

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

El mercado laboral en España y sus desigualdades de género

The labor market in Spain and its gender inequalities

Autor/a: D/D<sup>a</sup> Claudia Aguirre de la Guardia

Tutor/a: D/D<sup>a</sup> Ginés Guirao Pérez

Domingo Jesús Lorenzo Díaz

Grado en ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO

Curso Académico 2019 / 2020

Este proyecto se centra, principalmente, en el análisis del mercado de trabajo en España durante los años comprendidos entre 2008 hasta la actualidad, ya que, se ha podido comprobar que la participación de las mujeres está siendo cada vez más activa. Sin embargo, el sector femenino sufre desigualdades en el ámbito laboral que, mediante este estudio, se pretende contrastar dicha hipótesis.

Por ello, se tienen en cuenta datos que aportan veracidad a dicha situación, y que corroboran que las mujeres tienen mayor riesgo de exclusión social y que luchan contra condiciones laborales desfavorables.

Palabras clave: crisis, renta, brecha salarial, economía, diversidad de género, desigualdad, crecimiento económico, liderazgo, mercado de trabajo, tasa de paro, tasa de actividad, pobreza.

## **ABSTRACT**

This project focuses, mainly, on the analysis of the labor market in Spain during the years between 2008 and the present, since it has been found that the women's participation is becoming more and more active. However, the female sector suffers inequalities in the workplace which, through this study, is intended to test this hypothesis.

For this reason, the data that is taken into account provide truth to this situation, corroborate that women are at greater risk of social exclusion and also that they fight against unfavorable working conditions.

Key words: crisis, rent, wage gap, economy, gender diversity, inequality, economic growth, leadership, labour market, unemployment rate, activity rate, poverty.

## **INDICE**

1. Introducción.....	5
2. Objetivos.....	6
3. Metodología.....	6
3.1. Recogida de datos.....	6
3.2. Utilidad de datos.....	6
4. Limitaciones.....	6
5. Mercado laboral en España.....	7
5.2. Situación actual.....	7
5.3. Comparativa con otros países.....	7
6. Dificultades laborales para las mujeres.....	9
6.1. Tasa de actividad y población activa.....	9
6.2. Tasa de ocupación.....	11
6.3. Tasa de paro.....	12
6.4. Brecha salarial.....	15
6.4.1. Comparativa con países de la UE.....	15
6.4.2. Brecha salarial es España.....	16
6.5. Preocupaciones en el mercado de trabajo.....	19
6.6. Techo de cristal.....	21
6.7. Igualdad laboral.....	22
6.8. Vida familiar.....	24
6.9. Sector económico.....	25
6.10. Riesgo de pobreza o exclusión social.....	27
7. Análisis y Conclusiones.....	30
8. Bibliografía.....	31

## 1. INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo está en continuo cambio, a lo largo de los últimos años la incorporación de la mujer en el mundo laboral se ha visto bastante desarrollada. Sin embargo, puede considerarse un proceso lento debido a que siguen existiendo desequilibrios y desigualdades en los salarios, puestos de trabajo, condiciones laborales y contratos.

Estas limitaciones pueden verse influenciadas por las distintas etapas por las que ha pasado la economía española, teniendo algunos momentos con buenas cifras a nivel económico y de empleo y otros periodos de recesión y de exceso de deudas, donde el mundo laboral se ve muy perjudicado.

El presente Trabajo de Fin de Grado analiza la evolución y cambios que han afectado a la población femenina, tanto de manera positiva, como negativa en el mercado laboral español, ya que se trata de un sector que en ciertas ocasiones se ve y se ha visto en situaciones difíciles de afrontar, debido, principalmente, a los estereotipos sociales. Para el desarrollo de este proyecto, se tendrán en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en cuestión de salarios, tipos de contrato, sectores económicos y condiciones laborales.

## **2. OBJETIVOS**

El principal objetivo de esta investigación consiste en estudiar, mediante un método cuantitativo, la evolución del mercado de trabajo en España, teniendo en cuenta tanto el género como los rangos de edad; con el fin de dar respuesta a las desigualdades por las que luchan las mujeres día a día.

Se tomarán como referencia datos desde el 2008 hasta la actualidad, todo ello recogido en gráficos y análisis de datos disponibles. Las variables que se tienen en cuenta son la tasa de ocupación, tasa de paro, tasa de actividad, los tipos de contrato, la tasa de pobreza, el porcentaje de representación de las mujeres en los diferentes oficios y profesiones dentro del mundo laboral.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. RECOGIDA DE DATOS**

Para poder llevar a cabo esta investigación se emplea el método cuantitativo, pues los datos obtenidos provienen de las Encuestas de Población Activa (EPA), de las Encuestas de Condiciones de Vida (ECV) y las Encuestas de Estructura Salarial (EES), todo ello disponible en el Instituto Nacional de Estadística (INE). Asimismo, se toman datos que han sido recogidos en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en libros y documentales relacionados con los objetivos planteados.

#### **3.2. UTILIDAD DE DATOS**

Del mismo modo, los datos relevantes que han sido recogidos y analizados previamente nos permitieron la posibilidad de ser representados mediante gráficos para que la información fuese más fácil de entender. Gracias a ello, podemos estudiar la situación de las mujeres en el mercado laboral a la vez que conocer las barreras y limitaciones que estas tienen.

### **4. LIMITACIONES**

Uno de los motivos por los que se ha considerado este tema importante para poder llevar a cabo el Trabajo de Final de Grado, es debido, en parte, a la abundante información que existe actualmente y a la facilidad del tratamiento de esta.

Del mismo modo, gracias a las bases de datos y a la disponibilidad de gráficos y tablas que muestran la evolución de la economía, del mercado laboral y de los diferentes aspectos relevantes en este sentido, se ha podido realizar un estudio de lo planteado en los objetivos además de, comparar estos resultados a lo largo de los años, evaluar las circunstancias, aprender y entender.

### **5. MERCADO LABORAL EN ESPAÑA**

El mercado laboral puede definirse como lugar donde existen relaciones entre individuos que buscan un trabajo remunerado y empresarios. Este mercado funciona mediante la ley de la oferta y la demanda, es decir, los empresarios ofertan un empleo a cambio de un salario y los trabajadores demandan ese empleo donde poder desenvolverse.

Tanto el crecimiento económico y como el del empleo condicionan bastante el funcionamiento del mercado de trabajo, ya que, debe existir un equilibrio entre lo que se oferta y lo que se demanda, el salario que perciben los empleados, las condiciones laborales... Por ello, en este estudio nos centraremos en la oferta de empleo para dar con los objetivos anteriormente mencionados.

## **5.1. SITUACIÓN ACTUAL**

Con el objetivo de analizar la situación actual del mercado laboral español, utilizaremos datos macroeconómicos que han sido obtenidos a través de el Producto Interior Bruto (PIB) que se utiliza para medir la riqueza de un país, es decir, refleja el valor monetario de todos los bienes y servicios. Dicho indicador refleja que en el segundo trimestre del año 2020 el PIB ha caído en un 18,5% entre abril y junio, por tanto, puede considerarse la mayor caída trimestral en los datos con los que trabaja el Instituto Nacional de Estadística.

Toda esta situación de empeoramiento económico se ha visto afectado por la actual crisis que ha desencadenado el Coronavirus y al parón de nuestro país.

Una vez analizado el PIB actual, que ha sido necesario debido a la relación estrecha que existe entre la economía y el empleo, se procede al estudio del mercado laboral.

Los últimos datos obtenidos del empleo en España son de marzo del segundo trimestre de 2020, que muestran que actualmente contamos con 18.607.200 ocupados; si comparamos estas cifras con las del año anterior, son 19.779.300 con 9.032.950 mujeres y 10.745.600 hombres. Por tanto, los datos de un año para otro han caído y como consecuencia, el mercado de trabajo se está viendo afectado.

Analizando dicha situación en cuestión del género, los ocupados anteriormente mencionados, están compuestos por 10.133.400 hombres y 8.473.800 mujeres, por lo que hemos podido comprobar que el sector femenino tiene un porcentaje menos de participación en el empleo.

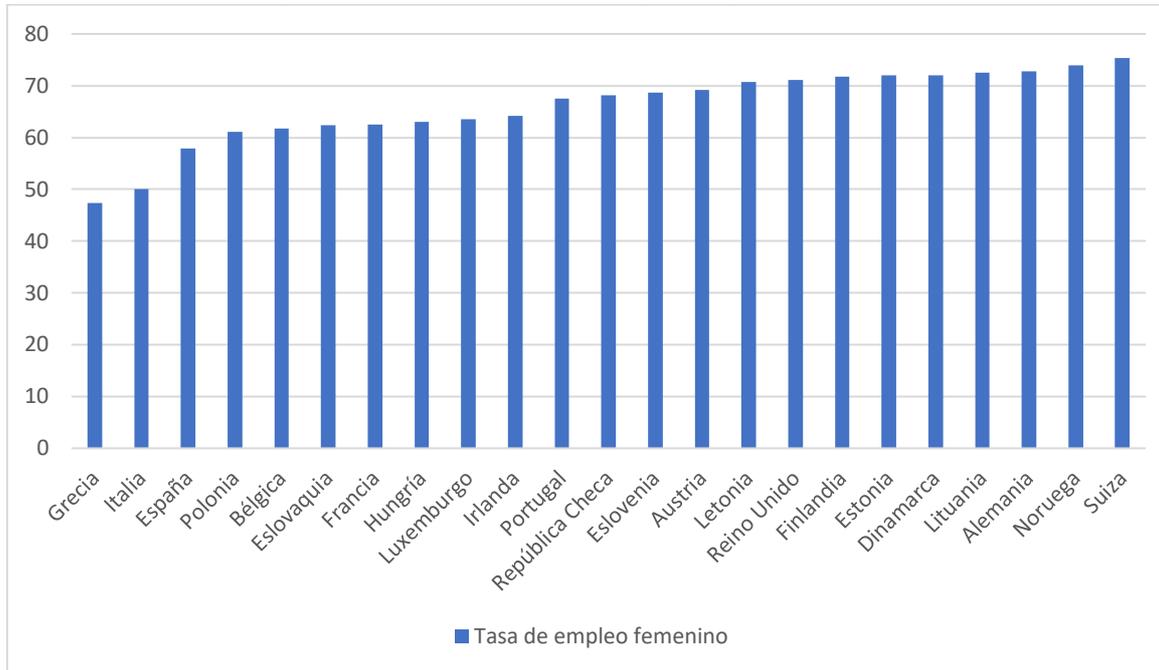
## **5.2. COMPARATIVA CON EL RESTO DE LA UNIÓN EUROPEA**

Con el objetivo de comparar a España con el resto de los países de la Unión Europea, se estudiará el empleo en cada uno de los países con respecto al género femenino.

