



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**DESIGUALDADES DE GENERO EN EL MERCADO DE TRABAJO
ESPAÑOL: UN ANALISIS EN EL CONTEXTO EUROPEO**

Presentado por: Pablo Muñoz Bartolomé

Tutelado por: Iván Boal San Miguel

Segovia, 08 de Julio de 2020

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	5
---------------------------	---

CAPÍTULO I

MERCADO DE TRABAJO Y GÉNERO

1.1 Algunos rasgos característicos del Mercado de Trabajo Español.....	8
1.2 Incorporación de la mujer al Mercado de Trabajo en España.....	9
1.3 Brecha salarial: aproximación teórica.....	11

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE LA DINAMICA DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

2.1 Evolucion de los principales indicadores del mercado de trabajo en los países de la Unión Europea (2002-2019).....	16
2.2 Evolucion de la brecha salarial europea (2010 - 2019).....	26

CAPÍTULO III

ESTRATEGIAS DE POLITICA ECONOMICA PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA UNION EUROPEA

3.1 Políticas económicas contra la brecha salarial en Europa.....	32
3.2 Políticas económicas contra la brecha salarial en España.....	33

CONCLUSIONES	35
---------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	36
---	----

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 2.1: Tasa de actividad en porcentaje por sexo de los países de la UE.....	18
Cuadro 2.2: Tasa de ocupación en porcentaje por sexo en los países de la UE	21
Cuadro 2.3: Tasa de desempleo en porcentaje por sexo en los países de la UE.....	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1: Esquema del mercado laboral.....	8
Figura 1.2: Evolución de la población activa y ocupada en España de las mujeres.....	11
Figura 2.1: Evolución en España de la Población Activa, Ocupada y Tasa de paro 1977-2019.....	16
Figura 2.2: Tasa de actividad	17
Figura 2.3: Tasa de ocupación.....	19
Figura 2.4: Tasa de ocupación en España por sexo.....	21
Figura 2.5: Tasa de ocupación en España por rango de edad y sexo.....	22
Figura 2.6: Tasa de paro.....	23
Figura 2.7: Tasa de paro en España por sexo.....	25
Figura 2.8: Brecha salarial de género en Europa 2010-2019.....	26
Figura 2.9: Porcentaje de mujeres graduadas por ramas de actividad en 2018.....	27
Figura 2.10. Porcentaje de mujeres ocupadas en altos cargos jerarquicos UE 2018.....	28
Figura 2.11. Evolución de la participación de mujeres en Consejos de administración del Ibex	29
Figura 3.1. Evolución política/económica de la igualdad en la UE.....	32
Figura 3.2 Evolución política/económica de la igualdad en España.....	34

INTRODUCCIÓN

Son varias las noticias que recibimos constantemente sobre discriminación o brecha salarial (Corellano, 2019; Koban, 2019; Rodríguez, 2019) y también son muchos los estudios realizados sobre este tema (Martín-Román y Moral de Blas, 2002; Martín-Román 2008; Moral de Blas, Corrales-Herrero y Martín-Román, 2012). Lograr determinar las causas de la brecha salarial en nuestra sociedad actual sería uno de los primeros logros para tratar de erradicarla.

En el presente trabajo se lleva a cabo un análisis de la evolución del mercado de trabajo español en un contexto europeo, centrándose en la brecha salarial existente entre hombres y mujeres y su evolución histórica.

El objetivo de este trabajo es analizar la evolución de los principales indicadores del Mercado de trabajo en España y la Unión Europea y de la diferencia salarial o más comúnmente denominada brecha salarial identificando los diferentes factores que provocan dicha diferencia, como pueden ser el nivel de estudios, el nivel jerárquico de los puestos de trabajo de cada uno de los sexos... etc.

El trabajo aparece estructurado en tres capítulos, además incluye un apartado de conclusiones y la correspondiente bibliografía. En el capítulo 1, se establece un marco teórico conceptual relativo al mercado de trabajo español en el cual se analizan sus rasgos característicos y su evolución a lo largo de los años. En este primer capítulo se incluye un epígrafe relativo a la integración de la mujer en el mercado de trabajo en España y otro más en el que se realiza una aproximación teórica de la brecha salarial citando varias teorías de diferentes autores referentes a las diferencias salariales.

En el capítulo 2 se desarrolla el análisis empírico del trabajo, realizándose un análisis de los principales indicadores del mercado de trabajo e los países de la unión europea e incluyendo también un epígrafe en el cual se analiza la evolución de la brecha salarial de Europa desde el año 2010 con datos de Eurostat, y realizando un análisis de dos factores que hemos considerado importantes en este estudio que son la segregación vertical y horizontal utilizando de referencia el año 2018.

En el capítulo 3 se lleva a cabo un breve resumen histórico de las políticas económicas utilizadas en la Unión Europea y en España a lo largo de los años con el fin de reducir las desigualdades de género existentes en referencia al mercado de trabajo, y se analizan cuáles son actualmente las medidas tomadas en cuanto a este tema se refiere.

Para finalizar, en un último apartado se recogen las conclusiones principales que se pueden extraer del trabajo, seguidamente se recogen las referencias bibliográficas que se han empleado para la documentación del tema objeto de estudio.

En cuanto a la realización del análisis empírico, se han empleado datos de Eurostat en sus estadísticas anuales para el Mercado de Trabajo e Igualdad.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO I

MERCADO DE TRABAJO Y GÉNERO: MARCO CONCEPTUAL

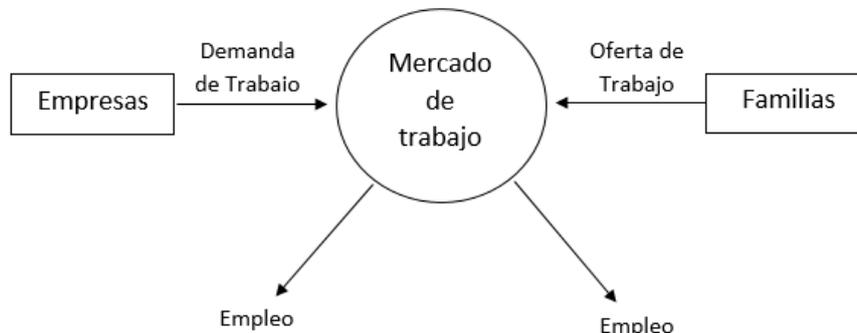
1.1 Algunos rasgos característicos del Mercado de Trabajo Español

Definimos mercado de trabajo, MT en adelante, como aquel mercado en el cual se concentran la demanda de trabajo, “número de personas que están dispuestas a contratar las empresas para cada nivel de salarios” *Mochón, 2010, pág. 133*, y la oferta de trabajo, “la cual se constituye por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario” *Fontana, 2003, pág. 122*, tratando de llegar a alcanzar un equilibrio en el cual, todas las personas que quieran trabajar puedan acceder a un puesto de trabajo y por consecuente, todas las empresas cubran sus necesidades de factor fuerza de trabajo a cambio de un precio, el cual se denomina salario. En la figura 1.1 se representa dicho funcionamiento del MT.

Cabe destacar que el MT y el modelo laboral de la Constitución Española tienen como base principal el derecho al trabajo, el cual se define en el Artículo 35 de nuestra constitución “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” *Ruiz-Navarro, 2004*.

El buen funcionamiento del MT es indispensable para un país. De lo contrario, pueden surgir graves problemas económicos, puesto que el desempleo supone una pérdida de producción, y también problemas sociales debido a que el aumento o disminución del empleo afecta a la distribución de la renta. *Manzano, 2015*.

Figura 1.1. Esquema del mercado laboral



Fuente: Elaboración propia.

Resulta de interés profundizar en las características y peculiaridades del MT español en lo que se refiere a los factores institucionales del mismo. En este sentido, el MT español se encuentra limitado por una amplia regulación e influencia por parte del estado. Este ejerce de agente que interviene estableciendo normas legales que lo regulan, instrumentos administrativos y judiciales que vigilan el cumplimiento de dichas normas, y medidas de política activa de empleo. En España estas regulaciones, en su gran mayoría, las encontramos en el Estatuto de los trabajadores, aprobado en 1980 y a partir del cual se han ido realizando varias reformas laborales entre las que destacan las de 1984, 1994, 1997, 2001, 2002, 2006, 2010, 2011, y 2012. *Pérez, 2015*.

Atendiendo a la movilidad del mercado, otra de sus características se centra en que es dinámico y cambiante, razón por la cual tanto empleados como empleadores necesitan estar en continuo proceso de aprendizaje.

Una peculiaridad en la economía española es la creciente importancia de las actividades terciarias, lo que ha supuesto en el MT una tendencia hacia el aumento del número de puestos de empleo por parte de este sector, suponiendo simultáneamente una pérdida de la importancia en las actividades manufactureras y de las relacionadas con la actividad agraria.

En las últimas décadas, dos aspectos destacan: el desempleo juvenil y el incremento de la presencia de la mujer en más sectores profesionales.

En primer lugar, la evolución del desempleo juvenil, cuya tasa ha sido y sigue siendo de las más altas de Europa y además cuenta con las peores condiciones laborales, muestra como este sector de la población ha sido uno de los más desfavorecidos en la crisis económica del 2008, aumentando la tasa de paro juvenil del 2007 al 2013 un 39% llegando a ser en ese año del 57%, *Morales 2018*. En los países de la OCDE la tasa de paro media de los jóvenes entre 15 y 24 años se sitúa en el 11,1%, mientras que en España alcanzó el 32% en noviembre de 2019.

Una característica del mercado laboral, extrapolada de la evolución la tasa de paro es que el desempleo en España es mucho más sensible a las variaciones del crecimiento económico que en la mayoría de los países de la Unión Europea, causado quizás por la rigidez del mercado laboral y, proponiéndose como solución una mayor flexibilidad laboral. *Merino, 2013*.

En segundo lugar, el incremento de la presencia de la mujer en el MT es otra de las características claves de este mercado, “se ha producido una revolución femenina con una incorporación masiva de mujeres al trabajo” indica Josep Oliver Alonso, catedrático de Economía aplicada de la Universidad de Barcelona. Este hecho se irá desarrollando como epicentro del estudio y queda interpretado en el gráfico 1.1 en el cual se ve reflejado este crecimiento. *Muñoz, 2016*.

1.2 Incorporación de la mujer en el Mercado de Trabajo

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es evidente y queda reflejada con la proximidad entre las tasas de actividad de hombres y mujeres. Consideraremos de gran importancia los antecedentes de la mujer en el MT. A continuación, se detalla la evolución que ha tenido el papel de la mujer en el MT español para averiguar cómo el mismo se ha ido modificando a lo largo de los años. También se nombrarán los diferentes aspectos en los que se han apoyado para ver cuál es la situación actual de la mujer en el mercado laboral. Finalmente, para contrastar lo escrito se presenta el Gráfico 1.1.

Con anterioridad a la Revolución Industrial la idea que se concebía del mercado de trabajo era estrictamente productiva, lo que quiere decir esto es que era donde se encontraba el empleo remunerado, es decir, el de los varones, pero a partir de la misma esa idea ya no era un único eje, sino que también se abría el camino de la reproductiva, es decir, segmentar o dividir el mercado de trabajo en función del sexo de las personas, donde las mujeres se encargaban de las tareas domésticas.

Capítulo I

A partir de los años 60's se empiezan apreciar los primeros esfuerzos para que la mujer se pueda incorporar a ese eje productivo para que también se encuentren remuneradas y empiecen a formar parte del sistema económico, pero no fue hasta los años 70's e incluso los 80's cuando se desarrolló un debate sobre el trabajo doméstico.

Para conocer con una mayor profundidad los hechos descritos anteriormente nos vamos a basar en los diferentes periodos que relatan *Cebrián y Moreno, 2008*.

