ya que en 2008 hombres ocupados con contrato a tiempo parcial eran un 4,2% para 2015 aumentan hasta el 7,9%.

Es decir, tanto hombres como mujeres en tiempo de crisis han visto aumentada su participación en los contratos a tiempo parcial, de manera que a comienzo de la crisis económica presentaban una diferencia de 17,8% y en los años de menor intensidad de la misma se ha visto reducida ligeramente dicha diferencia, pero a lo largo del periodo analizado el comportamiento de ambos sexos es paralelo, de manera que en este caso los hombres están en desventaja frente a las mujeres.

**Gráfico 6. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial (2008-2015)**



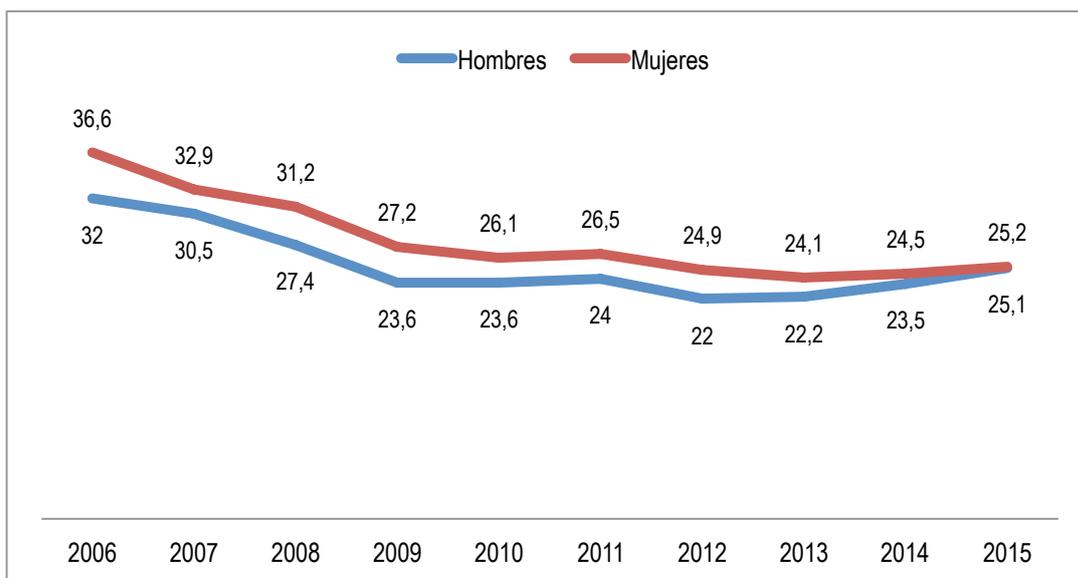
Fuente: EPA, elaboración propia.

#### 4.5. TIPO DE CONTRATO

En el gráfico 7 se observa como la tasa de temporalidad de hombres y mujeres desde 2006 hasta 2014 se ha reducido, pero presenta un comportamiento paralelo, y en 2015 ha aumentado ligeramente. Cabe destacar que los contratos temporales, desde antes de la crisis económica, le afectan en mayor medida a la mujeres, aunque no los llega a monopolizar. En 2006 ellas tienen una tasa de temporalidad del 36,6% y ellos del 32%, mientras que en 2015 la tasa es prácticamente la misma, 25,2% para ellas y 25,1% para ellos. Es decir, como ya se ha mencionado anteriormente, la crisis económica ha afectado duramente el mercado laboral, aumentando la tasa de paro, y de ahí que se reduzcan los contratos de trabajo temporales, ya que se han destruido en gran medida. La brecha que se observa entre hombres y mujeres en 2006 va disminuyendo a medida que se va adentrando en la crisis económica hasta que en 2015 la diferencia desaparece y se equiparan las tasas de temporalidad masculina y femenina.

Por tanto, en este aspecto la crisis no ha supuesto una mayor desventaja para las mujeres que para los hombres.

**Gráfico 7. Tasa de temporalidad (2006-2015)**



Fuente: EPA, elaboración propia.

#### 4.6. SALARIOS

En este caso se va a realizar el análisis desde el año 2008 hasta el 2013, obteniendo los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EES) 2008-2013. La EES ofrece datos que muestran la situación de las mujeres respecto a los hombres en función de la ganancia salarial media por hora y la ganancia salarial media anual en relación con variables como, entre otras, el tipo de contrato y el sector de actividad económica (no incluye la agricultura). Dichas ganancias incluyen todos los pagos, tanto en dinero como en especie, así como las gratificaciones extraordinarias. En este TFG se va a utilizar la ganancia salarial media por hora para saber si existe o no diferencia en los salarios entre hombres y mujeres y la ganancia salarial media anual para obtener el porcentaje de brecha salarial que pueda existir en el mercado de trabajo español.