En España, el número de ocupados ha disminuido en 1.074.000 personas en el segundo trimestre de 2020, por tanto, ha caído en un 6,05% desde el año anterior. Nuestro país tiene una de las tasas de desempleo mayores dentro de la UE, llegando al 15,8% en el segundo trimestre de 2020, superando la media de la Unión Europea (6,6%).

Teniendo en cuenta únicamente los datos relacionados con el empleo femenino, analizaremos el siguiente gráfico:

**Gráfico 1: Tasa de empleo sector femenino en los países pertenecientes a la UE.**



Fuente: Elaboración propia a partir del OCDE.

Dentro de la Unión Europea, España se encuentra en la tercera posición más baja de tasa de empleo femenina con un 57,9%, bastante por debajo de la tasa de empleo media que es de un 61,3% según la OCDE. Por tanto, es cierto que en España las mujeres poseen desventajas a la hora de encontrar un empleo y, además, cada vez está siendo el sector más afectado.

## 6. DIFICULTADES LABORALES PARA LAS MUJERES

La población femenina, desde que se introduce en el mundo laboral, se ha visto discriminada debido a diferentes aspectos que se explican detalladamente en este apartado del Trabajo de Fin de Grado.

Con el fin de comprender las razones por las que persiste esta situación de desigualdad, se tribuirán a que las mujeres no se consideran tan necesarias en ciertos empleos como son la construcción y la industria o porque compaginan su vida laboral con la familiar.

De este modo, contextualizaremos este apartado teniendo en cuenta los aspectos más relevantes en los que existe diferencias laborales por razón de sexo.

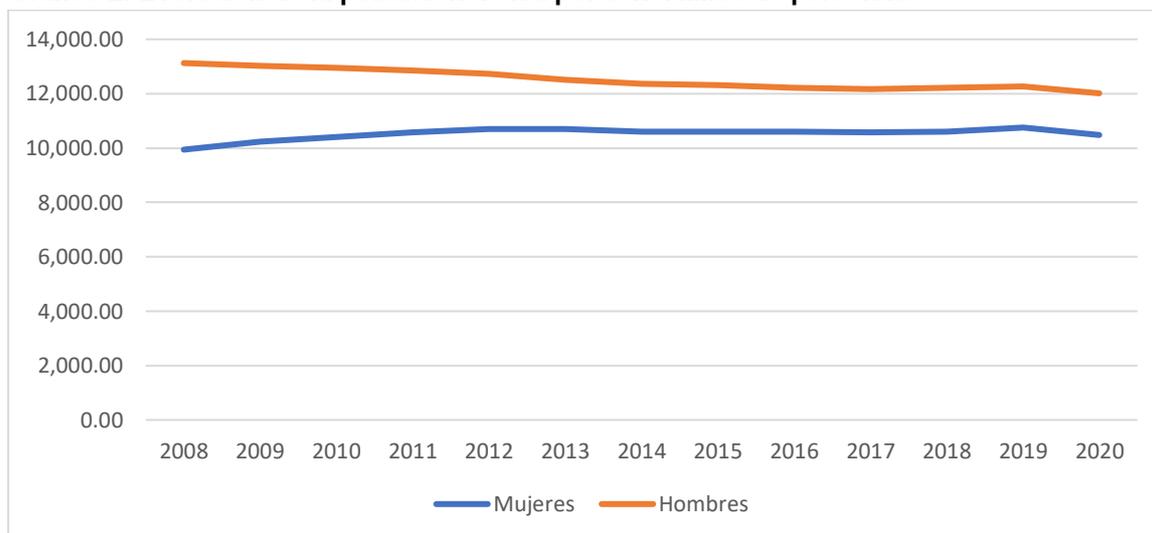
Los datos empleados se han obtenido a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) que consiste es una investigación por muestreo elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, cuyo objetivo es el estudio de la población respecto a la actividad económica.

A la hora de comparar los apartados con el resto de los países de la Unión Europea, se utilizan los datos disponibles en el Eurostat, oficina estadística de la Comisión Europea.

### 6.1. TASA DE ACTIVIDAD Y POBLACIÓN ACTIVA

Lo primero que se tendrá en cuenta a la hora de analizar la situación de la mujer en el mercado laboral será tanto la tasa de actividad, que se puede definir como el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar y viene expresada en porcentaje, como la población activa, que se considera toda la población mayor de 16 años que o está ocupada o se encuentra en la búsqueda de un empleo.

**Gráfico 2: Evolución de la población activa por sexo. Miles de personas.**



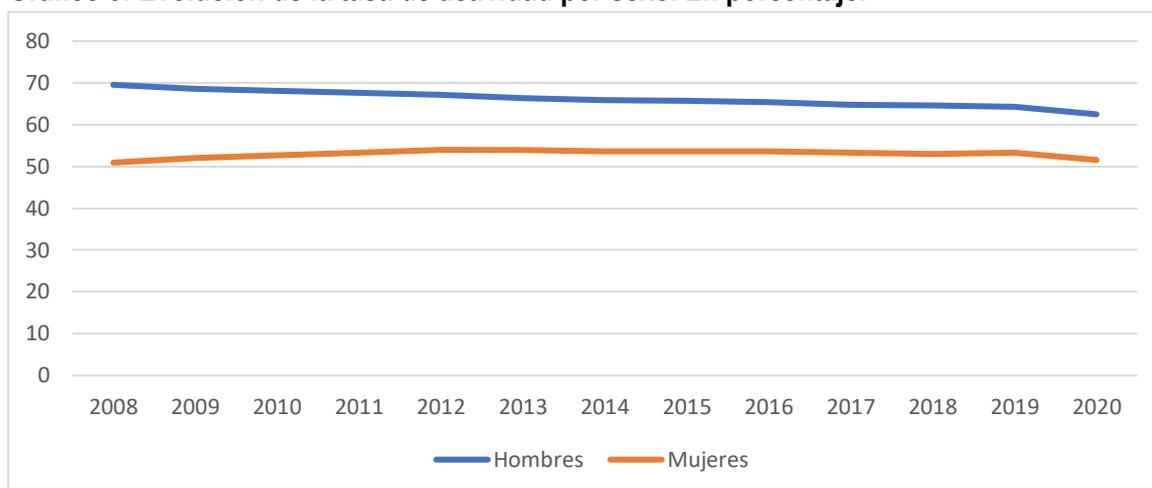
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de la Población Activa.

Tomando como referencia el año 2008, que fue el año en el que el país se está inmersa en una situación de crisis, son 23.065.590 habitantes activos, de los que solo 9.940.770 son mujeres y 13.124.820 son hombres. A medida que van pasando estos momentos de inestabilidad,

la población activa femenina sigue creciendo hasta el año 2012, donde se pasa de 10.688.770 en 2013 a 10.595.450 en 2014, pero luego continúa avanzando. Al contrario que las mujeres, un dato muy importante que señalar en este periodo es que la población masculina cae. Comienzan con una cifra de 13.124.820 activos en el año 2008 y experimentan una caída constante hasta llegar a 12.172.100 en 2017. Tras estos años de cifras más bajas en el sector masculino, es en 2018 cuando esta cifra se remonta hasta 12.206.550 hombres. Dicha situación dura poco porque actualmente (año 2020), la cifra se sitúa en 12.012.950.

El otro indicador que se tendrá en cuenta para verificar nuestra hipótesis es la tasa de actividad.

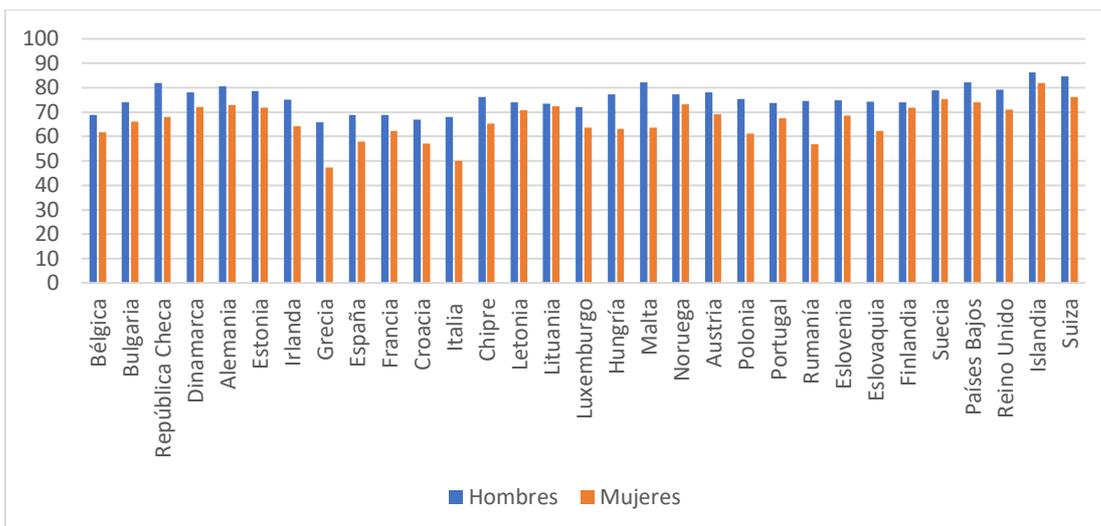
**Gráfico 3: Evolución de la tasa de actividad por sexo. En porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de la Población Activa.

Comparando ambos géneros, durante este periodo, las mujeres comienzan en 2008 con una tasa de actividad del 50,93%, frente al 69,54% por parte de los hombres. Debemos resaltar que el porcentaje del género femenino va aumentando a lo largo de los años, alcanzando un 51,54% y el del sector masculino cae hasta llegar a 62,49% en 2020. Lo que significa que entre ambos sexos la diferencia de la tasa de actividad actualmente es de un poco más de 10 puntos porcentuales. Sin embargo, este aumento de la tasa de actividad de la mujer para comenzar no ayuda a la igualdad laboral, ya que, siguen siendo las que se encuentra en desventaja.