La primera etapa narra desde los años 1976 hasta 1985, en estos años se encuentra el denominado boom de la natalidad provocando una gran incorporación de la población activa al mercado de trabajo, pero como contrapunto nos encontramos también con la gran crisis del petróleo y debido a las debilidades de la economía española basada en el proteccionismo y la escasa tecnología se produjo también en un aumento de desempleo, mayor en varones debido a que éstos tenían una mayor representación en el mercado laboral. La promulgación de la Constitución Española en 1978 supuso el punto de partida para paliar las desigualdades entre hombres y mujeres, en su artículo 14 se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La segunda, 1985-1991, nos cuentan que debido a la incorporación de España a la Unión Europea en 1986 la economía española se recuperó a un ritmo acelerado causados por unos ajustes productivos que también tuvieron lugar durante este periodo como es la reforma del Estatuto de los Trabajadores (1984) dando lugar a la flexibilización de las plantillas a través de la introducción de los contratos temporales, que por tanto, lo que permite este precedente es que la mujer pueda compaginar las tareas domésticas con las laborales.

Durante los años 1991 hasta 1994, se comprende la tercera etapa, el periodo más largo de recesión económica que España había vivido hasta entonces, no sólo porque la peseta se encontraba devaluada respecto del exterior, sino también por la crisis económica internacional. Es en este momento cuando comienzan a apreciarse diferencias significativas entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres, siendo estas últimas las que afrontan las tasas más altas, aunque cabe decir que la representación en el mercado laboral es menor para las mujeres.

La cuarta etapa en cuanto al análisis de Cebrián y Moreno se centra en los años anteriores a la gran crisis del 2008 es decir a partir de 1994 hasta el 2007, debido a la gran creación de empleo de estos años (8,2 millones de puestos de trabajo) la participación en dicho mercado de las mujeres tiende a reducir de forma paulatina y constante las tasas de paro.

Por tanto, podemos decir que a partir de los años sesenta hay una tendencia positiva para el crecimiento de la tasa de actividad femenina, lo que se traduce en una gran incorporación de la mujer en las últimas décadas, especialmente en la del 2000 incluso durante la gran crisis económica del 2008.

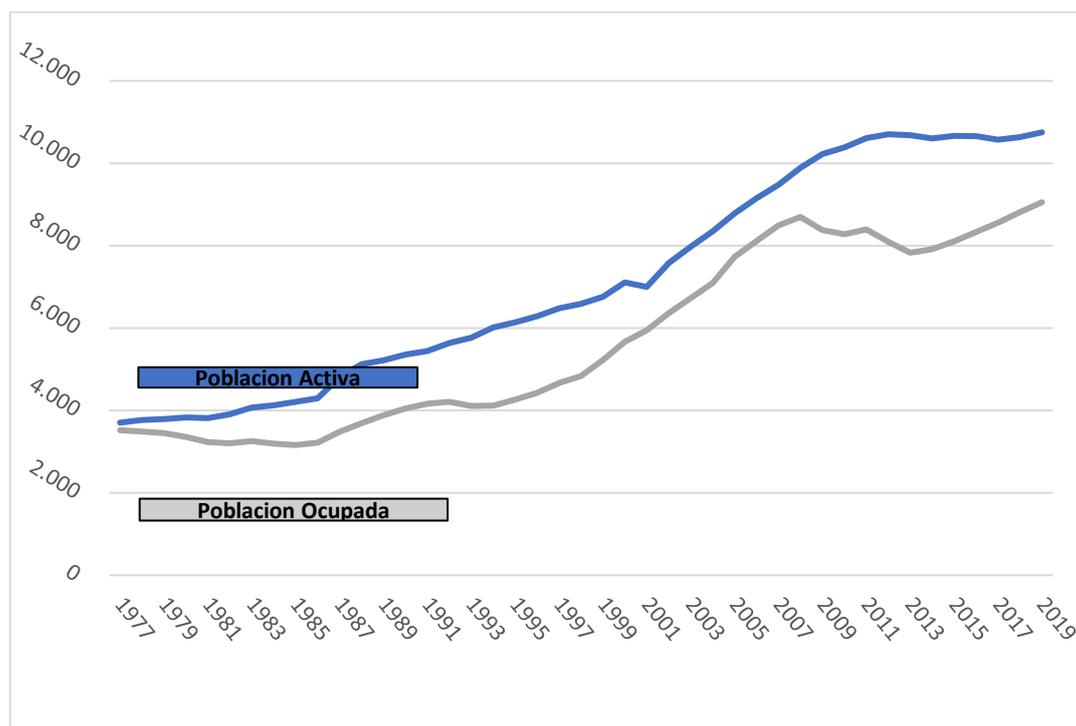
Para completar este análisis, continuamos con el periodo de la crisis económica desde el

2008 hasta el 2013 en el cual la mujer continua su incorporación al MT, aunque de una forma menos intensa que en años anteriores, aumentando el número de activas en 507.500, lo cual contrasta con la caída del número de activos masculinos en 698.900, respecto la ocupación de mujeres vemos una caída como consecuencia de esta crisis económica.

Por último, pasado el 2013 nos encontramos con un periodo de recuperación hasta el 2018, en el cual el número de activos se reduce moderadamente en ambos sexos, siendo de mayor intensidad en los hombres, -13.600 activas frente a -188.400 activos. En el año 2019 vemos un tímido incremento de las mujeres activas, lo cual prevé que seguirá aumentando moderadamente. *Ministerio de trabajo, 2019*

Por lo tanto, tras este análisis podemos afirmar que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido un proceso constante a lo largo de las décadas pasadas generando modificaciones en el mismo análisis del propio mercado y, por tanto, su análisis económico y las peculiaridades que ha tenido dicha integración.

Figura 1.2. Evolución de la población activa y ocupada en España de las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE

1.3 La Brecha salarial: aproximación teórica

Antes de empezar a analizar la brecha salarial es importante diferenciarla del término discriminación salarial ya que son dos términos que habitualmente se confunden.

Capítulo I

Por un lado, el concepto de brecha salarial no se encuentra definido como tal ante la ley, el instituto de la mujer en el año 2007 lo define como “la distancia existente entre el salario masculino y el femenino”, otra definición alternativa ofrecida por Eurostat es “la diferencia entre el promedio de los ingresos brutos por hora de los asalariados masculinos y los femeninos como porcentaje del promedio de los ingresos brutos por hora de los asalariados masculinos”.

En cuanto a la definición de discriminación salarial por razón de sexo si se encuentra recogida ante la ley mediante el art 28 del estatuto de los trabajadores que dice “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución satisfecha, directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella” por lo tanto la discriminación salarial es la parte de la brecha salarial que no queda justificada por una distinta aportación del valor en el desempeño de un trabajo y que tan solo es explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

Analizaremos de manera general varias teorías que podrían explicar la existencia de la brecha salarial. Estas teorías se dividen en dos grupos: las diferencias salariales explicadas y las no explicadas.

En primer lugar, nos encontramos con las teorías de las diferencias salariales explicadas que son aquellas que exponen ciertos motivos razonables los cuales explican en cierto modo esa diferencia salarial que se puede llegar a producir y aplicándolo a nuestro estudio entre los hombres y las mujeres.

- Teoría el Capital Humano

La teoría del capital humano crea una relación directa de los salarios con el capital humano, de manera que cuanto mayor capital acumulado posea un individuo mayor será su productividad y el salario al que puede optar.

Para Becker (1964) el término de capital humano resultaba ser la suma de capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales y específicos asumiendo costes en educación y de oportunidad.

Por lo tanto, dependiendo de la educación y los costes de oportunidad que asuma cada individuo independientemente de que sea hombre o mujer optara a un determinado nivel salarial.

- Teoría de las diferencias salariales compensatorias

Para explicar esta teoría nos hemos basado en las principales ideas de Mc Connell (2007).

Se trata de la remuneración compensatoria que el empresario proporciona al trabajador por realizar una tarea con cierto riesgo o con peculiaridades poco atractivas. Por ello al asumir mayores riesgos se precisan mayores compensaciones. Ahora bien, tanto mujeres como hombres podrán asumir esos mayores riesgos o cubrir esas peculiaridades menos atractivas y que su salario se vea incrementado respecto al resto

Las diferencias salariales compensatorias cumplen dos funciones, una de ellas es la de compensar a los empleados por realizar actividades más desfavorables, y la segunda función es penalizar al empresario haciéndole pagar una prima salarial extra al trabajador por estar expuesto a un mayor riesgo físico.

Por otro lado, tenemos las teorías de las diferencias salariales no explicadas, también denominadas teorías de discriminación debido a que se basan en la discriminación por parte del empleador a la hora de fijar los salarios sin tener en cuenta variables importantes.

- Modelo del gusto por la discriminación, Becker (1957)

Varios analistas han estudiado el modelo y aportado su propia versión, pero nos hemos centrado en el expuesto por Gary Becker en 1957.

Este modelo se centra en la figura del empleador al cual consideran que tiene prejuicios sobre los trabajadores en cuanto a sus características personales diferentes. Por tanto, un trabajador no discriminado tiene unos costes laborales más elevados que el discriminatorio, pero los compensa con los beneficios psíquicos que le ocasionan al empleador.

- Discriminación estadística, Phelps (1972), Aigner y Cain (1977)

Edmund Phelps (1972), Dennis Aigner y Glen Cain (1977), con sus trabajos *The Statistical Theory of Racism and Sexism* y *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*, analizan la discriminación desde el punto de vista de la información imperfecta.

Cuando un empleador debe contratar a un individuo la información que tiene sobre este es muy escasa. Por otro lado, la información que existe sobre el promedio de un grupo de individuos es relativamente completa. Por lo tanto, el empresario dado que es adverso al riesgo decide fiarse de la información del promedio.

- Modelo de poder de mercado o monoposonio, Robinson (1933)

La idea principal del modelo es que “un solo comprador, un monoposonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; cuanto más inelástica sea la oferta laboral, más bajos serán los salarios relativos a la productividad. De esta forma, diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monoposonista obtiene mayores beneficios”.

- Modelo de concentración: Segregación ocupacional

Este modelo explica como el empleador centrándose exclusivamente en las cualidades generales de un grupo de individuos decide calificar como incompatible al resto. Comparte cierta similitud con la discriminación estadística. En el caso de las mujeres cuando existe una discriminación se limita el número de ocupaciones disponibles para ellas beneficiando a los varones quienes recibirán salarios más elevados.

La mayoría de los estudios realizados en cuanto a las desigualdades salariales, se han basado más en medir la magnitud de este fenómeno que en analizar los factores explicativos los cuales han llevado a esta desigualdad salarial entre hombres y mujeres, más comúnmente conocida como brecha salarial. Para finalizar este epígrafe trataremos algunos de los factores que hemos considerado más importantes.

En primer lugar, uno de los principales factores que dan lugar a la brecha salarial se basa en la diferencia del tiempo de trabajo remunerado, destacando una mayor presencia de las mujeres en medidas de conciliación familiar como la reducción de jornada, la excedencia y su mayor presencia en el tiempo parcial respecto a los hombres. Numerosos estudios demuestran como el empleo parcial tiene un impacto negativo en la remuneración, Olsen y Walby (2004) señalan que los empleos a tiempo parcial disminuyen un 1% anual el salario/hora y que además no se benefician del incremento anual del 3% que si obtienen los empleos a tiempo completo. Por otra parte, las ausencias

Capítulo I

masculinas en el trabajo doméstico y de cuidados ayudan a la mayor disponibilidad laboral de los hombres.

Otro de los factores importantes se basa en la segregación horizontal (Anker 1998), consiste en la concentración de mujeres en aquellas actividades asociadas con las tareas típicamente femeninas, provoca un gran impacto en el salario medible entre hombres y mujeres. El trabajo de estas siempre es infravalorado social y económicamente hecho que se registra en numerosos análisis que relacionan la feminización de las ocupaciones con los bajos salarios que las acompañan. El modelo familiar que se ha llevado a cabo en las últimas décadas del siglo XX, en el cual el hombre era el principal sustentador de ingresos en el hogar familiar, relega a los ingresos de las mujeres como complementario, haciendo este hecho que dos empleos asociados a las mujeres estén minusvalorados. Las ocupaciones de las mujeres están incluidas en un patrón de segregación en el empleo y las jerarquías de remuneraciones entre sectores y ocupaciones (Rubery y Grimshaw, 2014).

Por otro lado en cuanto a la construcción de las cualificaciones se entiende como un proceso sesgado por género que dota de valor social y cultural al trabajo, lo cual lleva a la infravaloración de las cualidades propias que se asocian a la naturaleza femenina, la destreza, minuciosidad y paciencia las cuales no son reconocidas ni retribuidas específicamente por los empresarios que las aprecian y buscan, hecho que no ocurre por ejemplo con la fuerza física que se le atribuye a un obrero por el hecho de ser hombre.