De acuerdo con la tabla 7, se aprecia que la ganancia por hora de trabajo de la mujer según el tipo de contrato en 2013 se sitúa en 13,61 euros en el caso de los contratos de duración indefinida, mientras que en los contratos de duración determinada es de 11,15 euros. Por su parte, en los hombres se observa que presentan una ventaja sobre las mujeres, es decir, aunque hombres y mujeres tengan la misma duración de contrato, son ellos los que ganan más por hora trabajada; en el caso de los contratos indefinidos ganan 16,69 euros, mientras que en los de duración determinada, ellos ganan 0,36 euros más que ellas. A lo largo del periodo analizado para un tipo de contrato y otro, hombres y mujeres han experimentado un aumento en sus ganancias por hora, pero las mujeres en menor medida que los hombres.

Aunque el salario por hora de hombres y mujeres en ambos tipos de contrato ha aumentado a lo largo del periodo analizado, cabe destacar que en el caso de los de duración indefinida la diferencia de salario por hora ha aumentado, mientras que los de duración determinada han reducido ligeramente las diferencias entre hombres y mujeres.

**Tabla 7. Salario por hora, según sexo y tipo de contrato (2008-2013)**

	Mujeres		Hombres	
	D. Indefinida	D. Determinada	D. Indefinida	D. Determinada
2008	12,71	10,34	15,54	10,72
2009	13,02	11,36	15,99	11,33
2010	13,67	11,58	16,51	11,79
2011	13,55	11,27	16,54	11,66
2012	13,47	11,24	16,58	11,83
2013	13,61	11,15	16,69	11,51

Fuente: EES, elaboración propia.

Con respecto a las ganancias por hora según el sector de actividad, en la tabla 8 se observa que la mujer en el año 2013 obtiene su mayor ganancia por hora, en el siguiente orden: en la Industria 13,57 euros, en la construcción 13,29 euros y en el sector servicios 13,17 euros. Mientras que los hombres, obtienen también su mayor ganancia para el mismo año, en primer lugar la Industria con 17 euros por hora, a continuación el sector servicios con 15,79 euros, y finalmente la construcción con 13,65 euros la hora. A pesar de la crisis económica, durante el periodo analizado cabe destacar que hombres y mujeres en los 3 sectores económicos han aumentado sus ganancias por hora, pero el salario de la población masculina se ha visto más incrementada que el de la población femenina.

En este caso el aumento del salario por hora en los distintos sectores económicos, desde el año 2008, no se traduce en un aumento de las diferencias entre hombres y mujeres, éstas permanecen constantes al finalizar el año 2013.

**Tabla 8. Salario por hora, según sexo y sector de actividad (2008-2013)**

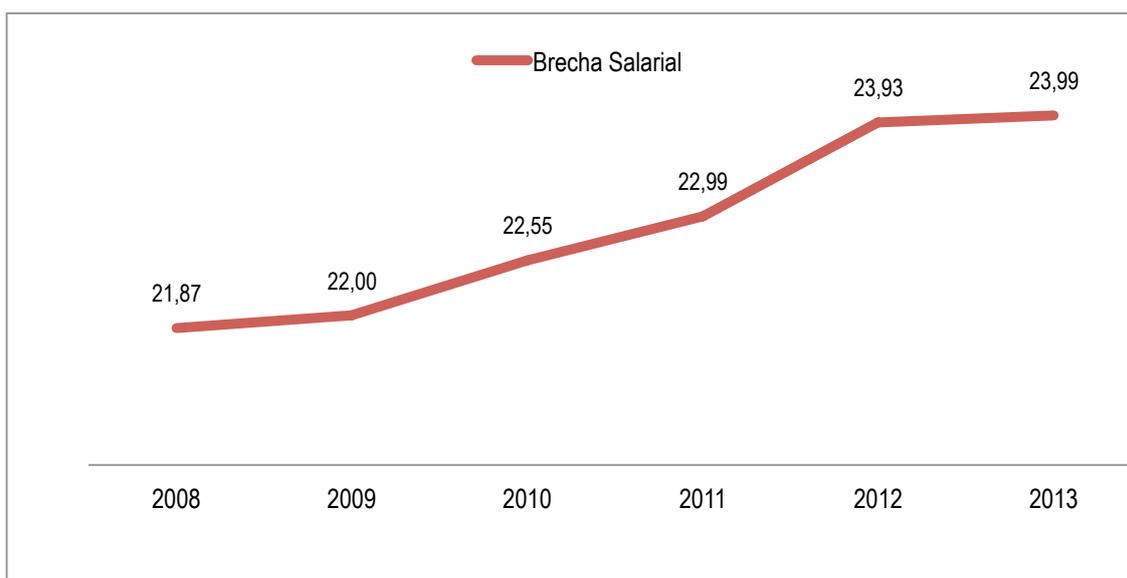
	Mujeres			Hombres		
	Industria	Construcción	Servicios	Industria	Construcción	Servicios
2008	11,79	12,27	12,26	15,21	12,05	14,94
2009	12,22	12,4	12,78	15,52	12,88	15,54
2010	12,88	12,87	13,29	16,06	12,94	15,97
2011	12,89	13,16	13,15	16,48	13,24	15,85
2012	13,18	13,67	13,08	16,75	13,47	15,87
2013	13,57	13,29	13,17	17	13,65	15,79