**Gráfico 4: Tasa de actividad por sexo UE en 2019. En porcentaje.**



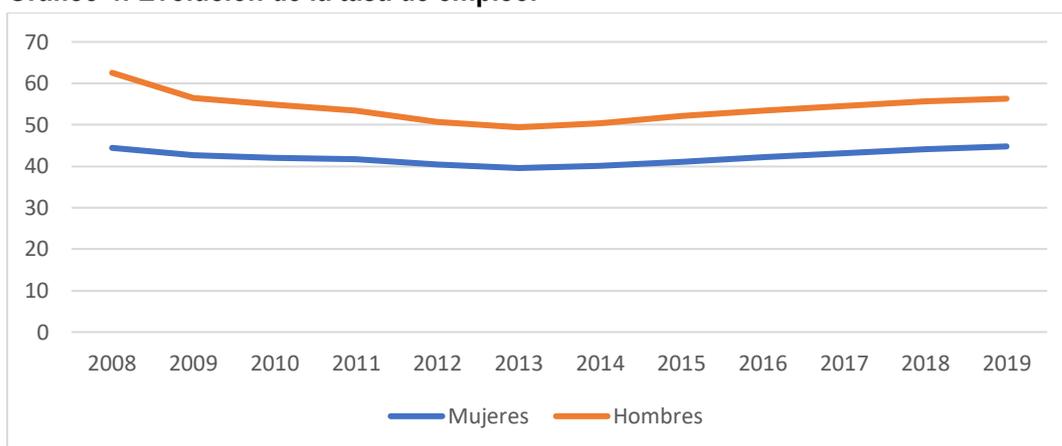
Fuente: Elaboración propia a partir del Eurostat.

Comparando ambos géneros en todos los países pertenecientes a la UE, en el año 2019, que es el último dato obtenido, la mujer tiene una tasa de actividad inferior a la de los hombres en todos los países. España, toma un valor bajo (57,9%), el más bajo junto con Francia.

## 6.2. TASA DE OCUPACIÓN

Igualmente, para conocer la precariedad en el mercado laboral, se considerará la tasa de ocupación que se calcula como el cociente entre el número de personas ocupadas entre 16 y 64 años y la población total en el mismo rango de edad. Por tanto, los ocupados son aquellas personas mayores de 16 años que tienen un trabajo.

Gráfico 4: Evolución de la tasa de empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de la Población Activa.

Al comienzo de la crisis, año 2008, la tasa de empleo en España era medianamente alta, ya que los hombres representaban el 62,55% y las mujeres el 44,39%, por lo que una vez más, la diferencia entre ambos géneros es abismal. No obstante, con la llegada de la inestabilidad económica donde el empleo sufre bastante, estas cifras comienzan a verse afectadas hasta el año 2014, donde se pasa de una tasa de ocupación femenina del 39,56% a 40,03% y masculina de

49,39% a 50,30%. Como podemos ver en los datos y en el gráfico, el sector femenino presenta una tasa de empleo mucho más baja que el sector masculino, a pesar de la predisposición que se ha mostrado y evolucionado por parte de este género.

Otro detalle muy importante que resaltar es que el rango de edad comprendido entre 25 y 54 años es la parte de población que más tasa de empleo tiene normalmente.

### 6.3. TASA DE PARO

La tasa de paro hace alusión al porcentaje de personas activas que se encuentran en situación de desempleadas, es decir, sin trabajo remunerado. En este apartado se tendrán en cuenta las diferentes tasas de paro según sexo y rangos de edad para comprobar cuál es el sector menos favorecido en cuanto a empleo.

Igualmente, debido a la situación por la que estamos pasando en este 2020, tras la pandemia mundial, se hará alusión a los ERTES que han afectado a miles de trabajadores en España. ERTE, como bien explican sus siglas, (Expediente de Regulación de Empleo Temporal), consiste en medidas que debe tomar el empresario por motivos justificados, bien económicos, técnicos o por causas de fuerza mayor, debiendo suspender o reducir temporalmente los contratos de los empleados.

**Tabla 1: Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada.**

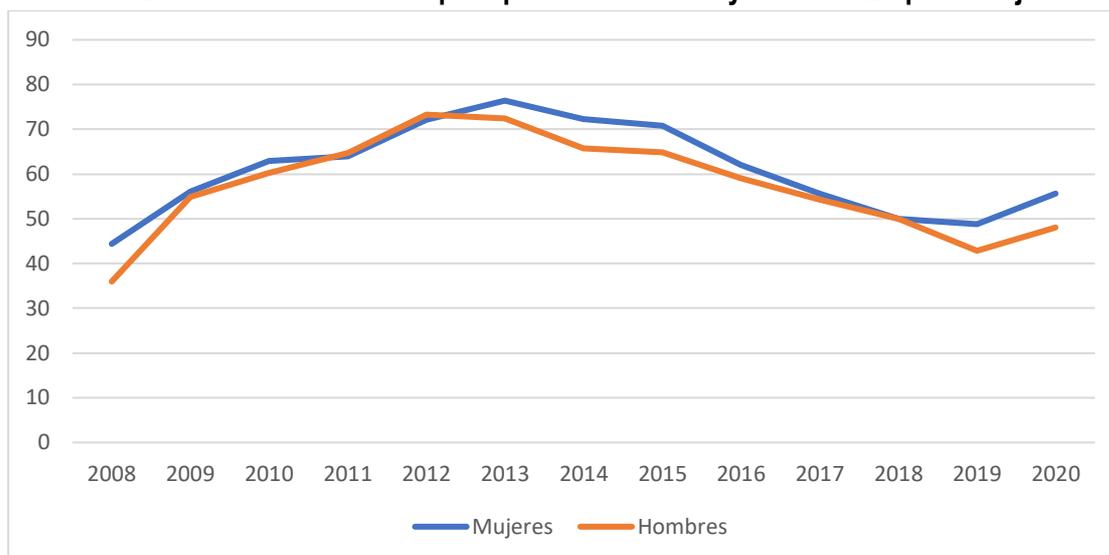
	Acumulados enero-julio
<b>Trabajadores afectados</b>	933.616
Despidos colectivos	4.907
Suspensión de contrato/Reducción jornada	928.709
<b>Causas</b>	
Fuerza mayor	665.787
Otras (1)	267.829
Con acuerdo	251.891
Sin acuerdo	15.938

Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

(1) Trabajadores afectados por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

El número de desempleados en España durante el primer trimestre de 2020 aumentó, en 121.100 personas, por tanto, nos situamos en 3.313.000 parados. Sin embargo, la Encuesta de Población Activa no incluye a los trabajadores afectados por ERTE, ya que los considera activos y, como consecuencia, los datos del paro no muestran la veracidad total. Como podemos observar en la tabla anterior, son 933.616 trabajadores afectados por la situación generada por el Covid-19, de los que únicamente 4.907 son despedidos, por lo que, si se tienen en cuenta en el número de parados actuales, pero, 928.709 que se encuentran en suspensión de contrato o reducción de jornada se siguen considerando activos, aunque estos no generen ninguna actividad económica y, además, cobren una prestación. Por tanto, a la hora del análisis de la tasa de paro actual, deben tomarse con cautela dichas cifras.

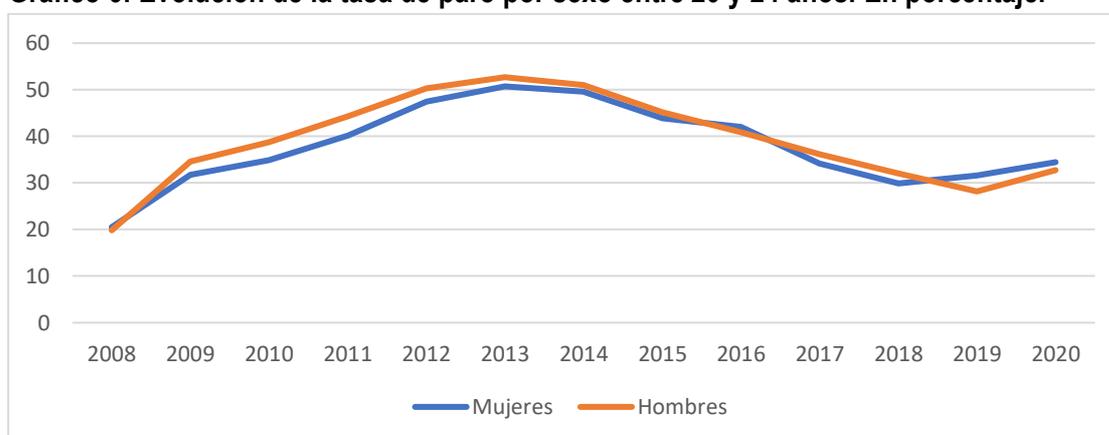
**Gráfico 5: Evolución de la tasa de paro por sexo entre 16 y 19 años. En porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de la Población Activa.

En primer lugar, se analiza el rango de edad entre 16 y 19 años donde se puede resaltar que desde principios del 2008 la tasa de paro en los jóvenes es baja, aunque con una diferencia del 8,41% entre ambos sexos, pues las mujeres representan el 44,39% y los hombres el 35,98%. Tras este año, la tasa de paro se ve incrementada en cifras muy relevantes, ya que, en 2013, que se considera el pico más alto del periodo estudiado, los porcentajes son del 76,41% y 72,38%, respectivamente. Sin embargo, podemos apreciar un detalle muy poco frecuente en los años 2011 y 2012 debido a que la tasa en las mujeres es menor (63,96% y 72,06%) que la de los hombres (64,66% y 73,38%). Esta situación dura poco, ya que al año siguiente el porcentaje del sector masculino cae al 65,78%. Actualmente se encuentra en un 48,02% (hombres) y un 55,67% (mujeres), es más alta que en años anteriores, pero no llega a superar el porcentaje tan elevado consecuente de la crisis económica.