También destacamos aquel factor que se debe a la segregación vertical, la cual hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en determinados puestos de trabajo dentro de los diferentes niveles jerárquicos. Las mujeres tienden a concentrarse en puestos funcionales y estar menos presentes en puestos de alta jerarquía. Esta segregación afecta de forma más acentuada a las mujeres más formadas y por tanto ubicadas en sectores más cualificados pero que están masculinizados. Tal como indica Rubery y Grimshaw 2014, aquellos sectores feminizados disponen de menores oportunidades de promoción, y por tanto tienden a la movilidad horizontal.

Por último, nos encontramos con la retribución y la promoción profesional la cual está asociada a una dedicación plena a la empresa, teniendo prioridad ante cualquier otra faceta de la vida. A esta condición responden en menor medida las mujeres renunciando voluntariamente a mayores retribuciones y a sí mismo a mayores responsabilidades y se inclinan hacia la riqueza del tiempo para disfrutar del espacio personal y privado.



Universidad de Valladolid

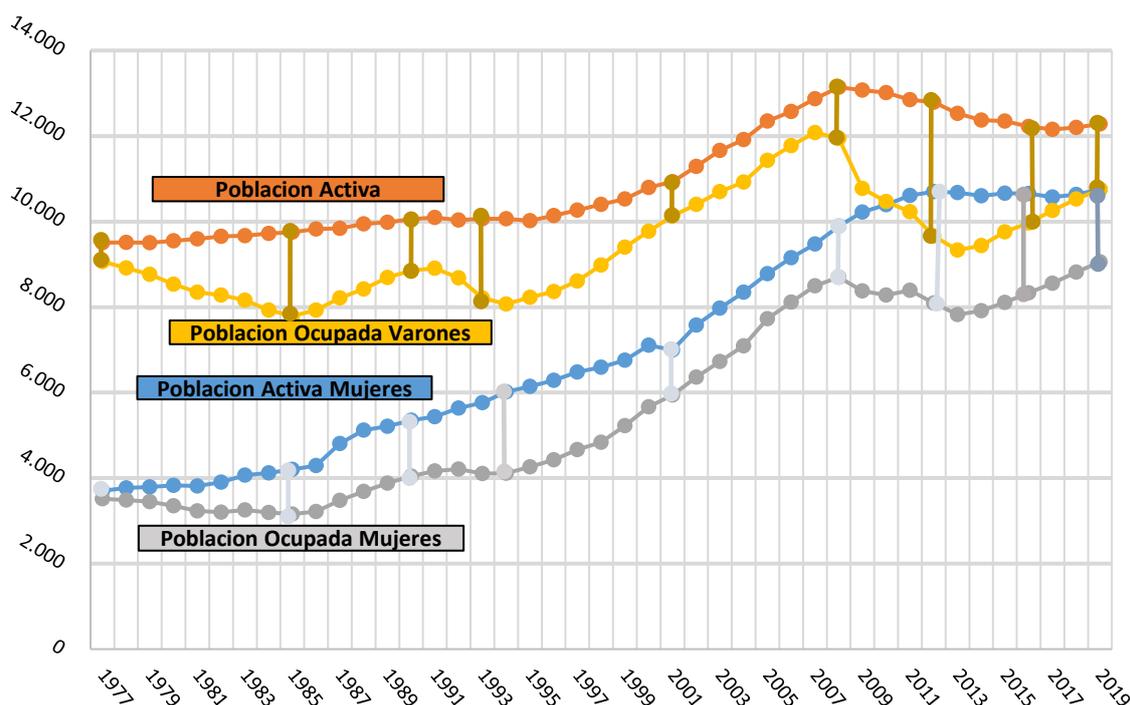
CAPÍTULO II

ANALISIS DE LA DINAMICA DE LAS DESIGUALDADES DE GENERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

2.1 Evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo en los países de la Unión Europea

En este epígrafe del capítulo haremos un análisis empírico de las tasas de actividad, ocupación y paro detallando las diferencias entre hombres y mujeres y razonando sus causantes en caso de que los hubiere en los países de la Unión Europea, haciendo especial referencia a España.

Figura 2.1. Evolución en España de la Población Activa, Ocupada y Tasa de paro 1977-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE

Durante los años de la gran crisis económica entre 2008 y 2013 como observamos en el gráfico respecto al empleo masculino el número de activos se reduce considerablemente en 698.900 y en cuanto a ocupados se pierden más de 2 millones de trabajadores.

Y, por el contrario, en esta etapa las mujeres continúan su incorporación al MT, aumentando en 507.500 el número de activas. Analizando la ocupación femenina, la pérdida empleo es considerablemente menor, resistiendo mejor esta crisis económica, ya que tan solo se pierden 812.000 puestos de trabajo ocupados por mujeres.

Una de las posibles razones del progreso positivo de la incorporación de las mujeres al MT es la aprobación de la ley orgánica 3 del 22/03 del 2007, la cual corrige la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, ya que reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Comenzando el periodo de recuperación entre 2013 y 2014 el número de activos se reduce teniendo un mayor impacto entre los hombres siendo esta reducción de 188.400 activos hombres frente a 136.000 activas mujeres. En cuanto a la ocupación en este periodo

aumenta, de forma más intensa el empleo masculino.

Del 2018 hasta la actualidad no se han producido grandes variaciones, continua la tendencia del 2018 de la incorporación positiva de la mujer en el MT.

Tasa de actividad

La tasa de actividad hace referencia al índice que mide el nivel de empleo de un país. Se calcula como el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años. Juega un importante papel en el crecimiento económico a largo plazo de un país.

Figura 2.2: Tasa de actividad

$$Tasa\ de\ actividad\ (\%) = \frac{Población\ activa}{Población\ mayor\ de\ 16\ años} * 100$$

En el cuadro 2.1 se muestra la tasa de actividad en porcentaje de hombres y mujeres en los diferentes países de la Unión Europea. En una primera visión global de todos los países se aprecia como la tasa de actividad de las mujeres (entorno al 60%) siempre se encuentra por debajo de la de los hombres (entorno al 75%) esta diferencia por lo general se va reduciendo con el paso de los años acercándose la tasa de participación en el mercado de trabajo de las mujeres a la de los hombres, lo que se traduce en un mayor crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres.

Como excepción al resto de países nos encontramos con Dinamarca y Suecia, países en los cuales la tasa de actividad de las mujeres en el año 2002 ya era bastante elevada, entorno al 75%, y a lo largo del paso de los años no ha sufrido prácticamente ninguna variación. Cabe destacar el caso de Malta, país en el cual la tasa de actividad de las mujeres se duplica de 2002 a 2019 pasando de ser un 36% a ser un 66%.

En cuanto a la tasa de actividad de los hombres se mantiene prácticamente estable incluso llegando a descender en algún caso siendo la media de los países europeos del 76.

Centrándonos en España, analizando la evolución de las tasas de actividad para hombres y mujeres se comprueba la existencia de una brecha por razón de género puesto que la tasa de actividad femenina siempre se sitúa por debajo de la masculina como sucede en prácticamente todos los países de la Unión Europea.

Aun así, observamos que tienen tendencias diferentes, mientras la de las mujeres crece la de los hombres por el contrario decrece, esto ocasiona que la brecha se reduzca a lo largo del tiempo.

Capítulo II

Cuadro 2.1. Tasa de actividad en porcentaje por sexo de los países de la UE

		2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Alemania	Hombre	79,0	79,5	81,3	82,0	82,4	82,6	82,5	82,2	82,9	83,5
	Mujer	64,2	65,6	68,5	69,7	70,9	71,9	72,9	73,6	74,3	74,9
Austria	Hombre	79,6	77,3	78,9	80,0	80,0	80,2	80,0	80,7	81,6	81,8
	Mujer	63,7	63,5	66,0	67,8	68,9	70,0	70,8	71,7	72,0	72,3
Bélgica	Hombre	73,2	73,4	73,4	73,3	73,4	72,5	72,4	72,3	72,8	73,1
	Mujer	56,3	58,2	59,5	60,8	61,8	61,3	63,0	62,9	64,3	64,9
Bulgaria	Hombre	66,4	66,4	68,8	72,5	71,1	71,0	72,9	72,7	75,9	77,6
	Mujer	57,5	57,2	60,2	63,1	62,2	63,2	65,0	64,6	67,0	68,7
Chipre	Hombre	81,5	82,8	82,7	82,0	80,4	80,7	80,0	78,7	79,9	81,5
	Mujer	61,7	63,0	63,8	65,7	67,4	66,9	69,1	68,5	70,4	71,0
Dinamarca	Hombre	83,6	84,0	84,1	83,1	81,3	80,0	79,7	80,2	81,1	82,0
	Mujer	75,5	76,2	77,0	75,5	74,6	74,4	73,4	74,7	75,3	76,1
Eslovaquia	Hombre	76,7	76,5	76,4	76,4	76,1	77,1	77,6	78,3	78,7	78,8
	Mujer	63,2	63,0	60,9	61,3	61,3	61,7	62,9	65,4	65,9	66,4
Eslovenia	Hombre	72,5	74,5	74,9	75,8	75,4	73,7	74,3	74,5	78,2	78,0
	Mujer	63,0	65,0	66,7	67,5	67,4	66,9	67,2	68,6	71,7	72,2
España	Hombre	79,2	80,3	81,2	81,6	80,6	80,1	79,5	79,2	78,8	78,5
	Mujer	53,8	57,4	60,7	63,6	66,3	68,4	68,8	69,2	68,6	69,0
Estonia	Hombre	73,9	74,1	76,2	78,4	76,8	78,4	79,3	81,9	82,6	82,1
	Mujer	65,0	67,0	69,6	70,3	71,1	71,4	71,3	73,2	75,6	75,8
Finlandia	Hombre	77,0	76,4	77,1	77,9	76,4	77,1	76,8	77,7	79,5	79,9
	Mujer	72,8	72,0	73,3	73,9	72,5	73,4	73,9	74,1	76,3	76,6
Francia	Hombre	:	75,2	74,7	74,4	74,7	75,1	75,1	75,3	75,7	75,3
	Mujer	:	63,9	64,2	64,8	65,4	66,0	67,1	67,6	68,1	68,2
Grecia	Hombre	77,2	78,3	78,5	78,4	78,3	76,9	76,0	76,2	76,6	76,7
	Mujer	51,2	54,2	55,0	55,0	57,5	58,3	59,0	60,4	59,9	60,4
Holanda	Hombre	84,5	83,9	82,2	84,2	83,3	83,9	84,2	84,4	84,7	85,1
	Mujer	68,3	69,2	68,5	71,3	72,3	74,0	73,8	75,0	75,8	76,7
Hungría	Hombre	67,1	67,2	68,9	68,0	67,8	69,6	73,4	76,9	79,1	80,0
	Mujer	52,7	54,0	55,5	54,7	56,3	58,0	60,7	63,5	64,9	65,3
Irlanda	Hombre	82,4	83,1	84,8	83,5	78,7	77,8	78,6	79,2	78,8	79,2
	Mujer	60,5	61,8	64,7	66,0	64,5	64,5	65,2	66,3	67,1	67,4
Italia	Hombre	74,3	75,0	74,5	74,3	73,1	73,7	73,6	74,8	75,1	75,0
	Mujer	47,9	50,8	50,8	51,6	51,1	53,4	54,4	55,2	56,2	56,5
Letonia	Hombre	73,9	73,9	76,1	78,3	75,3	77,1	77,8	78,8	80,5	79,8
	Mujer	63,7	65,1	66,4	70,3	70,8	72,0	71,6	74,0	75,1	75,0
Lituania	Hombre	73,6	72,9	70,7	71,6	72,0	73,7	76,0	77,1	78,9	79,2
	Mujer	65,8	65,7	64,6	65,5	68,6	70,1	71,6	73,9	75,8	76,9
Luxemburgo	Hombre	76,2	75,6	75,3	74,7	76,0	75,9	77,2	75,1	74,7	76,4
	Mujer	53,1	55,8	58,2	58,7	60,3	62,8	64,2	64,7	67,4	67,4
Malta	Hombre	80,1	80,2	78,5	77,2	77,8	78,5	80,8	82,5	84,8	85,1
	Mujer	36,7	36,0	36,8	40,4	42,5	48,9	54,3	58,0	63,8	66,0
Polonia	Hombre	70,6	70,1	70,1	70,9	72,1	73,3	74,6	75,7	77,0	77,7
	Mujer	58,7	57,9	56,8	57,0	58,5	59,7	61,1	62,0	63,3	63,4
Portugal	Hombre	80,0	78,9	79,2	79,2	77,8	77,3	76,7	77,2	78,1	78,3
	Mujer	65,6	66,8	68,2	68,9	69,7	69,7	70,0	70,5	72,4	72,9
Reino Unido	Hombre	82,4	82,1	82,3	82,4	81,5	82,0	82,2	82,4	82,6	82,5
	Mujer	68,3	68,5	69,2	69,3	69,3	70,2	71,3	72,2	73,2	73,8
Rumanía	Hombre	70,4	70,0	70,7	70,6	73,7	73,2	74,3	74,8	76,9	78,0
	Mujer	56,6	56,2	56,6	55,2	56,2	56,4	56,9	56,2	58,3	58,9
Suecia	Hombre	83,2	81,7	81,3	82,7	80,6	80,6	80,1	80,1	80,2	80,7
	Mujer	76,5	75,1	74,7	77,2	75,5	75,8	75,9	75,9	75,4	75,7
European Union	Hombre	76,1	76,3	76,8	77,2	77,0	77,2	77,5	78,0	78,7	79,0
	Mujer	59,5	60,8	61,9	62,8	63,7	64,9	65,8	66,6	67,5	67,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Eurostat