Fuente: ESS, elaboración propia.

Del análisis anterior se concluye que hay diferencias entre hombres y mujeres en relación al salario, lo que lleva a decir que existe una brecha salarial en el mercado laboral español. De acuerdo la cual de acuerdo con la OIT la brecha salarial, " mide la diferencia entre los ingresos medios anuales de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos medios anuales de los hombres". Por tanto, en este TFG se ha calculado la evolución de brecha salarial desde el año 2008 hasta el año 2013. En el gráfico 8, se aprecia que la brecha salarial en el periodo de tiempo analizado ha ido en aumento; concretamente se trata de un incremento de 2,12 puntos porcentuales. Para el año 2008, comienzos de la crisis económica, se soportaba una

brecha salarial del 21,87%, de modo que a raíz de la crisis económica la diferencia salarial entre hombres y mujeres ha empeorado hasta situarse en el 2013 en un 24%. El hecho de que la brecha salarial haya aumentado con la crisis económica se puede entender porque las mujeres monopolizan los contratos temporales, de manera que perciben un menor salario por ello. Además, cabe mencionar el hecho de que las mujeres están concentradas en ocupaciones de baja remuneración, de manera que no se pueden equiparar con los hombres porque monopolizan los contratos indefinidos, y éstos presentan unos mayores salarios. Claramente, la crisis económica ha empeorado las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

**Gráfico 8. Evolución de la brecha salarial (2008-2013)**



Fuente: EPA, elaboración propia.

## 5. CONCLUSIONES

El fin último de este TFG ha sido buscar evidencias que corroboren que la situación de la mujer en el mercado laboral español, durante el periodo de crisis económica, lleva desventaja en comparación con la posición en la que se encuentra el hombre. Para ello se ha analizado la tasa de actividad, la tasa de paro, la distribución ocupacional, los ocupados en función de la jornada laboral, la tasa de temporalidad y las ganancias salariales tanto de hombres como de mujeres.

Tras el análisis de los datos obtenidos en el INE, la siguiente cuestión es responder si existe o no diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español, a lo que se puede responder que sí existen dichas diferencias, debido a los siguientes motivos.

La tasa de actividad femenina es inferior a la masculina, la cual siempre ha sido superior a la de la mujer, a pesar de que desde el año 2006 la tasa de actividad femenina ha ido en aumento. Cabe destacar las grandes diferencias que existen en la tasa de actividad de hombres y mujeres por grupo de edad, donde la mujer registra su mayor tasa de actividad a una edad más temprana que el hombre. Resulta interesante señalar que si hombres y mujeres poseen una educación superior pueden llegar a equiparar sus tasas de actividad, pero el hombre continúa presentando una tasa de actividad ligeramente superior a la de la mujer. Es decir que la crisis

económica ha supuesto la introducción al mercado laboral de muchas mujeres, pero aún así su posición sigue estado por debajo del hombre.