**Gráfico 6: Evolución de la tasa de paro por sexo entre 20 y 24 años. En porcentaje.**

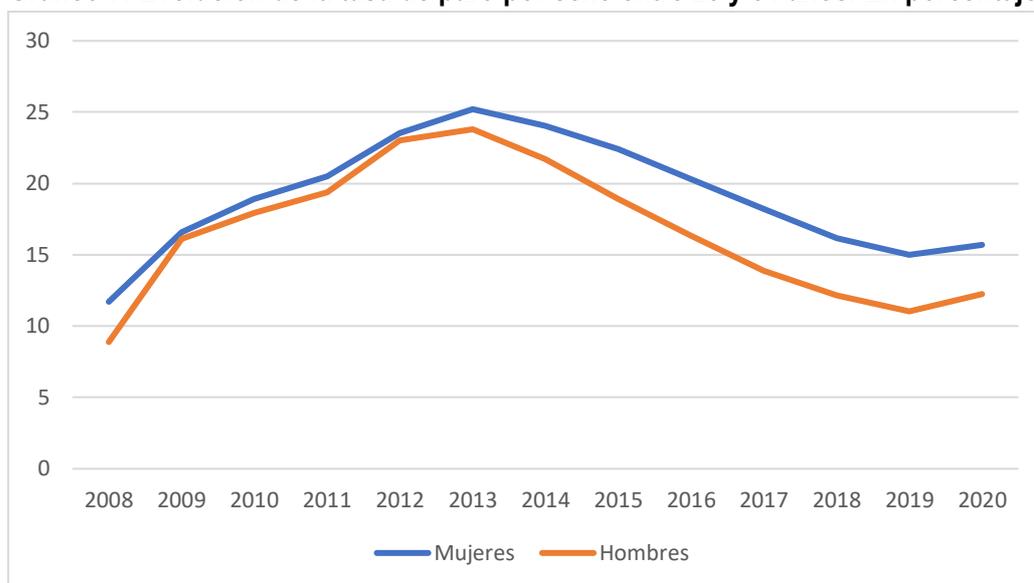


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de la Población Activa.

En este rango de edad es considerable la buena posición que tienen las mujeres en el indicador del desempleo, ya que, aunque en 2008 los hombres se sitúan en un 19,84% y las

mujeres en un 20,52%, el resto de los años hasta la actualidad está caracterizado por una tasa de paro femenina menor. Es a partir del 2019 hasta la actualidad donde la tasa del sector masculino comienza a decaer pasando de un 32% en 2018 a un 28,23% en 2019. Por otro lado, las mujeres experimentan un aumento de 29,95% en 2018 a un 31,65% en 2019. Actualmente, las tasas de paro en ambos géneros se han incrementado pero el hombre (32,72%) sigue estando por debajo de la mujer (34,46%).

**Gráfico 7: Evolución de la tasa de paro por sexo entre 25 y 54 años. En porcentaje.**



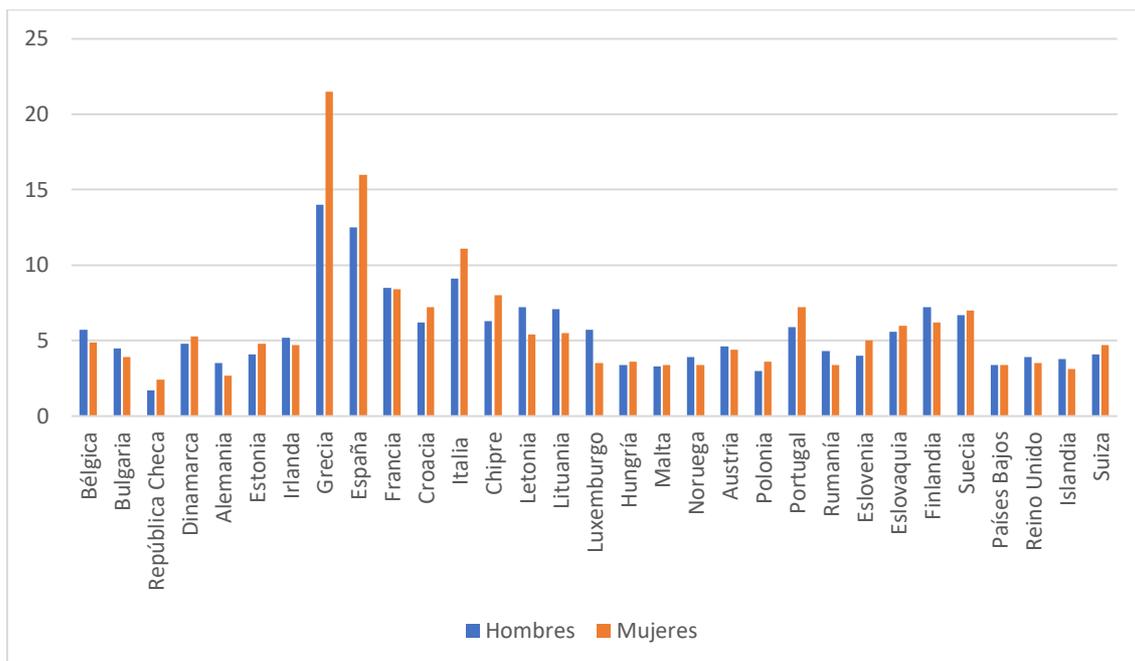
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de la Población Activa.

Durante la edad que va de 25 a 54 años, se pueden diferenciar dos periodos. El primer periodo comienza en 2008, con un 8,89% en los hombres y un 11,71% en las mujeres, y finaliza en 2013 con un 24,88% y 25,79%, respectivamente. Este primer periodo se caracteriza porque el paro en el sector femenino es mayor, aunque la diferencia no es tan notoria, pues la distancia entre los porcentajes es muy baja. El segundo periodo, abarca desde el 2014 hasta el 2020, donde existe un notorio descenso de las cifras en ambos géneros, siendo el año 2019 con menores tasas de paro; en las mujeres del 14,99% y en los varones del 11,05%. Actualmente, las cifras han aumentado (mujeres 15,71% y hombres 12,25%).

Una vez analizados los datos, resaltar que el género femenino suele ser el más afectado, concretamente, el sector que se encuentra en edades entre los 16 y 19 años. Los motivos que están relacionados con esta consecuencia pueden deberse a:

- El abandono escolar temprano y, por tanto, no se finalizan los estudios básicos y obligatorios.
- Desempleo de larga duración que en España representa el 14,4%.
- Los contratos temporales son muy comunes en esta edad.

**Gráfico 8: Tasa de paro por sexo UE en 2019. En porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia a partir del Eurostat.

España es el segundo país de la Unión Europea con mayor tasa de paro femenina (16%), teniendo a Grecia por delante (21,5%), por lo que nuestro país tiene una tasa de paro femenina muy elevada en comparación con el resto de países. Además, la diferencia entre sexos es abismal.

## 6.4. BRECHA SALARIAL

Este concepto hace referencia a la diferencia existente entre los ingresos brutos que percibe una mujer por trabajar una hora y los que percibe un hombre. A la hora de calcular esta brecha, se tiene en cuenta el salario que un trabajador recibe directa y únicamente aquellas empresas que superan a los diez empleados, esto implica que estas cifras no están relacionadas con la calidad laboral, el tipo de contrato, nivel de estudios o el número de horas trabajadas.

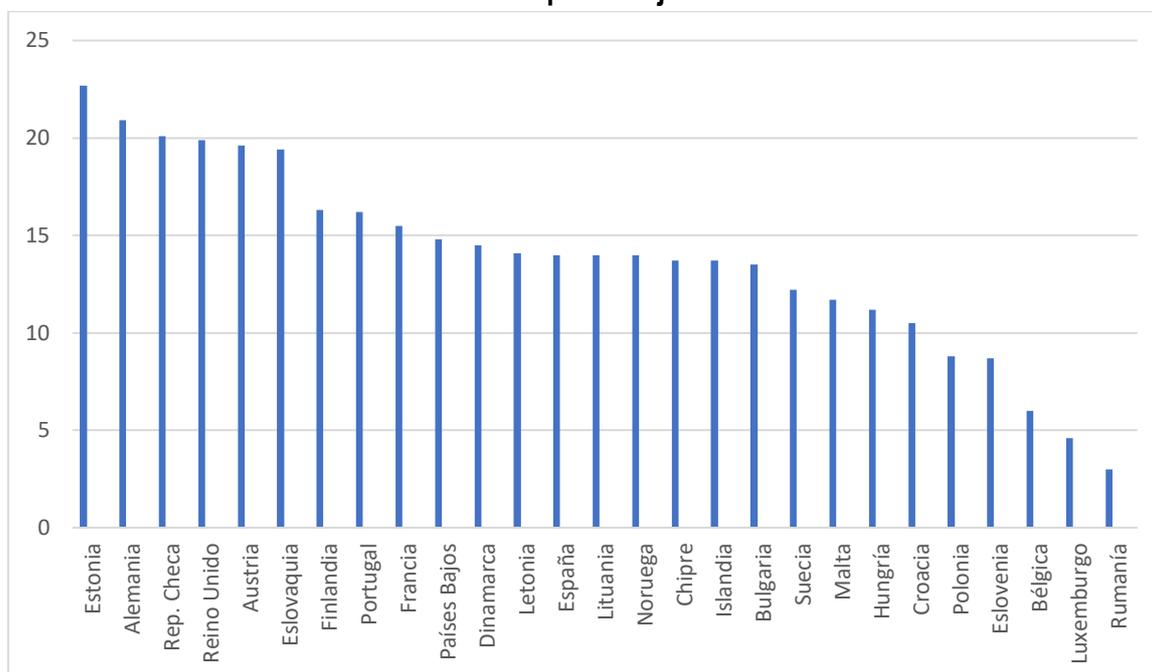
Un concepto que está muy ligado a esta situación de desigualdad es la discriminación laboral, es decir, que dos personas que son prácticamente igual de productivos y que además poseen la misma cualificación tienen diferentes tratos por razones de sexo, ideología, raza... En el caso de este apartado, nos centraremos en el estudio de la discriminación por razón de género para verificar nuestro objeto de estudio.