Atendiendo a la tasa de actividad de las mujeres, de 2002 a 2008 se produce una gran incorporación de las mujeres al mercado de trabajo aumentando en alrededor de un 10% la tasa de actividad de estas, a partir de 2008 con la llegada de la crisis se reduce el ritmo de crecimiento llegándose a mantener constante en los últimos años del estudio. Este aumento de la tasa de actividad de las mujeres se asocia a diferentes factores que se llevan sucediendo desde la década de 1980 y son los siguientes:

- Los cambios en las preferencias y actitudes de las mujeres en relación con un empleo remunerado por ejemplo el aumento del nivel de estudios.
- Mayores facilidades para acceder al empleo como las medidas por parte del estado que se han tomado para reducir la discriminación sexual, por ejemplo, la baja por paternidad que asemeja los costes laborales de una mujer a los de un hombre, o el aumento del número de puestos de trabajo a tiempo parcial lo que permite una mejor conciliación familiar.
- Aumento de la productividad en el hogar y descenso de la natalidad, al dedicar menos tiempo a las tareas domésticas debido a los avances tecnológicos y al tener menores responsabilidades familiares las mujeres disponen de mayor tiempo para incorporarse al mercado laboral.
- El aumento de la tasa de divorcio provoca una reducción de la renta no laboral de la mujer por lo que su participación en el mercado laboral aumenta de forma considerable.

Por otra parte respecto a la tasa de actividad de los hombres diferenciamos dos etapas, la primera de ellas de 2002 a 2008 en la cual su tasa de actividad crece de forma muy moderada pasando de un 79% en 2002 a un 81% en 2008 lejos del crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres en esta misma etapa, a partir de 2008 la tendencia comienza a ser decreciente llegando a la actualidad (año 2019) a una tasa de actividad de 78.5%, el descenso de la tasa de actividad de los hombres en esta última etapa podría deberse a la aparición del trabajador desanimado, el cual tras prolongar su estancia en paro y ver que sus esfuerzos por encontrar empleo no dan sus frutos se reduce la intensidad de la búsqueda hasta finalmente abandonar la actividad.

Tasa de ocupación

La tasa de ocupación, también conocida como tasa de empleo mide el cociente entre el número de personas ocupadas que se encuentran en el rango de edad comprendido entre los 16 años hasta los 64 y la población total que comprende el mismo rango de edad.

Figura 2.3: Tasa de ocupación

$$Tasa\ de\ ocupación\ (\%) = \frac{Población\ ocupada}{Población\ mayor\ de\ 16\ años} * 100$$

La tasa de ocupación en Europa tiende a crecer a lo largo de los años para ambos sexos, si bien, cabe destacar que el crecimiento de la tasa de las mujeres es bastante significativo pasando de un 58% en 2002 a un 68% en 2019 de media en los países de la unión europea.

Países como Alemania y Hungría destacan por el gran crecimiento de la ocupación tanto de mujeres como de hombres aumentando ambas tasas en más de un 10% desde 2002 hasta 2019.

Por el lado contrario, destacan por mantener su tasa de ocupación e incluso llegar a reducirla en el caso del sexo masculino países como España, Francia, Grecia, Italia mientras el sexo femenino continuaba con su crecimiento de la ocupación reduciéndose de este modo la brecha entre ambos sexos.

Capítulo II

Cuadro 2.2: Tasa de ocupación en porcentaje por sexo en los países de la UE

		2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Alemania	Hombre	75,5	74,4	77,2	80,1	80,4	82,1	82,2	82,7	83,9	84,6
	Mujer	61,8	62,0	65,0	67,8	69,7	71,6	73,1	74,5	75,8	76,6
Austria	Hombre	79,6	76,4	78,1	80,1	79,0	79,3	78,3	78,7	80,7	81,2
	Mujer	64,1	62,7	65,2	67,6	68,8	69,6	70,1	70,9	71,7	72,4
Bélgica	Hombre	74,0	73,8	74,0	74,7	73,5	72,7	71,6	72,3	73,9	74,5
	Mujer	55,8	57,2	58,8	61,3	61,6	61,7	62,9	63,0	65,5	66,5
Bulgaria	Hombre	59,4	64,4	69,9	76,1	68,6	65,8	68,1	71,3	76,5	79,3
	Mujer	52,3	56,0	60,4	65,4	60,8	60,2	62,0	64,0	68,3	70,7
Chipre	Hombre	85,8	86,3	86,2	85,2	81,7	76,1	71,6	73,8	79,3	81,7
	Mujer	64,6	64,6	65,9	68,2	68,8	64,8	63,9	64,1	68,9	70,1
Dinamarca	Hombre	82,3	82,1	83,8	83,0	77,7	77,5	78,4	79,4	80,9	81,9
	Mujer	73,1	73,0	74,8	74,3	72,0	71,1	71,0	72,5	73,9	74,7
Eslovaquia	Hombre	70,2	70,9	74,6	77,4	71,9	72,8	73,2	76,9	79,2	79,9
	Mujer	57,2	56,7	57,5	60,3	57,4	57,3	58,6	62,7	65,5	66,9
Eslovenia	Hombre	74,1	75,4	76,3	77,4	74,0	71,8	71,6	73,3	79,0	79,7
	Mujer	63,8	65,4	66,5	68,5	66,5	64,6	63,6	66,7	71,7	72,9
España	Hombre	77,8	78,5	80,7	77,9	69,2	64,6	65,0	69,6	73,1	74,0
	Mujer	48,3	52,1	57,1	58,9	56,3	54,6	54,8	58,1	61,0	62,1
Estonia	Hombre	72,0	73,5	79,5	81,5	67,8	75,1	78,3	80,8	83,4	84,0
	Mujer	64,3	67,3	72,5	72,9	65,9	69,4	70,6	72,6	75,6	76,3
Finlandia	Hombre	74,8	74,5	76,3	78,4	74,5	75,5	74,0	75,0	78,2	78,5
	Mujer	70,4	69,7	71,5	73,1	71,5	72,5	72,1	71,7	74,5	75,8
Francia	Hombre	76,2	75,9	75,1	75,6	74,0	73,9	73,5	74,2	75,7	75,6
	Mujer	62,6	63,6	63,9	65,5	64,9	65,1	66,1	66,9	68,1	68,6
Grecia	Hombre	78,4	79,1	79,9	80,1	76,0	65,0	62,6	65,8	70,1	71,3
	Mujer	46,8	49,0	51,3	52,6	51,8	45,2	44,3	46,8	49,1	51,3
Holanda	Hombre	84,6	82,7	81,6	84,4	82,5	82,3	81,1	82,6	84,3	84,8
	Mujer	66,8	66,9	65,7	69,4	69,8	71,0	69,7	71,6	74,2	75,5
Hungria	Hombre	69,0	69,2	70,1	68,7	65,5	67,3	73,5	78,6	82,1	83,1
	Mujer	54,3	55,3	55,6	54,8	54,6	56,2	60,2	64,6	66,8	67,6
Irlanda	Hombre	83,1	83,5	84,5	81,4	69,9	68,8	74,1	77,5	80,3	81,4
	Mujer	61,0	62,2	64,6	65,4	61,1	60,2	62,3	65,4	68,1	69,0
Italia	Hombre	74,0	74,9	75,4	75,3	72,7	71,5	69,7	71,7	72,9	73,4
	Mujer	44,9	48,5	49,6	50,6	49,5	50,5	50,3	51,6	53,1	53,8
Letonia	Hombre	71,2	72,9	78,4	79,3	64,0	70,0	73,1	74,7	79,0	79,3
	Mujer	62,3	63,5	68,4	71,9	64,5	66,4	68,5	71,8	74,8	75,5
Lituania	Hombre	70,8	73,7	74,9	75,6	63,5	69,1	73,1	76,2	79,0	79,0
	Mujer	63,9	65,3	68,0	68,7	65,0	67,9	70,6	74,3	76,7	77,4
Luxemburgo	Hombre	80,3	78,9	78,9	77,2	79,2	78,5	78,4	76,1	76,0	77,2
	Mujer	55,0	56,2	59,4	60,1	62,0	64,1	65,5	65,1	68,0	68,1
Malta	Hombre	81,0	81,2	79,6	78,5	78,2	79,4	81,1	83,5	86,0	86,7
	Mujer	34,4	34,3	35,7	39,4	41,6	48,0	54,3	58,0	64,1	66,7
Polonia	Hombre	63,6	63,5	67,3	73,0	71,3	72,0	73,6	76,4	79,4	80,7
	Mujer	51,4	51,2	53,1	57,3	57,3	57,5	59,4	62,2	65,0	65,3
Portugal	Hombre	81,9	79,3	79,2	79,4	75,4	69,8	71,3	74,2	78,9	79,9
	Mujer	65,7	65,9	66,3	67,1	65,6	63,0	64,2	67,4	72,1	72,7
Reino Unido	Hombre	81,6	82,1	82,1	81,9	79,3	80,0	81,9	83,1	83,7	84,0
	Mujer	67,5	68,0	68,6	68,8	67,9	68,4	70,6	72,1	73,8	74,6
Rumania	Hombre	70,1	69,7	71,2	71,6	73,1	72,8	74,0	75,0	78,9	80,3
	Mujer	56,8	57,4	58,5	57,3	56,5	56,7	57,3	57,4	60,6	61,3
Suecia	Hombre	80,3	79,4	81,7	83,5	81,1	81,9	82,2	83,0	84,4	84,4
	Mujer	76,6	75,3	75,8	77,2	75,0	76,8	77,6	79,2	80,2	79,7
European Union	Hombre	75,4	75,4	76,7	77,8	75,1	74,5	75,0	76,9	79,0	79,6
	Mujer	58,1	59,3	61,0	62,7	62,1	62,4	63,5	65,3	67,4	68,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Eurostat

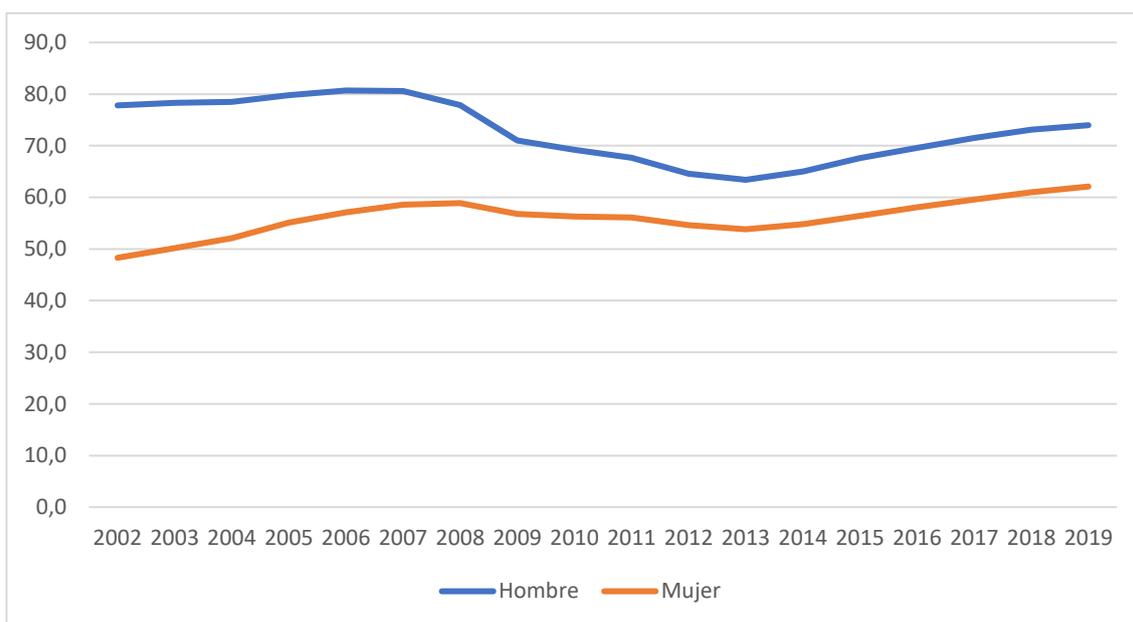
Como hemos visto en los anteriores gráficos la distribución de las tasas es desigual entre mujeres y hombres. A continuación, en el gráfico 2.3 se muestra la evolución que ha tenido la tasa de ocupación en Europa entre los años 2002 y 2019 y analizaremos la situación de España.