Una vez dentro del mercado laboral, la tasa de paro de hombres y mujeres en el año 2006 parte de un 6,35% y 11,34% respectivamente, pero aunque partan de unas tasas de paro diferentes a lo largo del periodo analizado presentan una trayectoria similar e incluso llegan a equipararse, y en términos generales creciente, aunque a partir de 2013 empieza a registrarse una caída en la tasa de ambos sexos. Si se segmenta la población por grupos de edad, se obtiene que el grupo de edad con mayor desempleo es de 16 a 19 años. A medida que avanzan en edad tanto como hombres como mujeres ven reducida su tasa de paro, pero una vez más los hombres presentan ventaja, ya que poseen una menor tasa que las mujeres en cada grupo de edad, salvo de 20 a 29 años que ligeramente presenta una tasa mayor. Con respecto a la tasa de paro en función del nivel educativo, ésta con la crisis ha aumentado independientemente del nivel formativo que presenten unos y otras, pero los hombres registran una menor tasa de paro. Sin embargo la diferencia es menor para los niveles educativos superiores, donde incluso apenas existe diferencia entre hombres y mujeres.

En cuanto a la distribución por ocupaciones, se ha comprobado que las ocupaciones feminizadas son las del campo de la educación, la salud, y mayoritariamente las del sector servicio; con la crisis económica se han mantenido las mismas ocupaciones feminizadas, pero sí han presentado pequeñas oscilaciones de participación de mujer.

Respecto a los tipos de jornada laboral, para ellas son los contratos a tiempo parcial y para ellos los contratos a tiempo completo. Pero para ambos sexos, con la crisis económica han aumentado los contratos a tiempo parcial y han disminuido los contratos a tiempo completo, aunque en los dos casos el hombre registra un mayor incremento.

En relación a la tasa de temporalidad, se obtiene que con la crisis económica ha disminuido tanto para hombres como para mujeres, pero ellos registran una menor caída que ellas. Cabe destacar que en los años de menos intensidad de la crisis económica las diferencias en este caso sí han desaparecido.

Finalmente, en relación a los salarios cabe señalar que desde el año 2008 la brecha salarial ha aumentado hasta alcanzar en 2015 una diferencia salarial entre hombres y mujeres del 24%. Es decir, la crisis económica ha agravado las diferencias salariales.

En conclusión, existen diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español; algunas de ellas se han agravado a raíz de la crisis económica y otras se han visto reducidas. Sin embargo, no todas las diferencias ponen en desventaja a las mujeres, algunas han perjudicado más a los hombres.

Sin duda alguna no todo está hecho ni escrito en el tema de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Hay que seguir trabajando para lograr la tan ansiada igualdad laboral. Para ello habrá que trabajar tanto institucional como socialmente para que

mujeres y hombres puedan acceder a las mismas ocupaciones y a partir de ahí poder eliminar la diferencia más preocupante, la salarial. Otro aspecto a tener en cuenta para erradicar la diferencia salarial, como se ha visto a lo largo de este TFG, es la educación: si hombres y mujeres tienen el mismo nivel educativo, la diferencia salarial es inexistente. El resto de diferencias de género se podrán reducir o eliminar en el momento que se entienda que tanto los hombres como las mujeres juegan el mismo papel dentro de la familia y, por tanto, también en el mercado laboral.

## 6. BIBLIOGRAFIA

Arranz, J.M. y García-Serrano, C. (2012): *Earnings differentials and the changing distribution of wages in Spain, 2005-2010*. Instituto de Estudios Fiscales. I.S.S.N.: 1578-0252.

Batet, M. (2015): *Igualdad de género: difícil, pero no imposible*. Economía Exterior, nº 72. pp 13-21.

Bote Álvarez-Carrasco, V. y Cabezas Ares, A. (2012): *Conciliación y contrato de a tiempo parcial en España: efectos de la crisis*. Pecunia, nº 14. pp 207-218.

Cabasés Piqué, M.A. y Ridao Martín, J. (2013): *La incidencia de la crisis económica en la persistente desigualdad de género en el mercado de trabajo español, y en particular en la estructura salarial*. Temas Laborales, nº 121. pp 143-176.

Cáceres Ruiz, J.I., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J.A. y Saiz Briones, J. (2004): *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Documentos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, nº 6.

Castaño Collado, C. (2015): *Las mujeres en la gran recesión*. Feminismo. Ediciones Cátedra. pp 7-49.

De la Fuente Vázquez, D. (1998): *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género*. Dirección general de la mujer. Consejería de Sanidad y Servicios Sociales. Comunidad de Madrid. Tomo 1. pp 125-128.

Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2015): *Los efectos de la Gran Recesión sobre las diferencias salariales y la discriminación por género*. Las Mujeres en la Gran Recesión. Dir. Cecilia Castaño. Ediciones Cátedra. pp 87-119.

Escot Mangas, L. y Fernández Cornejo, J.A. (2014): *La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis*. Economistas, nº EXTRA 138-139. pp 134-141.