### 6.4.1. COMPARATIVA CON PAISES DE LA UE

Como podemos observaren en el gráfico que viene a continuación, actualmente la brecha salarial en España se encuentra en una posición media en comparación con el resto de los países miembro de la Unión Europea, toma una cifra del 14%, situándose por debajo de países que pueden considerarse más desarrollados como Alemania (20,9%), Francia (15,5%) o Reino Unido (19,9%). Las mujeres en la UE cobran de media casi un 15% por hora menos que los hombres y no siempre tiene que ver con la desigualdad de género, si no que también puede estar influenciada

porque existe una menor tasa de actividad por parte del sector femenino o incluso porque estas se desenvuelven en trabajos que son menos remunerados o con contratos a tiempo parcial.

**Gráfico 9: Brecha salarial UE año 2018. En porcentajes.**



Fuente: Elaboración propia a partir del Eurostat.

#### 6.4.2. BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

La brecha salarial hace alusión a la diferencia existente entre el salario del hombre y de la mujer, realizando ambos el mismo trabajo. A la hora de estudiar la situación en España, se tendrán en cuenta diferentes aspectos como el género, el tipo de contrato y la edad. Los datos se han obtenido en: las Encuestas de estructura salarial anual para los años comprendidos entre 2009 y 2017 y en las Encuestas de estructura salarial de periodicidad cuatrienal para el año 2018, ambas tienen como objetivo conocer la distribución de los salarios mensuales y anuales en función de las características individuales y colectivas.

**Tabla 2: Salario anual medio por sexo y cociente mujeres respecto a hombres. Euros.**

	Hombres	Mujeres	Cociente
2009	25.001,05	19.502,02	78%
2010	25.479,74	19.735,22	77,45%
2011	25.667,89	19.767,59	77,01%
2012	25.682,05	19.537,33	76,07%
2013	25.675,17	19.514,58	76,01%
2014	25.727,24	19.744,82	76,75%
2015	25.992,76	20.051,58	77,14%
2016	25.924,43	20.131,41	77,65%
2017	26.391,84	20.607,85	78,08%
2018	26.738,19	21.011,89	78,58%

Fuente: Elaboración propia a partir del EES.

El último dato obtenido sobre el salario medio anual es del año 2018, donde la mujer representa el 78,58% (21.011,89€) del salario del hombre (26.738,19€).

Desde el año 2009, la diferencia de salarios medios entre sexos es bastante diferente, las mujeres cobran una media de 19.502,02€, mientras que los hombres 25.001,95€ y, siendo el cociente del 78%. Esta diferencia continua hasta el año 2018 donde, a pesar de que los salarios se han visto aumentados, la diferencia es relevante y, además, comparando el año 2009 con el 2018, el cociente ha crecido de un 78% a un 78,58%.

Si analizamos estos salarios en los diferentes tipos de contratos obtenemos que:

- En los contratos indefinidos, el salario de la mujer es siempre más bajo que el del hombre, considerando que están realizando el mismo trabajo. Es cierto que, con el paso de los años, vemos como los salarios de ambos géneros van aumentando, pero el sector masculino cobra más. En el último año estudiado (2018), existe una diferencia 6.867,66€ al año de media entre el hombre y la mujer.

**Tabla 3: Salario anual medio por trabajador según sexo y contrato indefinido. Euros.**

	Mujeres	Hombres
2008	20.008,48	26.329,00
2009	20.382,95	26.960,97
2010	20.987,07	27.676,84
2011	20.854,66	27.683,85
2012	20.632,89	27.608,03
2013	20.643,16	27.768,03
2014	21.147,36	27.999,69
2015	21.063,25	27.825,63
2016	21.086,26	27.665,19
2017	21.609,64	28.231,26
2018	22.210,24	28.987,90

Fuente: Elaboración propia a partir del EES.

- En los contratos temporales, el sector femenino sigue estando por debajo del masculino en relación con el salario medio anual por trabajador. No obstante, la diferencia entre géneros no es tan notoria como en el caso de los contratos indefinidos. Tanto en el hombre como en la mujer, se puede observar una caída de la retribución dineraria durante los años 2012, 2013 y 2014, pero tras este último año se vuelve a remontar los datos, aumentando hasta el 2018. Año en el que los salarios se ven bastante aumentados respecto al año anterior, pasando de 15.972,34€ a 17.069,20€ en las mujeres y de 17.983,21€ a 18.987,35€ en los hombres. Actualmente, la diferencia de salario entre sexos es solo del 1.918,15€.

**Tabla 4: Salario anual medio por trabajador según sexo y contrato temporal. Euros.**

	Mujeres	Hombres
--	---------	---------

2008	15.069,12	17.062,62
2009	15.996,67	17.278,93
2010	15.553,37	17.739,80
2011	15.487,40	17.357,99
2012	14.891,24	16.880,78
2013	14.570,13	16.258,07
2014	14.661,47	16.691,14
2015	15.571,82	17.274,93
2016	15.461,31	17.565,17
2017	15.972,35	17.983,21
2018	17.069,20	18.987,35

Fuente: Elaboración propia a partir del EES.

Por tanto, en este sentido, las desigualdades salariales entre género son más notorias en los contratos indefinidos, ya que la diferencia está en 6.867,66 euros al año que el hombre cobra de más.

Está claro que los datos muestran que, tanto en España como en el resto de los países de la Unión Europea, las mujeres perciben ingresos mucho menores que los hombres. En España, las mujeres suelen cobrar un 25% menos que los hombres, realizando el mismo trabajo.

Sin embargo, existen varios hechos y causas que están muy relacionados con que las mujeres se encuentren en esta situación:

- Tan solo un 8,7% de los hombres trabajan a tiempo parcial, y un 31,3% las mujeres, lo que lleva a la conclusión de que hay menos mujeres empleadas que hombres.
- Debido a la maternidad o al cuidado de familiares cercanos, muchas mujeres no son contratadas, pueden tener salarios menores debido a dicha baja o incluso, al despido durante estos periodos. Recientes estudios afirman que las mujeres solteras cobran un 5% más que las mujeres con familias.
- Tomando como referencia datos disponibles en el Eurostat, las mujeres también sufren discriminación laboral en el sentido del cargo o puesto directivo, ya que solo representan el 6,9%. Esto incurre de manera negativa en la brecha salarial, pues pueden llegar a cobrar hasta un 23% menos que los hombres por hora trabajada.

Finalmente, se ha tomado como muestra tres rangos de edad diferentes para comprobar qué rango es el más afectado.

**Tabla 5: Brecha salarial de género por hora, por edad y por periodo. En porcentaje.**

	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 a 64 años
2009	3,0	12,9	24,2

2010	1,6	12,0	21,4
2011	0,0	11,2	18,1
2012	0,4	9,3	16,1
2013	1,2	9,3	14,2
2014	1,6	10,2	13,4
2015	1,7	11,4	13,8
2016	2,6	11,8	12,9
2017	1,7	12,1	14,2
2018	2,4	12,2	14,8
2019	4,7	11,6	14,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.

Teniendo en cuenta la brecha salarial, cabe señalar que el sector más afectado en cuanto a desigualdad salarial es el comprendido entre 55 y 64 años, pues, a medida que pasan los años y la edad, los porcentajes son más elevados. En el caso del año 2019, se pasa de un 4,7% en los jóvenes de 16 a 24 años hasta un 14,2% en los empleados de 55 a 64 años. Lo que significa que de media las mujeres cobran un 14,2% menos que los hombres la hora (55 a 64 años). En cambio, los jóvenes (16 a 24 años), el sector femenino percibe un 4,7% menos que el sector masculino por hora trabajada, finalmente, los trabajadores entre 25 y 54 años tienen una diferencia en el salario de 11,6%.

## 6.5. PREOCUPACIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Con el objetivo de demostrar que la falta de reconocimiento en el trabajo da lugar a un menor rendimiento laboral se ha utilizado un estudio de Infojobs que se centra en el 'I Barómetro del Empleo', donde se estudian las principales preocupaciones de los activos en el mundo laboral según el género.

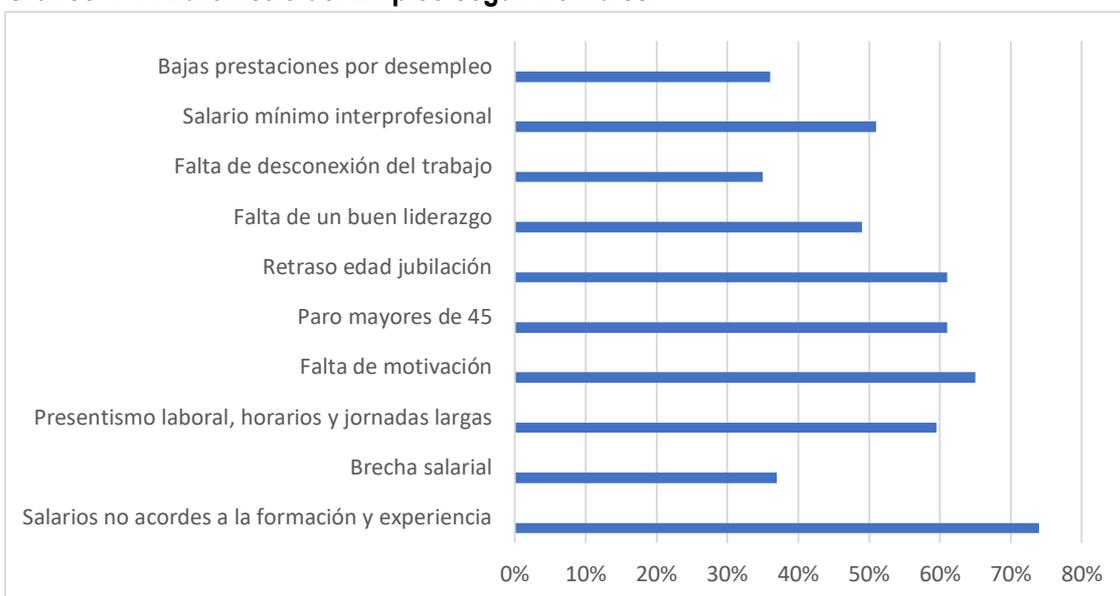
Si comparamos las preocupaciones de ambos géneros, cabe señalar que los aspectos son similares pero el orden o el porcentaje que se les da a estos no es igual.

**Gráfico 10: I Barómetro del Empleo según mujeres.**



Fuente: Elaboración propia a partir de Infojobs.