La situación del hombre en el mercado laboral es más favorable que la de la mujer puesto que en todo momento la tasa de ocupación como podemos comprobar se encuentra por encima que la de las mujeres.

La tasa de los hombres se mantiene constante hasta el año 2008, en el cual comienza la gran crisis económica siendo esta de un 80%, y por el contrario la tasa de ocupación de las mujeres muestra una tendencia creciente lo que se traduce en la gran incorporación de las mujeres al mercado laboral llegando al 2008 con una tasa de ocupación de un 60%. Es a partir de ese año cuando vemos como ambas tasas caen, aunque de forma más abrupta en los hombres.

A partir de 2012 con el comienzo de la recuperación de la crisis económica ambas tasas emprenden su crecimiento llegando al 2019 con un valor del 71% la correspondiente a los hombres y recuperando el valor del 61% obtenido en el año 2008 la de las mujeres habiéndose reducido la distancia entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres.

Figura 2.4: Tasa de ocupación en España por sexo



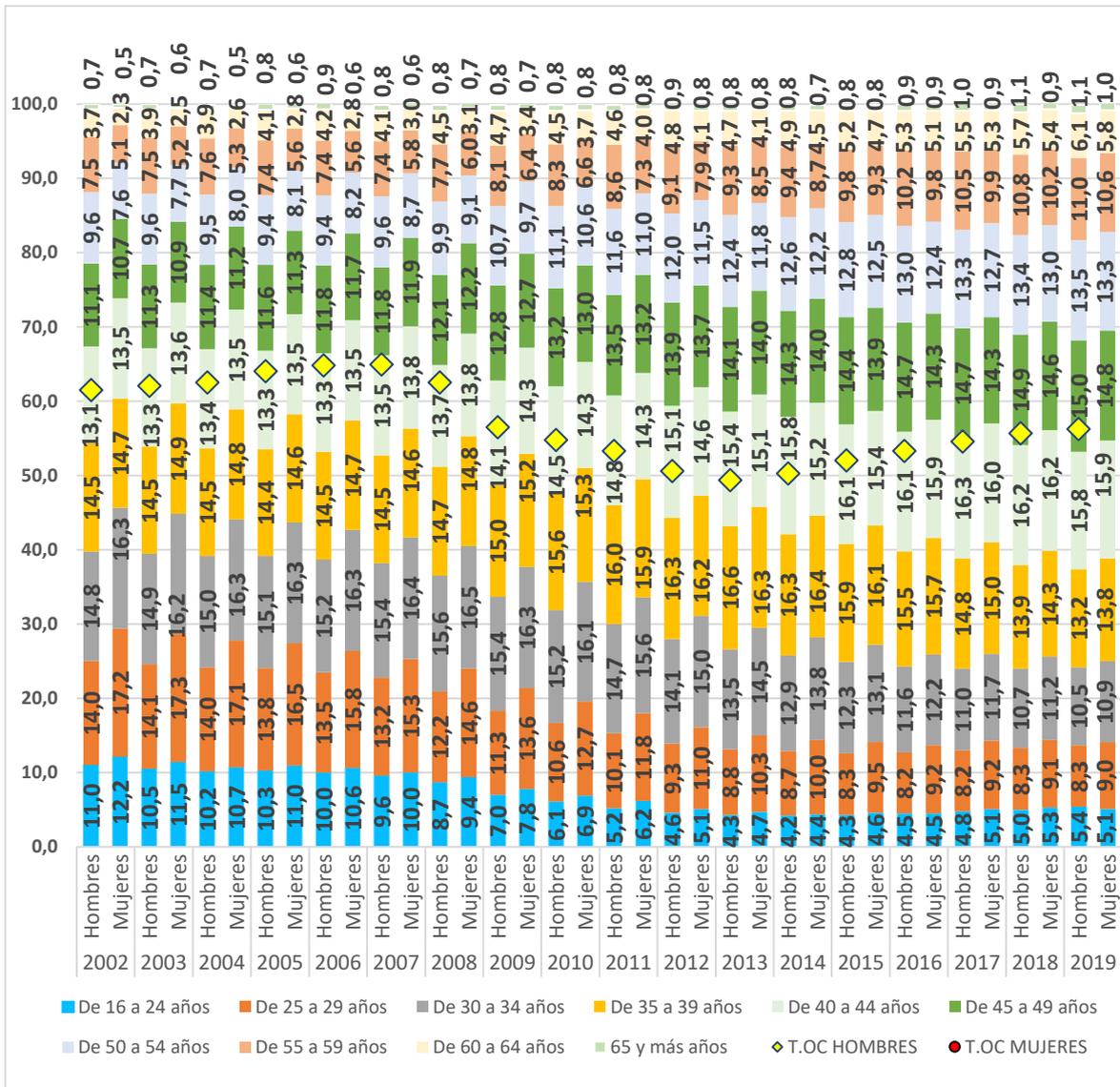
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Eurostat.

Tasa de ocupación por sexo y edad

En el gráfico 2.4 se va a comentar la tasa de ocupación en España atendiendo al grupo de edad al que pertenece el trabajador en el periodo comprendido entre 2002 y 2019.

En el eje horizontal se indican los años y el sexo del trabajador ocupado, en el eje vertical se indica por un lado el valor de la tasa de ocupación de hombres y mujeres, señaladas con rombos y círculos respectivamente, y por otro lado el porcentaje que representa cada grupo de edad dentro de la población ocupada. Por ejemplo, si nos centramos en la tasa de ocupación del año 2002 de hombres y mujeres por rango de edades vemos que esta tasa es del 61,5% y 31,8% respectivamente, en el caso de los hombres ocupados el grupo de edad con mayor presencia es el comprendido en el rango de 30 a 34 años con un 14,8%, en cambio en las mujeres es el grupo de edad de 25 a 29 años el que tiene mayor presencia dentro de las mujeres ocupadas con un 17,2%.

Figura 2.5: Tasa de ocupación en España por rango de edad y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE.

Analizando la evolución de la tasa de ocupación y fijándonos en el porcentaje que representa cada rango de edad vemos que ha variado la población ocupada que se encuentra dentro de cada uno de ellos de forma diferente.

Por un lado tanto en hombres como en mujeres vemos que en los rangos de edad comprendidos entre los 16 y 40 años el porcentaje que representan dentro de la población ocupada de cada sexo ha disminuido, siendo el rango de edad más afectado el comprendido entre 16 y 24 años, reduciéndose a la mitad en ambos sexos, habiendo pasado de un 11% a un 5,1% en hombres y pasando de un 12,2% a un 5,1% en las mujeres hecho que se relaciona indirectamente con el aumento de la tasa de desempleo juvenil, la cual en el año 2019 se situaba en torno al 32% lo que se traduce en que 1 de cada 3 jóvenes que quiere trabajar no encuentra empleo. Estos datos de población ocupada juvenil muestran que los jóvenes han sido los más afectados por la crisis en España. Por otro lado a partir de los 40 años y hasta los 65 ha aumentado el porcentaje de representación de estos rangos de edades tanto en hombres como en mujeres resultando

más favorecidos los comprendidos entre 45 y 55 años los cuales tienen un crecimiento de alrededor de un 4% desde 2002 a 2019 en ambos sexos.

Por último, el rango de 65 años y más se mantiene prácticamente constante representando entorno a un 0,9% de la población ocupada tanto en hombres como en mujeres.

Tasa de paro

La tasa de paro se considera aquella proporción de la población activa que actualmente se encuentra desempleada.

Figura 2.6: Tasa de paro

$$Tasa\ de\ paro\ (\%) = \frac{Poblacion\ desempleada}{Poblacion\ activa} * 100$$

Fuente: Elaboración propia

Tal como podemos observar en el cuadro 2.3, por lo general, la tasa de paro en los países de la Unión europea es baja, siendo la media en el año 2019 de alrededor del 6% tanto en hombres como en mujeres. En este aspecto destacan países como Alemania, Holanda o Hungría los cuales tienen una tasa actual de menos de un 4% en ambos sexos y se ha ido reduciendo a lo largo del paso del tiempo como podemos observar, también destacan estos países porque la diferencia entre hombres y mujeres es mínima lo cual refleja una brecha muy leve entre hombres y mujeres en cuanto a desempleo se refiere.

Por otro lado, tenemos a países como España, Grecia e Italia, los cuales se sitúan en la mayor tasa de desempleo de todos y la diferencia entre la tasa de desempleo entre hombres y mujeres es bastante considerable llegando a ser en varios años del doble.

Podemos destacar entre 2010 y 2014 una etapa de recesión en países como España, Portugal, Italia, Bulgaria entre otros varios en los cuales se ve reflejada esta recesión directamente en su tasa de desempleo, mientras en esos años países como Alemania, Dinamarca, Malta o Polonia continúan el descenso del desempleo y refuerzan sus economías sobreviviendo a la crisis económica de la mejor forma.