Gálvez Muñoz, L. y Rodríguez Modroño, P. (2013): *El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran recesión*. Revista Internacional de Ciencias Sociales; nº 32. pp 105-123.

Gálvez Muñoz, L. y Torres López, L. (2010): *Desiguales. Mujeres y hombres en la crisis financiera*. Icara editorial. pp 21-45 y 85-86.

Gumer, N., Kaya, E. y Sánchez-Marcos, V. (2014): *Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades*. SERIEs, nº 5. pp 61-103.

Hidalgo, E. (2015): *Situación laboral en España y la UE, avanzando hacia la igualdad*. Economía Exterior, nº 72. pp 23-31.

Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras., R. (2010): *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. Revista Universitaria de ciencias del trabajo, nº11, pp 81-105.

Instituto de la Mujer: <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

Instituto Nacional De Estadística (INE):

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

Ley orgánica 372007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. Guía Sindical. Secretaria Confederal de la Mujer e CC.OO y Gabinete Jurídico Confederal. 2009.

Llorente Heras, R., Iglesias Fernández, C. y Dueñas Fernández, D. (2015): *Mujeres, mercado de trabajo y crisis económica*. Las mujeres en la gran recesión. Dir. Cecilia Castaño. Ediciones Cátedra. pp 51-86.

Macconnell, C.R. y Brue, S.L. (1996): *Economía laboral*. McGrawhile. pp 65-66 y 351-394.

Melendéz, S. (2012): *El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): Desempleo y reforma laboral*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época, nº 2. pp 29-57.

Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

[http://www.magrama.gob.es/es/desarrollorural/temas/igualdad\\_genero\\_y\\_des\\_sostenible/legislacion/espanya/](http://www.magrama.gob.es/es/desarrollorural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/legislacion/espanya/)

Módulo de Igualdad de Oportunidades (1999). Instituto Canario de la Mujer.

Normativa y Políticas de Igualdad. Boletín Igualdad Empresa XXXIII. Mayo 2016. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.

Ortiz García, P. (2014): *El trabajo parcial ¿una alternativa para las mujeres en tiempos de crisis?*. Sociología del trabajo, nº 82. pp 73-92.

Ribas Bonet, M.A. y Sajardo Moreno, A. (2011): *Desigualdad de género en tiempos de crisis: Análisis comparativo de la economía social*. Revesco: revista de estudios cooperativos, nº 105. pp 34-55.

Torns Martín, M.T. y Recio Cáceres, C. (2012): *Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación*. Revista de Economía crítica, nº14. pp 178-202.

## AGRADECIMIENTOS

Con este TFG se cierra un ciclo de mi vida, que no habría sido posible sin el apoyo de un sin fin de personas.

Mi abuela, la mujer de la que aprendí que no importa las adversidades que la vida te ponga delante, simplemente hay que superarlas para que el día de mañana pueda ser una mujer independiente.

Mis amados padres, este TFG ni nada de las cosas buenas que me ocurren en la vida serían posibles. Gracias por su apoyo diario e incondicional, sus consejos, su ejemplo de lucha diaria, y sobre todo porque a mitad de camino cuando veía muy lejana mi meta, los mire y me dije si ellos nos han dado lo mejor a mis hermanos y a mi, a pesar de las dificultades, yo voy a darles lo mejor de mi. Un gracias por todo lo que hacen no bastara nunca, pero de todas maneras GRACIAS.

Desde luego mis hermanos. Daniel, aunque no estés presente, desde donde estás se con certeza que siempre estas junto a mi. Diego, en mis horas bajas siempre me dices ``tú puedes, eso nada´´, así que gracias por hacerme creer en mi.

A la hermana que la vida me puso. Gaby, gracias por tu apoyo incondicional , tú más que nadie sabe lo que ha supuesto economía para mi, por eso cada vez que te necesitaba nunca me fallaste con tus palabras de aliento y motivación.

A mis primos y primas, los más grandes y los más chicos, infinitamente gracias por su apoyo.

Y usted Dra. María de Pilar Osorno del Rosal, mi tutora en este TFG, verdaderamente esta etapa sin su ayuda y apoyo no podría cerrarla. Muchas gracias por adaptarse a mi horario, por los artículos que me facilitó, por sus corrección e infinitamente gracias por su paciencia y comprensión.

Como dije al principio aquí se acaba una etapa de mi vida, pero empieza una nueva, en la que seguramente habrá altibajos, y espero tener el apoyo de todos ustedes una vez más.