### Gráfico 11: I Barómetro del Empleo según hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de Infojobs.

Como podemos observar, coinciden en que los salarios no son acordes a la experiencia y formación que es de un 74%. Igualmente, hemos comprobado que las mujeres sienten una mayor preocupación por la brecha salarial (62%), el presentismo laboral, horarios y las jornadas largas (65%), el salario mínimo interprofesional (57%) y las bajas prestaciones por desempleo (40%). Sin embargo, los hombres muestran unas actitudes similares, pero por diversos temas como la falta de motivación (65%), el retraso en la edad de jubilación (61%) falta de un buen liderazgo (49%) y falta de desconexión del trabajo (35%).

Con esta información recopilada, podemos concluir que las mujeres han optado por no preocuparse tanto por el puesto de trabajo que llegan a alcanzar, ya que, existen otros factores como el salario o el tener empleo que debe de ser más necesario que llegar a tener un puesto de líder en una empresa, pues estas pueden estar ya concienciadas de que la sociedad las considera

poco aptas para estos tipos de empleo y se conforman con un salario digno y que les permita poseer una vida con un nivel medio.

## 6.6. TECHO DE CRISTAL

En primer lugar, hablaremos detalladamente sobre la definición y las causas de que esta situación siga vigente. El techo de cristal hace alusión a aquellos pensamientos por parte de los integrantes de una empresa u organización que dan lugar a que el sector femenino no se le considere capacitada o apta para adquirir puestos de alta categoría o dirección, lo que lleva a un estancamiento y a la imposibilidad de avance o reconocimiento.

Este concepto está estrechamente relacionado con los estereotipos que la sociedad impone a este género, tanto desde el punto de vista intelectual como familiar.

Hoy en día sigue existiendo en la sociedad y lo que más preocupa es que persiste en países que se han llegado a considerar desarrollados y con ideologías igualitarias para ambos sexos, lo que supone un obstáculo para las mujeres en el mercado laboral y en su vida profesional.

Sin embargo, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo fomentar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en órganos y cargos de responsabilidad, es decir, que no se supere el 70% ni que sea por debajo del 40% en cada sexo.

**Tabla 5: Porcentaje de mujeres en órganos superiores.**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia y Ministerio	28,6	35,7	28,6	27,3	35,7	61,1	58,8
Secretarías de Estados	25	33,3	25	25	29,2	43,5	44
Subsecretarías y secretarías Generales	34,6	34,6	35,2	36,5	30,2	39,7	38,3
Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	30,7	31	27,9	27,4	27,9	39	42,5
Total	30,9	32,4	29,4	29,4	29,2	41,2	42,8

Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística.

En el año 2019 las mujeres ocupaban el 42,8% de los órganos superiores y los altos cargos, sin tener en cuenta los puestos de la administración con categoría inferior a la de director general. La presencia femenina en cargos superiores ha incrementado, pero la diferencia respecto a los hombres sigue siendo notable. El mayor porcentaje se encuentra en los miembros del gobierno con un 58,8%, y el menor en las Subsecretarías y las Secretarías Generales con un 38,3%, y si nos fijamos en los cargos de mujeres como presidente o vicepresidenta son aun menores, aunque la presencia como consejeras se ha duplicado en los últimos años.

En el ámbito económico a las mujeres se les otorga el papel donde adoptan las decisiones económicas más importantes, como los consejos de administración de las empresas y de la banca, al igual que los cargos con responsabilidad en órganos administrativos de orden económico, es decir, ministerio de economía, consejerías de economía, consejo económico y social...

En ese sentido, tomaremos como referencia la encuesta realizada sobre la Diversidad de Género de 2017 donde se muestra como ocho de cada diez altos cargos están liderados por hombres a pesar de que la predisposición por desenvolverse en estos tipos de empleo es muy similar en ambos sexos.

Hays, consultora que realiza el informe, coge una muestra de 4.000 hombres y mujeres de toda España en el año 2017 a los que le realiza la encuesta con el objetivo de recabar datos que verifiquen las limitaciones del género femenino. Se obtiene que el 82% de los encuestados consideran que dentro de la empresa u organización en la que trabajan están lideradas por un hombre. El 45%, tanto de hombres como de mujeres, es decir, existe coincidencia, aspiran a llegar a ser directores. Por tanto, se puede verificar que la ambición en ambos géneros es la misma, por lo que no debería suponer una barrera para la mujer. Igualmente, las mujeres encuestadas (44%) se consideran poco valoradas y con menos oportunidades que los hombres (37%).

Además, en la encuesta también se hace alusión a los distintos sectores económicos, donde se observa que las mujeres prefieren los puestos directivos o de dirección general. Por otro lado, los hombres se sienten más realizados en el sector manufacturero.

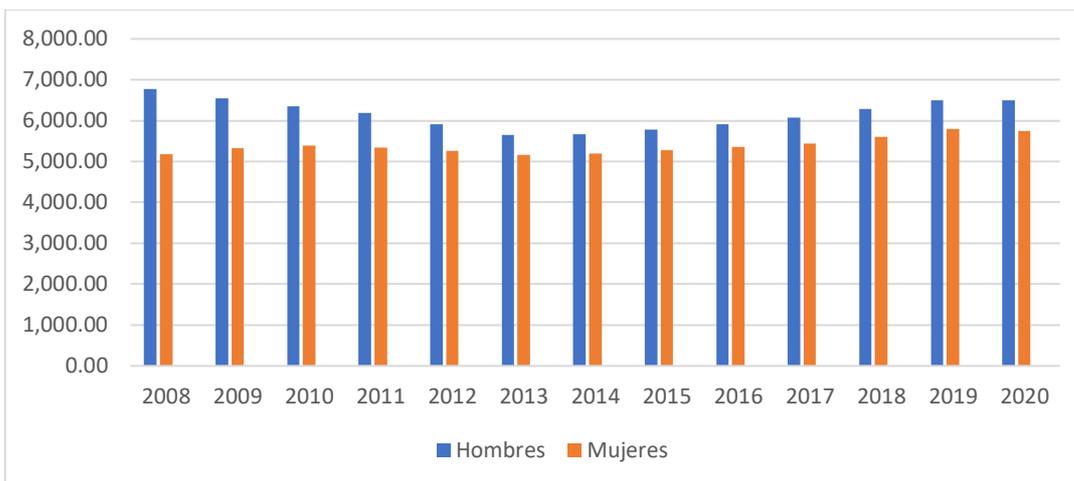
## **6.7. IGUALDAD LABORAL**

Dentro del mercado laboral existen diferentes tipos de contrato, entre los que debemos destacar los contratos indefinidos y los temporales.

- Contratos indefinidos: se pueden definir como aquellos en los que no se establece una fecha de finalización. Por tanto, son extensibles en el tiempo hasta que se produce un despido, baja voluntaria o finalización del periodo de prueba. En España, nos encontramos ante un mercado laboral donde los hombres han tenido preferencia a la hora de este tipo de contratos, dejando a las mujeres con unas posibilidades menores, posiblemente, debido a la dedicación familiar.

Comparando ambos sexos desde el año 2008 hasta lo que llevamos de 2020, podemos observar como, en ese primer año, los hombres toman un valor de 6.780.670 (sector más incrementado), en comparación con las mujeres con 5.174.100. Los datos del hombre van cayendo paulatinamente hasta el 2014; sin embargo, la mujer durante los tres primeros años experimenta un crecimiento. Aunque el sector femenino se encuentra con cifras por debajo del masculino, se debe resaltar que en la caída que va desde 2008 hasta 2014, las cifras de los hombres caen en un porcentaje mayor que las de las mujeres. Tomando como referencia el año 2019, observamos que el sector femenino sufre una caída pasando de 5.803.000 ocupadas a 5.743.400. En sentido contrario, los hombres aumentan sus cifras, pues pasan de 6.490.620 asalariados a 6.493.500. Por tanto, los contratos indefinidos están más representados por los varones, ya que los empresarios consideran esta situación más beneficiosos para ellos.

**Gráfico 12: Asalariados con contrato indefinido por sexo. En miles de personas.**

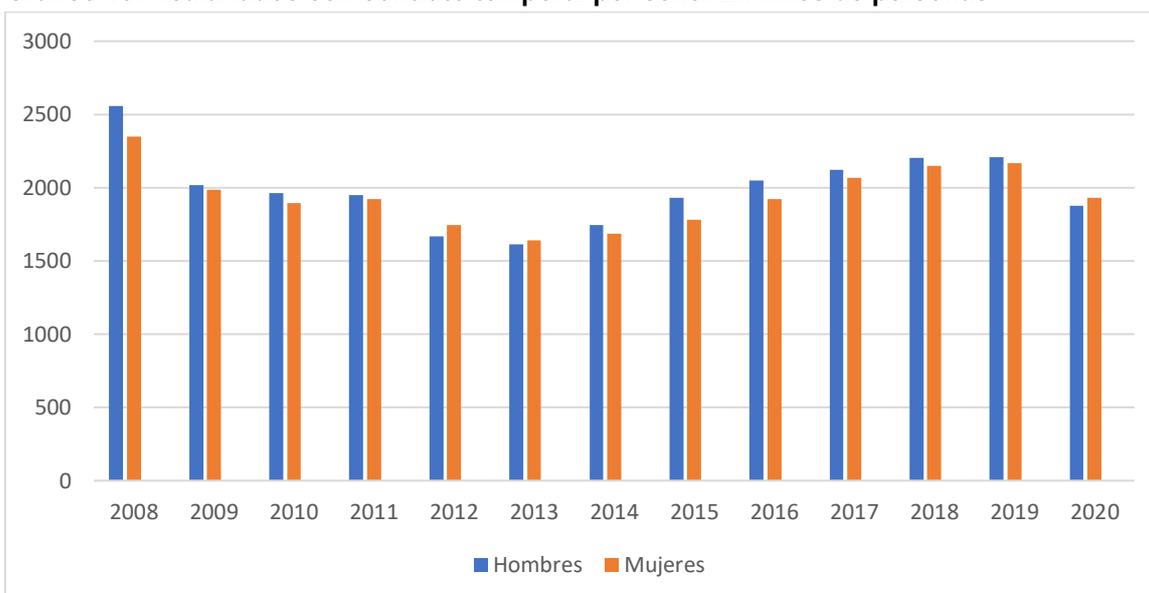


Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística.