Capítulo II

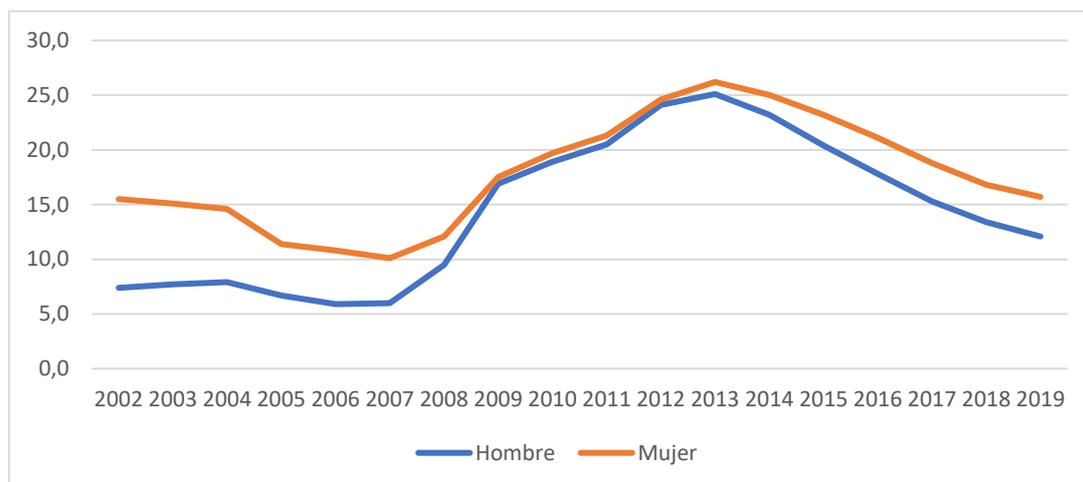
Cuadro 2.3: Tasa de desempleo en porcentaje por sexo en los países de la UE

		2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Alemania	Hombre	8,8	11,5	10,3	7,4	7,4	5,6	5,3	4,5	3,8	3,5
	Mujer	8,3	10,2	10,1	7,6	6,4	5,1	4,6	3,7	2,9	2,7
Austria	Hombre	5,1	5,5	4,7	3,6	4,8	4,8	5,8	6,2	4,9	4,4
	Mujer	4,4	5,3	5,2	4,0	4,3	4,5	5,1	5,3	4,5	4,2
Bélgica	Hombre	6,1	6,4	7,2	6,2	7,8	7,4	8,9	7,9	6,2	5,6
	Mujer	7,6	8,1	9,1	7,4	8,3	7,3	7,7	7,4	5,4	4,8
Bulgaria	Hombre	18,4	12,3	8,4	5,3	10,6	13,3	12,3	8,1	5,6	4,5
	Mujer	16,8	11,2	8,9	5,6	9,4	10,5	10,3	7,0	4,6	3,8
Chipre	Hombre	2,6	3,5	3,9	3,2	6,2	12,5	17,1	12,8	8,1	6,3
	Mujer	4,0	5,3	5,4	4,2	6,3	11,0	14,9	13,1	8,7	7,9
Dinamarca	Hombre	4,0	4,9	2,9	2,9	8,0	7,2	6,2	5,2	4,5	4,5
	Mujer	4,4	5,4	4,3	3,4	6,1	7,2	6,8	6,0	5,0	4,9
Eslovaquia	Hombre	17,7	17,1	11,6	8,0	13,8	13,1	12,5	8,5	5,9	5,4
	Mujer	17,9	19,2	14,2	10,6	14,2	14,2	13,4	10,6	6,9	5,8
Eslovenia	Hombre	5,5	5,7	4,8	4,0	7,4	8,4	9,1	7,5	4,6	3,9
	Mujer	6,2	6,3	7,2	4,8	7,1	9,4	10,7	8,6	5,8	4,9
España	Hombre	7,4	7,9	5,9	9,5	18,9	24,1	23,2	17,8	13,4	12,1
	Mujer	15,5	14,6	10,8	12,1	19,7	24,6	25,0	21,1	16,8	15,7
Estonia	Hombre	10,8	11,1	6,0	5,6	19,1	10,7	7,7	7,3	5,1	3,9
	Mujer	8,5	8,6	5,4	4,8	14,1	9,1	6,9	6,2	5,2	4,9
Finlandia	Hombre	8,8	8,6	6,7	5,3	8,5	7,7	8,9	8,6	7,0	6,6
	Mujer	8,0	8,7	7,4	5,9	6,7	6,2	7,2	7,8	6,7	5,5
Francia	Hombre	7,5	7,7	7,4	6,4	8,3	9,0	10,2	9,9	8,7	8,3
	Mujer	9,5	9,6	8,7	7,1	8,7	9,0	9,7	9,5	8,8	8,1
Grecia	Hombre	6,3	6,2	5,5	5,1	10,0	21,5	23,5	19,7	15,3	13,9
	Mujer	15,0	15,6	13,6	11,4	16,3	27,9	30,1	28,1	24,2	21,6
Holanda	Hombre	2,0	4,0	3,6	2,4	4,0	4,9	6,6	5,0	3,3	3,0
	Mujer	2,5	4,4	5,6	4,0	5,0	5,5	7,2	6,0	3,5	3,0
Hungria	Hombre	5,9	5,6	6,9	7,5	11,5	11,2	7,4	5,0	3,3	3,2
	Mujer	4,9	5,7	7,8	7,9	10,6	10,5	7,8	5,0	3,9	3,4
Irlanda	Hombre	4,3	4,8	4,3	7,1	16,7	17,3	12,4	8,8	5,5	4,9
	Mujer	3,5	3,5	3,9	5,2	10,8	12,1	10,4	7,3	5,2	4,3
Italia	Hombre	6,7	5,9	5,1	5,2	7,2	9,5	11,7	10,8	9,7	9,0
	Mujer	12,2	9,7	8,4	8,1	9,3	11,5	13,5	12,6	11,6	11,0
Letonia	Hombre	14,8	10,8	6,9	8,2	22,4	15,9	11,9	11,0	8,5	7,1
	Mujer	12,2	12,2	6,5	7,0	16,1	13,8	10,0	8,6	6,6	5,6
Lituania	Hombre	13,2	10,1	5,9	5,9	21,2	15,3	12,3	9,2	7,0	7,1
	Mujer	12,8	10,9	5,5	5,5	14,5	11,7	9,3	6,8	5,6	5,6
Luxemburgo	Hombre	1,8	3,5	3,2	4,2	3,5	4,3	5,6	5,6	5,0	5,3
	Mujer	3,4	6,8	5,9	5,7	5,1	5,8	5,6	6,3	5,6	5,2
Malta	Hombre	4,9	5,6	5,0	4,7	6,0	4,9	5,8	4,0	3,4	2,9
	Mujer	6,0	5,2	6,9	5,4	6,2	6,0	4,5	4,6	3,1	3,4
Polonia	Hombre	19,0	18,5	12,9	6,4	9,2	9,3	8,4	6,0	3,8	3,0
	Mujer	20,5	19,7	14,8	7,8	9,9	10,8	9,5	6,1	3,8	3,6
Portugal	Hombre	3,8	5,6	6,6	6,6	10,0	16,0	13,7	11,2	6,5	5,8
	Mujer	5,4	7,2	9,1	9,0	12,2	15,6	14,4	11,2	7,4	7,1
Reino Unido	Hombre	5,0	4,2	4,8	5,1	7,6	7,3	5,6	4,4	3,6	3,5
	Mujer	3,9	3,7	4,2	4,3	5,9	6,5	5,1	4,2	3,5	3,2
Rumania	Hombre	8,5	8,6	7,9	6,4	7,5	7,3	7,2	6,4	4,5	4,1
	Mujer	7,8	5,9	5,9	4,6	6,2	6,1	6,1	4,8	3,4	3,2
Suecia	Hombre	4,8	6,5	6,1	4,9	7,8	7,5	7,4	6,7	5,8	5,9
	Mujer	3,9	5,5	6,0	5,2	7,4	6,6	6,7	5,8	5,5	6,0
European Union	Hombre	8,0	8,4	7,2	6,2	9,2	10,1	9,9	8,2	6,4	5,9
	Mujer	9,7	9,7	8,7	7,2	9,2	10,2	10,1	8,6	6,9	6,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Eurostat

A continuación, en el gráfico 2.4 vemos gráficamente el caso de España, cuya situación es de las peores de la Unión Europea con unas tasas de desempleo muy elevadas, debido a la grave crisis económica sufrida en el país se analizará enfatizando la diferencia entre las tasas de hombres y mujeres.

Figura 2.7: Tasa de paro en España por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Eurostat.

Desde la crisis económica y financiera de la década de 1980 España sufre un alto nivel de desempleo que nunca ha descendido del 8%, es el segundo país de la OCDE con mayor tasa de desempleo solo por debajo de Grecia.

Tras superar la crisis de los 90 a partir del año 2000 como observamos en el gráfico la tasa de paro descendió tanto para hombres como para mujeres siendo más acusado el descenso de la tasa de paro en las mujeres cayendo alrededor de un 7% mientras la de los hombres tan solo descendió en un 3%, por lo tanto, en esta etapa de bonanza desde a pesar de continuar siendo más alta la tasa de desempleo de las mujeres estas experimentan una evolución más positiva en cuanto a los números del paro. La época de bonanza se estancó con el inicio de la crisis económica de 2008.

En 2007 la tasa de paro era del 8,6%, año y medio después al finalizar 2008 este valor se duplicaría llegando al 13,8%, finalizado el 2009 el paro ya ascendía al 18,7% igualándose estas cifras tanto para hombres como para mujeres desapareciendo la diferencia entre ambos y se mantendría esta igualdad en la tasa de paro entre hombres y mujeres hasta comienzos del año 2012.

Entre 2009 y 2010 se pierden 367.000 empleos en España, cifra que aumento entre 2010 y 2011 perdiéndose 585.000 empleos más, de 2011 a 2012 a esta cifra se añaden 734.000 empleos perdidos, el mercado laboral tocó fondo en el 1º Trimestre de 2013 con una tasa de paro del 26,9%.

Con el 2013 llegaría el comienzo de la recuperación, ya que al finalizar el año la tasa sería de alrededor del 25% tanto la de hombres como la de mujeres. En los siguientes años las cifras continuaron mejorando, llegando al 2015 con una tasa del 20,9%, un año después ésta se situaría en el 18,7%. En el año 2017 se consolidaría la recuperación del mercado laboral, llegando a una tasa de paro del 16,6%. Con el principio de la recuperación económica de la crisis en el año 2013 vuelve a iniciarse la diferencia entre las tasas de paro de hombres y mujeres llegando a ser esta de alrededor de un 3% que será constante en toda esta etapa de recuperación hasta 2018.

Para finalizar, en cuanto a los años 2018 y 2019 continua la tendencia negativa de la tasa de desempleo, pero a menor ritmo que en años anteriores, quedando por debajo del 15% en 2018 y en 2019 tan solo se consigue reducir la tasa un 1,2%.

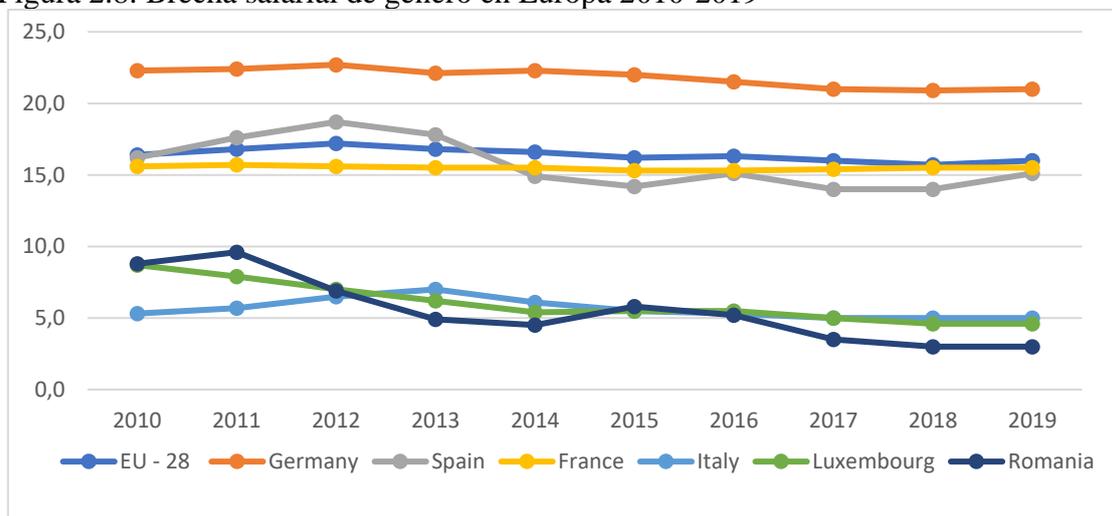
2.2 Evolucion de la brecha salarial europea (2010-2019)

En este epígrafe llevaremos a cabo un análisis de la evolución del diferencial salarial entre géneros en el entorno de la Unión Europea desde 2010 hasta 2019, utilizaremos como muestra la media de la Unión Europea (EU-28) y los países que hemos considerado más representativos como son Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo, Rumania y España. También se analizará la evolución de la brecha salarial en el caso concreto de España de manera breve. Cabe destacar que los datos se basan en una brecha salarial no ajustada, es decir, no tiene en cuenta las características socioeconómicas o del puesto de trabajo y por tanto hemos decidido analizar seguidamente dos factores importantes de la brecha salarial que son la segregación vertical y horizontal.

En el grafico 2.5 observamos como Alemania es uno de los países que se mantiene a la cabeza en cuanto a la brecha salarial llegando al año 2019 a ser del 21%, es decir que las mujeres alemanas ganaron de media un 21% menos que los hombres. Por el lado contrario y por debajo de la media de la UE nos encontramos con Luxemburgo, Rumania e Italia, siendo este último el país que más estabilidad a tenido a lo largo de los años analizados siempre manteniéndose entorno al 5%, Italia también es un caso curioso, Olivetti y Petrongolo (2008), registran una correlación negativa entre las brechas de genero salarial y la tasa de empleo, la participación femenina en el mercado laboral Italiano y la brecha salarial es baja, definiéndose este fenómeno como un tipo de autoselección, en el que las mujeres sabiendo que su salario potencial es bajo, probablemente al verse discriminadas, prefieren no participar en el Mercado laboral.

Por último, siguiendo muy cerca la media de la Unión Europea a lo largo de los años se encuentran Francia y España entorno al 15%, Francia siempre por debajo de esta cifra y España con los primeros años del análisis por encima hasta estabilizarse en la media de la Unión Europea el resto de los años hasta la actualidad.

Figura 2.8: Brecha salarial de género en Europa 2010-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Eurostat.

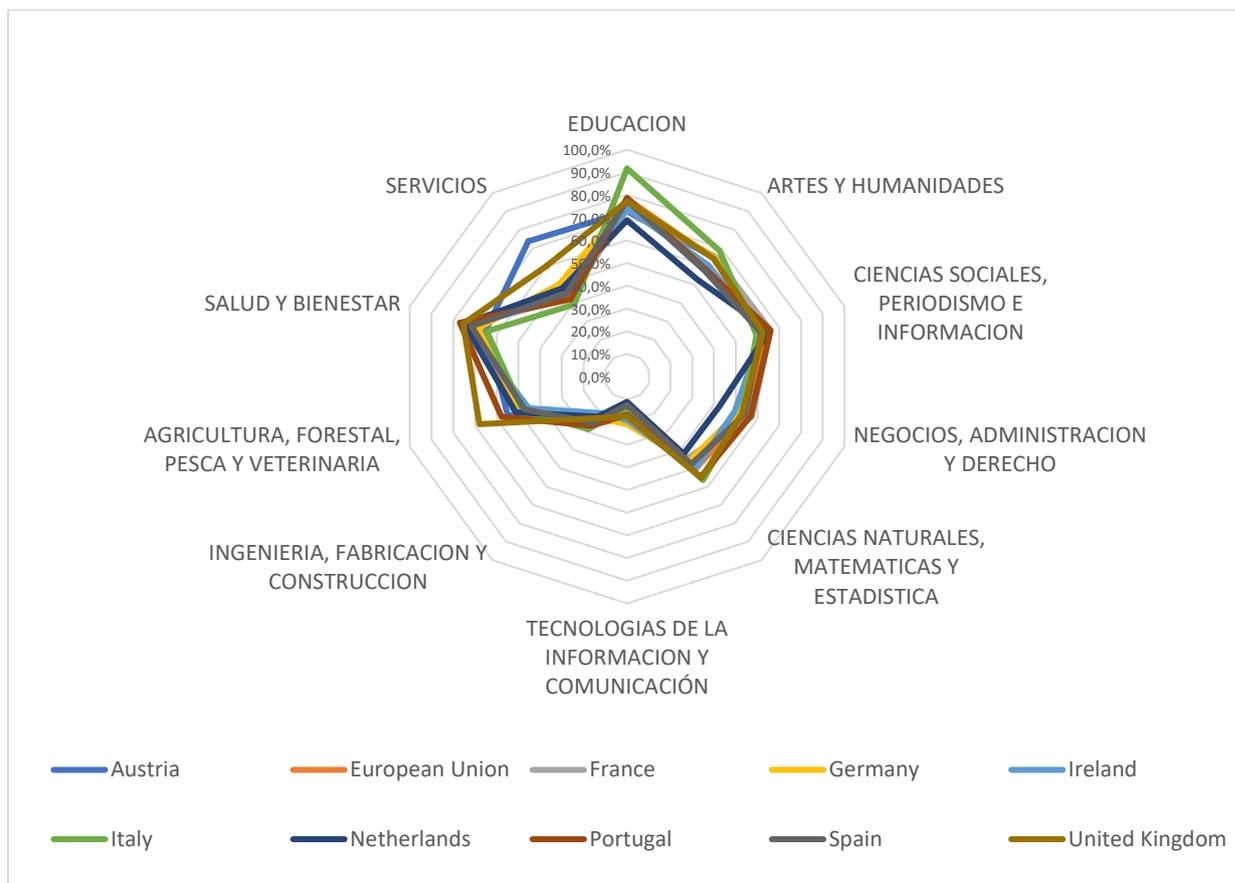
Utilizando como marco comparativo a la Unión Europea, España muestra una brecha salarial por debajo de la media analizada, dos cuestiones que pueden ser significativas son: las mujeres españolas tienen mayor cualificación que los hombres y, además existe

en general una mayor compresión salarial en España que en otros países, por ello las diferencias salariales no tienen tanto margen para ser mayores.

La participación en el MT no solo es importante por la cantidad de mujeres que se incorporan al mismo sino también por la forma en que lo hacen. En el primer capítulo, en relación con los factores de la brecha salarial hemos hecho referencia a dos rasgos clave que vamos a analizar los cuales son “segregación horizontal” y “segregación vertical” en el MT, Anker (1998).

El primero de ellos, segregación horizontal, se centra en la orientación laboral que toman hombres y mujeres y por tanto en la concentración de hombres y mujeres que hay en los diferentes sectores de ocupación laboral. Habitualmente en Europa las mujeres se concentran en cinco sectores de actividad como observamos en el gráfico 2.7, que son asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta al detalle *Rubio 2008*, y en el caso de España atendiendo al estudio de Cebrián y Moreno 2008, anteriormente citado en el capítulo 1, casi la mitad de las mujeres se concentran en seis ocupaciones de baja cualificación, en este estudio se indica que el aumento del empleo femenino viene acompañado de un incremento de la segregación ocupacional.

Figura 2.9: Porcentaje de mujeres graduadas por ramas de actividad en 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

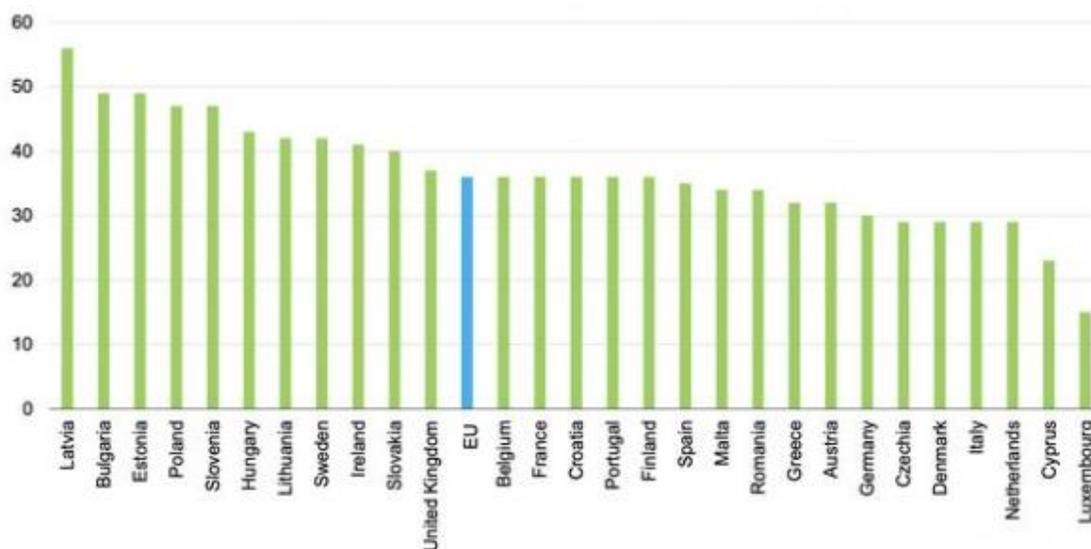
Por otro lado, la segregación vertical, hace referencia a la concentración de mujeres y hombres dentro de los diferentes niveles jerárquicos que encontramos en las empresas.

Capítulo II

Un término que destacar en relación con la segregación vertical es el techo de cristal, el cual hace referencia a la limitación de las mujeres en el ascenso laboral dentro de las organizaciones, lo que impide avanzar su carrera profesional, interpretándose de esta forma como una barrera invisible. Tal como indican Blau y Winkler (2002), los factores que explican el denominado techo de cristal son difíciles y complejos de analizar y comprender pues en ocasiones se tratan de una serie de barreras a la promoción muy sutiles hasta tal punto que no son concebidas conscientemente como actos de discriminación contra la mujer.

Analizando la ocupación en altos cargos jerárquicos de las mujeres observamos en el grafico 2.8 que a nivel de la Unión europea aproximadamente un tercio de los directivos (36%) son mujeres, tan solo en Letonia el porcentaje de mujeres es superior al de hombres en altos cargos jerárquicos, siendo este un 56%, en el resto de los países analizados no supera el 50%. En países como Italia, Países bajos, Chequia y Dinamarca, la participación de las mujeres en altos cargos se encuentra en el 29%. Por el lado contrario del grafico se encuentran Bulgaria, Estonia, Polonia y Eslovenia los cuales se sitúan muy cerca del 50%.

Figura 2.10. Porcentaje de mujeres ocupadas en altos cargos jerarquicos UE 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

En el caso de España observamos que se encuentra cerca de la media del 36% de la Unión Europea en cuanto a la participación de las mujeres en altos cargos jerárquicos en el mercado laboral, y en cuanto a la evolución a lo largo de los años hemos elegido destacar la participación de las mujeres en Consejos de administración del Ibex 35 en el grafico 2.8 en el cual queda reflejado el gran incremento de la participación de las mujeres que se ha duplicado en la última década llegando al 25% en el segundo semestre del año 2019

Figura 2.11. Evolución de la participación de mujeres en Consejos de administración del Ibex



Fuente: Instituto de la mujer

Capítulo II



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO III

ESTRATEGIAS DE POLITICA ECONOMICA PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GENERO EN LA UNION EUROPEA

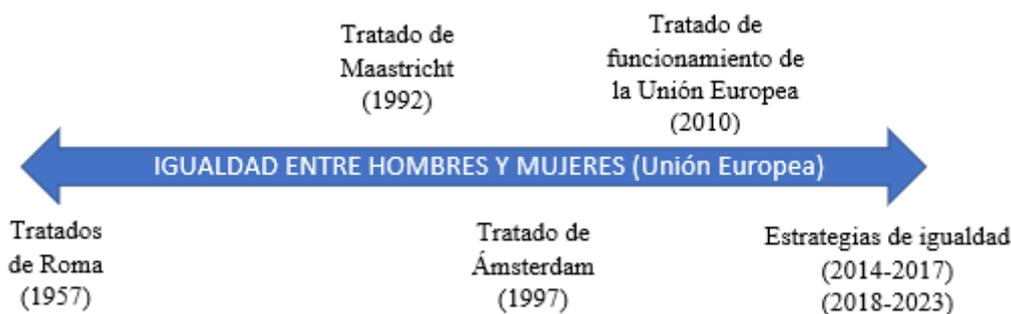
3.1 Políticas económicas contra la brecha salarial en Europa

La igualdad de género, en términos generales, en la Unión Europea ha sido desde siempre uno de los principales objetivos políticos de todos y cada uno de los gobiernos que la forman y sobre todo de la Comisión Europea. Respecto a igualdad en el mercado de trabajo se refiere, y más en concreto a la brecha salarial, desde la Unión Europea se llevan más de 50 años trabajando en designar una remuneración igualitaria entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o de igual valor, en los tratados de Roma de 1957 (tratado constitutivo de la comunidad económica europea) ya se contemplaba el principio de igualdad salarial.

Tanto el artículo 157 como el 141 “cada estado miembro garantizara la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor” de los ya mencionados tratados de Roma, han servido de base para establecer diversas leyes en materia de desigualdad laboral.