- Contratos temporales: estos contratos, al contrario que los anteriores, se caracterizan por la presencia de una fecha de finalización. Una vez finalizados el empresario puede bien despedirlo y contratar a un nuevo empleado o volver a renovar dicho contrato ya pactado anteriormente.

En ese sentido, analizando estos contratos, cabe destacar que, las diferencias en las cifras de los contratados, independientemente del sexo, son mínimas. Únicamente en 2012 y 2013 la mujer destaca sobre el hombre, pues estas toman un valor de 1.640.420 ocupadas y los varones de 1.615.070. Actualmente, el sector femenino vuelve a estar por encima del masculino, pues son 57.750 asalariadas más. Situación que beneficia bastante a las mujeres, pues con estos tipos de contratos pueden compaginar su vida laboral con la familiar.

**Gráfico 13: Asalariados con contrato temporal por sexo. En miles de personas.**



Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística.

## 6.8. VIDA FAMILIAR

En este apartado se analizará la postura femenina dentro del hogar familiar. Podemos remontarnos a la época clásica, donde era muy importante el *oikos* ateniense, que significa 'casa', es decir, comprendía tanto el conjunto de bienes como las personas que constituyen la unidad básica del hogar; esto quiere decir que existía un cabeza de familia que era el hombre, su esposa y sus hijos. Estos funcionaban como una unidad económica y social, por tanto, era la base de la sociedad de la Antigua Grecia y toda su vida se centraba en el buen funcionamiento del *oikos*, ya que era sinónimo de economía y espiritualidad.

Las mujeres tuvieron gran importancia en la vida y economía familiar, pues se encargaban de tareas relacionadas con el cuidado de los niños, maridos y de la casa. Además, constituían un papel muy relevante, ya que se les consideraba principalmente las únicas capaces de producir nuevos descendientes, algo necesario para que la sociedad continuara avanzando y lo que significaba mano de obra más joven en el hogar.

En cuanto a la capacidad de decidir y tomar iniciativas, el sector femenino estaba muy restringido por los hombres, es decir, nunca podían tener la última decisión frente a algún problema. No obstante, estas participaban activamente en los aspectos internos del hogar, pero formalmente, la autoridad doméstica era encabezada por el hombre.

Actualmente, ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación. El objetivo de esta nueva ley es que ambos sexos tengan las mismas condiciones y oportunidades dentro del mercado laboral en relación con el embarazo o cuidado de hijo o familiares, ya que, como se comentaba anteriormente, el sector femenino ha sido siempre el más afectado a la hora de compaginar la vida familiar y la laboral. Del mismo modo, se pretende fomentar a la sociedad al desarrollo de nuevas generaciones, pues para la economía supone un avance positivo.

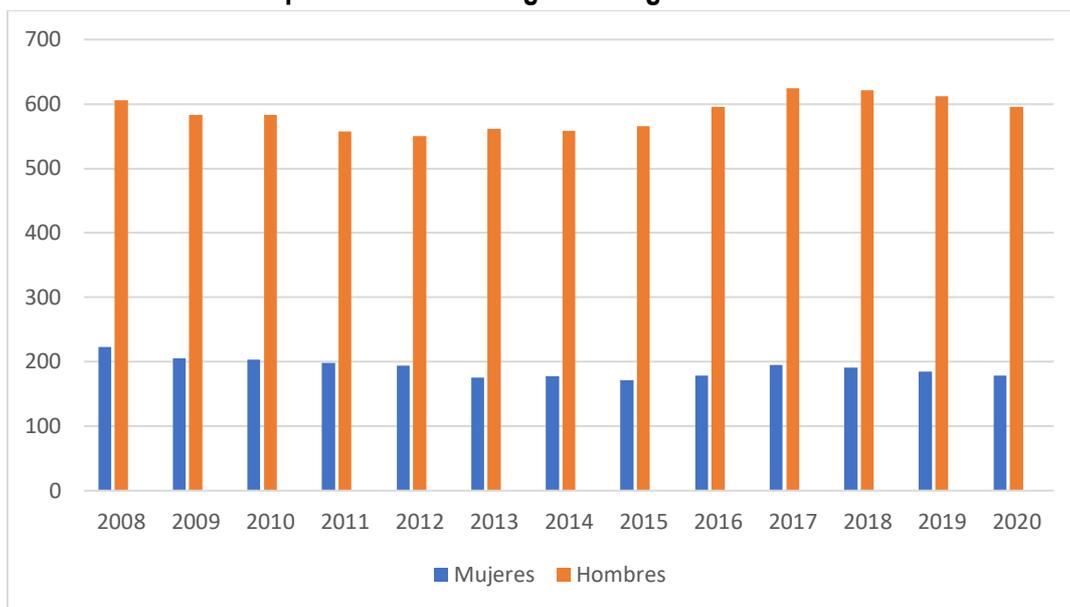
Las nuevas medidas que se han llevado a cabo son exigibles para todas aquellas empresas que superen los 50 empleados, los trabajadores podrán adaptar su jornada, tanto en cuestión del tiempo de trabajo, como en la forma de su prestación, que únicamente será limitado por razones organizativas o productivas de la empresa, previamente acreditadas ("jornada a la carta"). Por otro lado, el permiso por lactancia se reconoce como derecho de ambos progenitores y se puede ampliar hasta 12 meses en caso de que ambos deseen una reducción de su jornada debido a esta situación. Igualmente, ha sido modificada la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda de menores, es decir, ambos progenitores tienen el derecho de disfrutar de 16 semanas de suspensión del contrato por este motivo. Esta mejora se ha llevado a cabo con el objetivo de impulsar a las empresas a que las mujeres no sean las únicas afectadas por aumentar el núcleo familiar, si no que también puedan tener el derecho de conciliar lo laboral y lo familiar.

## **6.9. SECTOR ECONÓMICO**

Se estudiará la contribución de las mujeres en los distintos sectores económicos con el fin de comprobar que se prefiere a los hombres para trabajos relacionados con el sector primario y secundario y a la mujer en el sector servicios.

En la agricultura, desde el inicio de la crisis, año 2008, podemos ver que, siempre ha sido un sector predominado por el sector masculino, comenzando con 605.500 de hombres hasta llegar a 595.500 en 2020. Sin embargo, las mujeres que forman parte de este sector, en 2008 son de 222.700, cayendo hasta 178.500 en 2020.

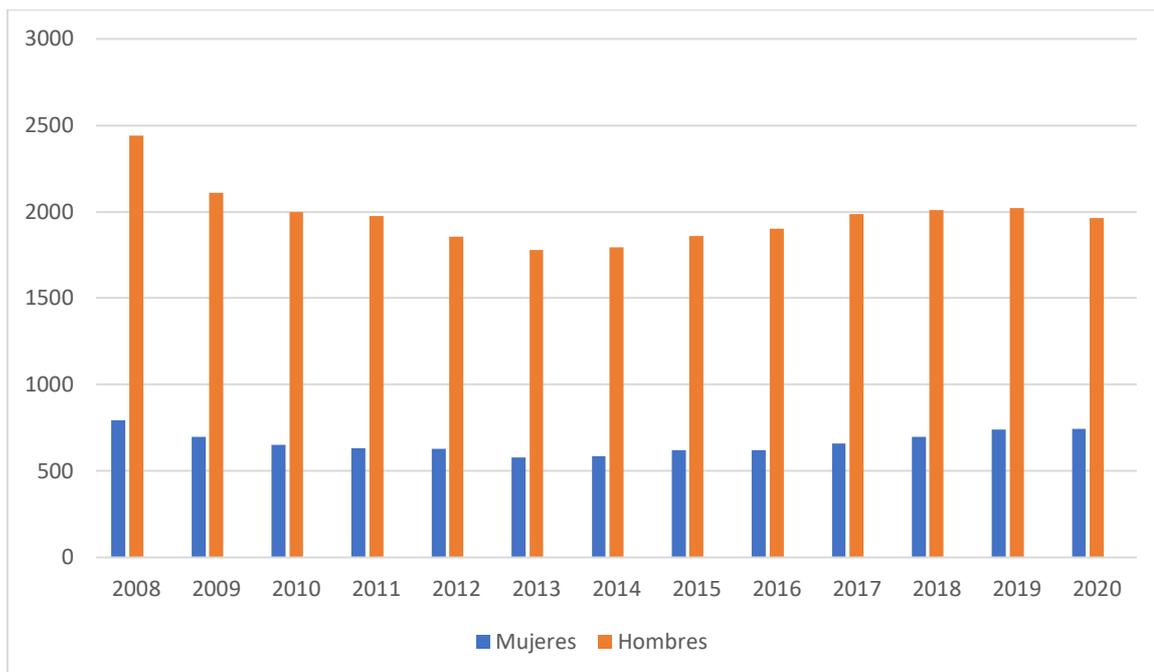
**Gráfico 14: Población ocupada en el sector agrícola según sexo.**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de la Población Activa.

En el sector industrial, ocurre lo mismo, son solo 795.500 de mujeres las que forman parte en 2008, manteniéndose prácticamente constante hasta 2020 (742.150). Por otro lado, existe una diferencia abismal con la situación de los varones, pues en 2008 son 2.441.200 y en 2020, 1.963.650.