Desde 1975, en la unión europea se vienen fomentando el principio de igualdad de trato y el principio de no discriminación por medio de diferentes directivas de gobierno, llegando en 1992 a la creación del tratado de Maastricht el cual establecía que cada uno de los estados miembros de la Unión Europea debían facilitar a las mujeres el acceso al desarrollo de actividades profesionales por medio de la adopción de diversas medidas. Mas tarde en 1997 en el tratado de Ámsterdam se daría mayor relevancia a la acción de la Unión Europea considerándose la igualdad entre hombres y mujeres como una finalidad de la acción global de la Unión Europea. En el tratado de funcionamiento de la unión europea en su revisión en 2010 se vuelve a mencionar la igualdad en su artículo 8 “en todas sus acciones, la unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

Figura 3.1. Evolución política/económica de la igualdad en la UE



Fuente: Elaboración propia

En el último informe para la igualdad entre hombres y mujeres publicado en 2018 por la Comisión europea se determinan temas vitales al respecto, se establece que “la igualdad de género nos atañe a todos los ciudadanos, es un derecho fundamental, así como un objetivo de desarrollo sostenible acordado internacionalmente” (Vera Jourová, Comisaria de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género de la Comisión Europea). Podemos destacar como puntos más importantes de este informe:

- Aumento de la participación femenina en el mercado laboral y fomento de la independencia económica de mujeres y hombres.
- Luchar contra la pobreza entre las mujeres reduciendo las brechas de pensiones y la remuneración por género.

Capítulo III

- Gran importancia de la igualdad en la toma de decisiones, también denominada empoderamiento, y que viene siendo una cuestión por tratar desde la estrategia 2010-2015.
- Promoción de los derechos de las mujeres en todo el mundo

Este informe se enmarca en la estrategia para la igualdad que la Comisión europea renueva cada cinco años, la última de ellas transcurrió entre el 2016 y 2019,

En 2020 la comisión europea ha presentado de nuevo su estrategia hasta el 2025 estableciendo acciones clave y comprometiéndose a garantizar que la comisión incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE. Entre sus objetivos destacan el aprovechamiento de los talentos y capacidades de las mujeres, la igualdad en los puestos de alto nivel jerárquico, y la creación de más y mejores puestos de trabajo entre otros

3.2 Políticas económicas contra la brecha salarial en España

En 1975, con el comienzo de la democracia y el fin de la dictadura en España se da lugar a un proceso de modernización legislativo que supuso un cambio radical en materia de igualdad.

El primer gobierno creó la legislación por la igualdad de salario en 1980, con la victoria del PSOE en 1982 el interés por la igualdad de género aumentaba gracias al activismo de las mujeres dentro del partido socialista y a la presión de los movimientos feministas, el año siguiente en 1983 se crea el Instituto de la mujer con competencia a nivel nacional. El primer plan de oportunidades PIOM 1988-90 sienta las bases para analizar la discriminación y sus consecuencias.

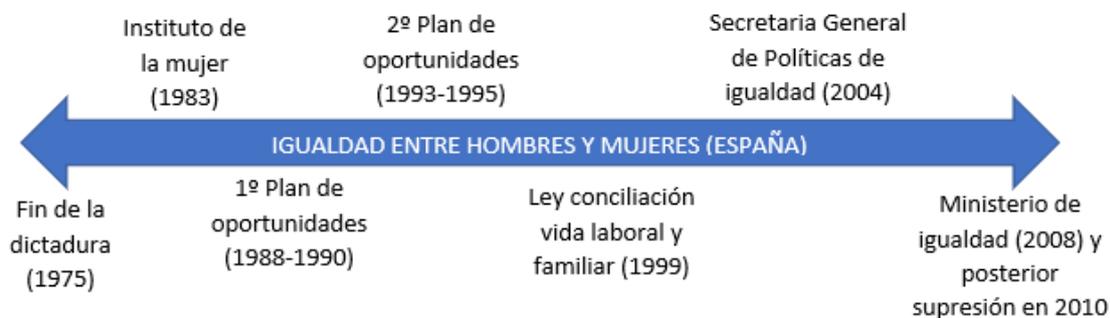
A comienzos de los noventa el impulso a la igualdad de género se benefició del programa en la unión europea, en esta década se consolida la institucionalización de las políticas de igualdad de género. Con la publicación del segundo plan de oportunidades 1993-95, en este segundo plan se reconocía la importancia de la conciliación entre la vida laboral y familiar. La ley 42/1994 del 30 de diciembre aplicó a la regulación española la directiva europea 92/85/EEC sobre la protección a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, el cambio más importante fue el cambio de considerar al permiso por maternidad como baja por enfermedad a aceptarla como una contingencia específica que requería de una propia legislación. La ley para la conciliación entre la vida laboral y familiar aprobada en 1999 reconoce la necesidad de apoyar con medidas específicas a las personas con responsabilidades de cuidado en el ámbito familiar.

Los años que precedieron a la crisis económica supusieron un avance muy significativo en políticas de igualdad de género. Dentro del ministerio de empleo y asuntos sociales se crea en 2004 una secretaria general de políticas de igualdad. La ley para la promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres del 2007 (Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo), conocida como Ley de Igualdad identifica tres áreas de intervención las cuales son el empleo, mejoras en los permisos parentales y paridad en las listas electorales de partidos políticos y en los comités ejecutivos de empresas. En 2008 se establece por primera vez un Ministerio de Igualdad.

La crisis deja sus consecuencias más evidentes en España a partir de 2010, la acción política fue la denominada austeridad consistente en medidas que regulan la política económica provocando ajustes estructurales. Se produce un retroceso en políticas de

igualdad debido a las políticas de austeridad y la priorización de objetivos económicos frente a los sociales. El propio gobierno de Zapatero tras haber creado el ministerio de igualdad en 2008 lo suprime en 2010 como ahorro de gasto administrativo.

Figura 3.2 Evolución política/económica de la igualdad en España



Fuente: Elaboración propia

Entre 2010 y 2020 Igualdad se vincula a la vicepresidencia del Gobierno, los planes y políticas de igualdad resultan ser un mero trámite, tras la ley de igualdad de 2007 se han sucedido varios intentos de políticas e igualdad.

En la actualidad, el gobierno de coalición PSOE-Unidas Podemos recuperó el 13 de enero de 2020 este Ministerio de Igualdad con Irene Montero al frente, el 24 de febrero de 2020 propone varias políticas con la colaboración del ministerio de Trabajo con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, entre otras, se llevara a cabo la promulgación de una Ley de tiempo corresponsable que consolide los derechos de las y los trabajadores en igualdad, también ha anunciado, tal y como se recoge en el acuerdo de coalición del nuevo gobierno, que España ratificara el convenio 189 de la OIT para ampliar los derechos de las trabajadoras domésticas.

CONCLUSIONES

Históricamente en la Unión Europea se produce una desigualdad en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, actualmente este hecho sigue siendo una realidad tanto a nivel nacional como europeo. En los últimos años se ha tratado mediante diferentes políticas económicas de empleo tratar de reducir estas diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral siendo uno de los objetivos principales debido a la gran importancia de este hecho.

El objetivo de este trabajo ha sido en primer lugar analizar la evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo en España y en la Unión Europea, a partir de ello nos hemos centrado en segundo lugar en observar las diferencias existentes actuales y a lo largo de los últimos años en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres en Europa y España a través de diferentes estudios y el último de los objetivos de este trabajo ha sido realizar un análisis de las diferentes políticas económicas llevadas a cabo y propuestas por la Unión Europea y por el gobierno de España para tratar de solucionar esta cuestión.

A partir del estudio y análisis realizado podemos concluir en que las desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres han sido y siguen siendo un hecho transcendental tanto a nivel nacional como Europeo, se aprecia como los elementos culturales juegan un papel importante así como la orientación educativa de ambos sexos para determinar sus condiciones futuras en el mercado laboral, más allá de estos elementos importantes cabe destacar también la relevancia que ha tenido la tardía incorporación al mercado de trabajo de la mujer aunque ha sido una incorporación acelerada llegando a crecer su tasa de actividad incluso en épocas de gran recesión económica en la cual el empleo se vio afectado considerablemente como en 2008.

Otro aspecto a destacar es que aún queda mucho trabajo por realizar en cuanto a políticas económicas tanto en España como en la mayoría de países de la unión europea en los cuales existe una amplia brecha salarial, llegando la media europea al 16% como hemos observado a lo largo del análisis, y los resultados de estas medidas son excesivamente lentos.

Habiendo dado un gran paso en los últimos años en materia de desigualdad salarial tanto en España como en la Unión Europea, se prevé un futuro en el cual se ralentice este avance debido a una inestabilidad política y una economía a nivel mundial que comienza una etapa de recesión en el año 2020 la cual repercute de forma más que evidente en el mercado de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Mochón Morcillo, Francisco. Principios de economía. Mc Graw-Hill, 2010.
- Núñez, María F. Fontana. Formación y Orientación Laboral. Barcelona: Akal, 2003.
- José Luis Ruiz-Navarro, Sara Sieira, Alejandro Rastrollo. Sinopsis del Artículo 35 de la Constitución Española)
- Daniel Manzano Rocamora. Mercado de trabajo en España: Análisis, Evolución y Perspectivas, 2015.
- Jose Ignacio Pérez Infante. Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico, 2015.
- Oscar Muñoz. La vanguardia. “Las mujeres impulsan el incremento de la vida laboral en España, 2016.
- Amparo Merino Segovia. The impact of the crisis on employ. Economic integration, welfare State and measures to promote employment. Rev. IUS vol.8 no.33 Puebla. 2013
- Fernando Morales. Expansión. “España es el segundo país de la UE con la tasa de desempleo juvenil más alta”. 8 de julio 2018.
- Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. 2008.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. “Mujeres en el mercado de trabajo, Mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI”, 2019.
- Becker, G. S. (1957). The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press. Becker, G. S. (1964). Human Capital: A theoretical analysis with special reference to education.
- Aigner, Dennis, y Glen G. Cain. (1977), “Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market”. Industrial and Labor Relations Review 30, (Jan): 175-187.
- RUBERY, Jill; GRIMSHAW, Damian (2014): “The 40-year pursuit of equal pay. A case of constantly moving goalposts”. Cambridge Journal of Economics, pp. 1- 25
- DAUNE-RICHARD, Anne-Marie (2003): “La qualification dans la sociologie française: en quête des femmes” en LAUFER, J.; MARRY, C.; MARUANI, M. (eds). Le travail du Genre. Les sciences sociales du travail à l’“épreuve des différences de sexe. La découverte, pp. 138-150.
- FAGAN, Colette; O’REILLY, Jacqueline; RUBERY, Jill (1998): “Le temps partiel aux Pays-Bas, en Allemagne et au Royaume-Uni: un nouveau contrat social entre les sexes?” en MARUANI, M. (1998). Les Nouvelles Frontières de l’inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail, París: La Découverte-Mage, CNRS-IRESO, coll. «Recherches», pp. 263-76
- OLSEN, Wendy; WALBY, Sylvia (2004): Modelling Gender Pay Gaps. Manchester: Equal Opportunities Commission. Working Paper Series, No. 17
- lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/igualdad/Paginas/2020/240220-cong-igualdad.aspx
- inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/IgualdadSalarial.htm
- Comunicado de prensa de la comisión europea 05/03/2020 “Comision europea: Estrategia para la Igualdad entre Hombres y Mujeres”

- Gabriel Hernández Colino 2016 “Brecha salarial de Género en la Unión Europea”
- Instituto Europeo de la Igualdad de género “Beneficios económicos de la Igualdad de Género en la UE”
- Instituto Europeo de la Igualdad de género “La Igualdad de género en los puestos de responsabilidad política”
- Comisión europea. “Una unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-2025” Bruselas, 5/3/2020.
- Corellano, J. (24 de octubre, 2019). “La brecha salarial entre empleados y directivos aumenta y se ceba con las mujeres”.
- Kohan, M. (05 de noviembre, 2019). “La brecha salarial hace que las mujeres españolas trabajen 'gratis' desde este jueves”.
- Moral de Blas, A., Corrales-Herrero, H., & Martín-Román, Á. (2012). “Glass Ceiling or Slippery Floors? Understanding Gender Differences in the Spanish Worker’s Compensation System”. *Estudios de economía aplicada*, 30(1), 311-340.
- Martín-Román, Á., & Moral de Blas, A. (2002). *Oferta de trabajo y desempleo en Europa: el caso de las mujeres*. Universidad de Valladolid. Instituto de Estudios Europeos, (30), 23-41