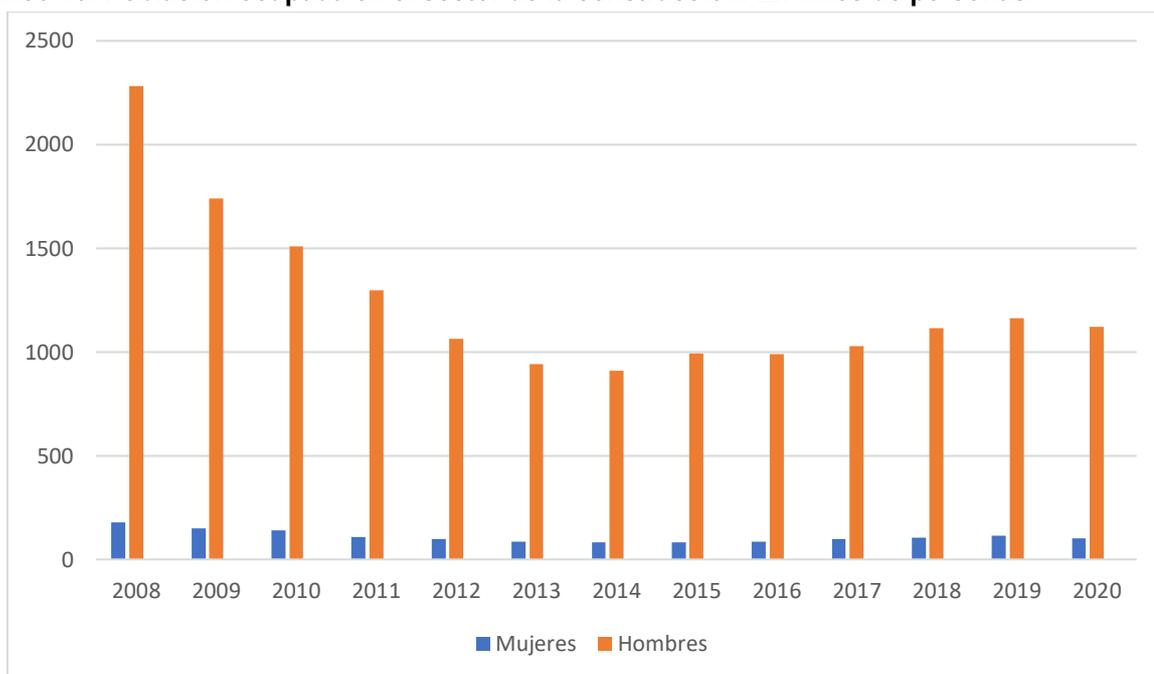
**Gráfico 15: Población ocupada en el sector industrial. En miles de personas.**



Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de la Población Activa.

Como es de esperar, tras haber analizado el sector industrial, si nos centramos en el sector de la construcción, una vez más se considera a los hombres mejor cualificados y se prefiere este tipo de capital humano para tales trabajos. Los hombres suponen un 84% en 2008, por tanto, las mujeres se encuentran casi fuera de este sector. Sin embargo, la construcción en España se ha visto bastante afectada debido a la crisis, lo que ha llevado a mucho tiempo de paro en este sentido.

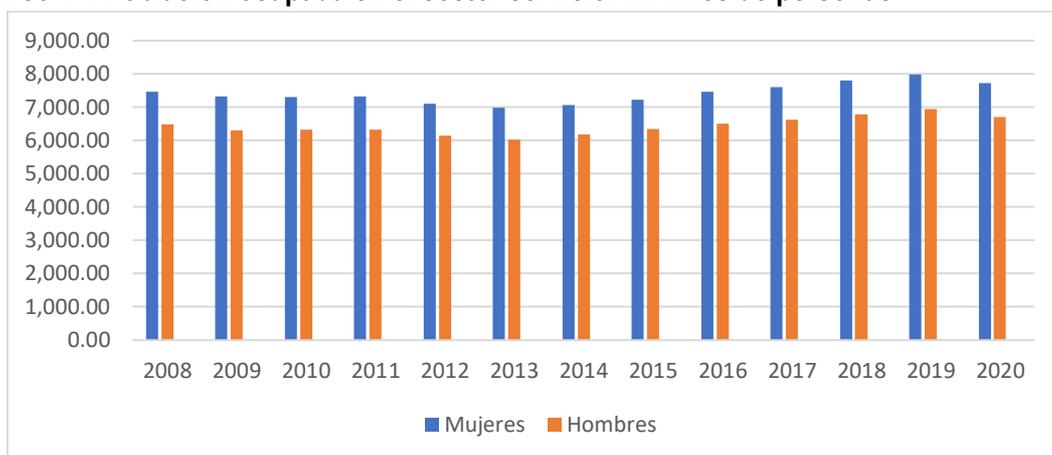
**Gráfico 16: Población ocupada en el sector de la construcción. En miles de personas.**



Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de la Población Activa.

Para terminar, se debe destacar que el sector servicio está formado, en mayor parte, por mujeres, aunque la diferencia entre ambos sexos tampoco es tan relevante. En 2008 son 7.468.700 mujeres (6.476.200 hombres), aumentando hasta 2020 con una cifra de 7.725.300 (6.715.700 hombres).

**Gráfico 17: Población ocupada en el sector servicio. En miles de personas.**

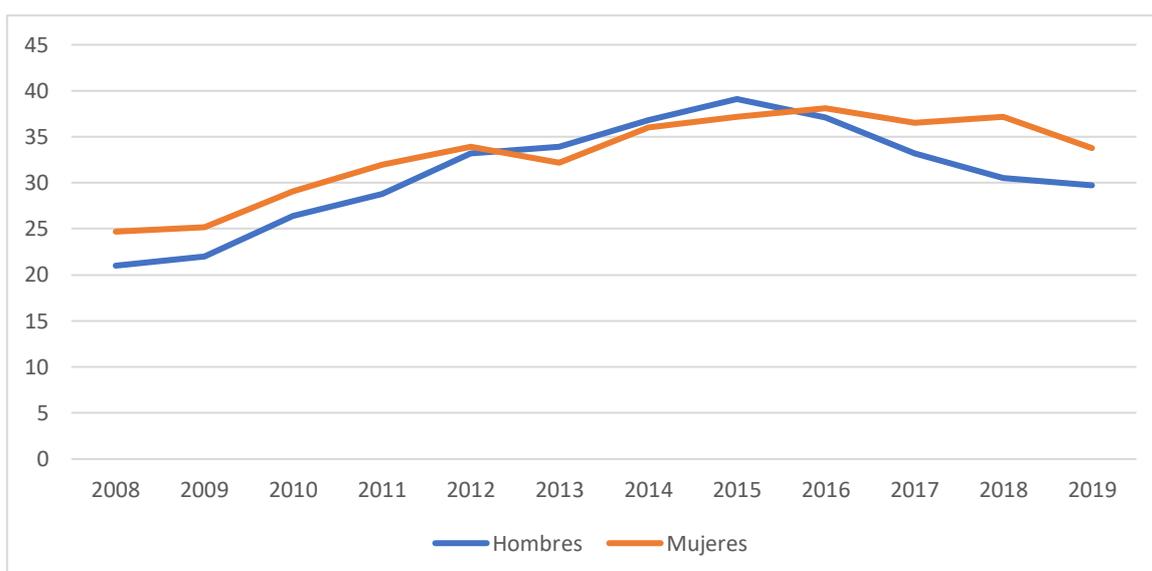


Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de la Población Activa.

## 6.10. RIESGO DE POBREZA O EXCLUSIÓN SOCIAL

Por último, tras haber analizado todos los puntos anteriormente mencionados, se requiere estudiar qué género y rango de edad tiene una mayor posibilidad de pobreza debido, en mayor parte, a los salarios, condiciones laborales y tipo de contrato y trabajo. Para dicho estudio se tendrá en cuenta la tasa de riesgo de pobreza que se define como el porcentaje de hogares con unos ingresos por debajo del 60% del ingreso medio nacional.

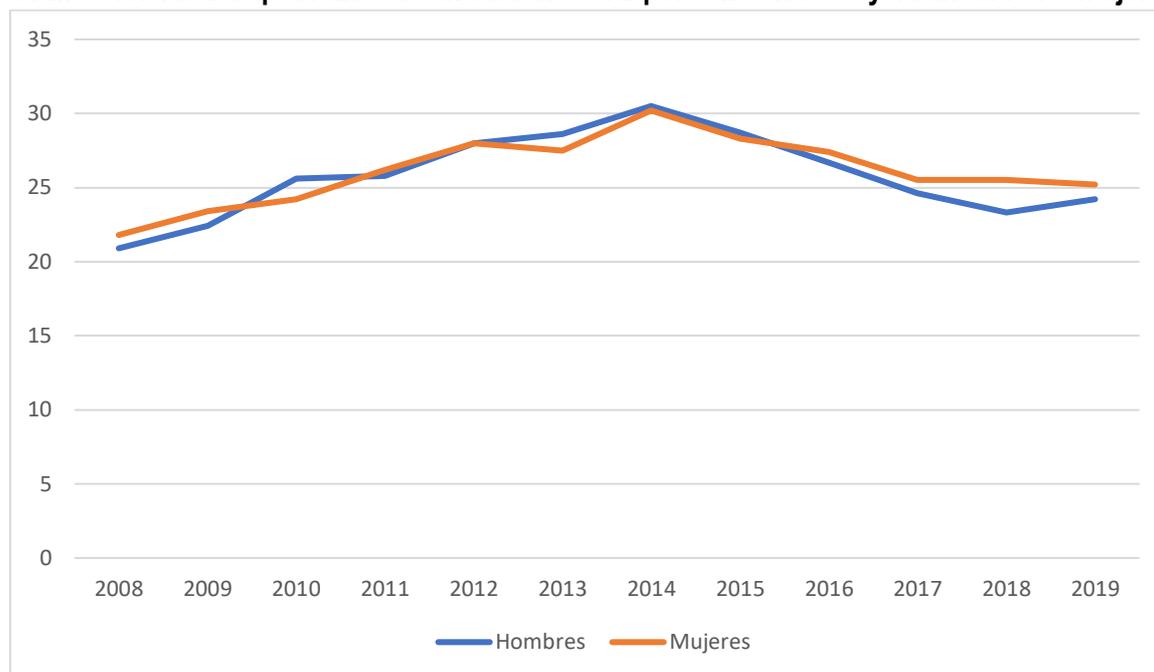
**Gráfico 18: Tasa de pobreza o de exclusión social por sexo entre 16 y 29 años. Porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida.

En el gráfico anterior se muestra la evolución de la tasa de pobreza distinguida por sexo y por edad comprendida entre 16 y 29 años. Desde el año 2008 hasta el año 2012, las mujeres tenían una mayor probabilidad de sufrir pobreza, ya que representaba el 24,7% y los hombres el 21%. Pero, tras esta fecha, la situación cambia y la tasa de los hombres (33,9%) es mayor que la femenina (32,2%). Aunque solo dura hasta el 2016, donde la mujer se vuelve a ver afectada. Actualmente, en este rango de edad, el sector femenino posee un porcentaje del 33,8% y los varones del 29,7%.

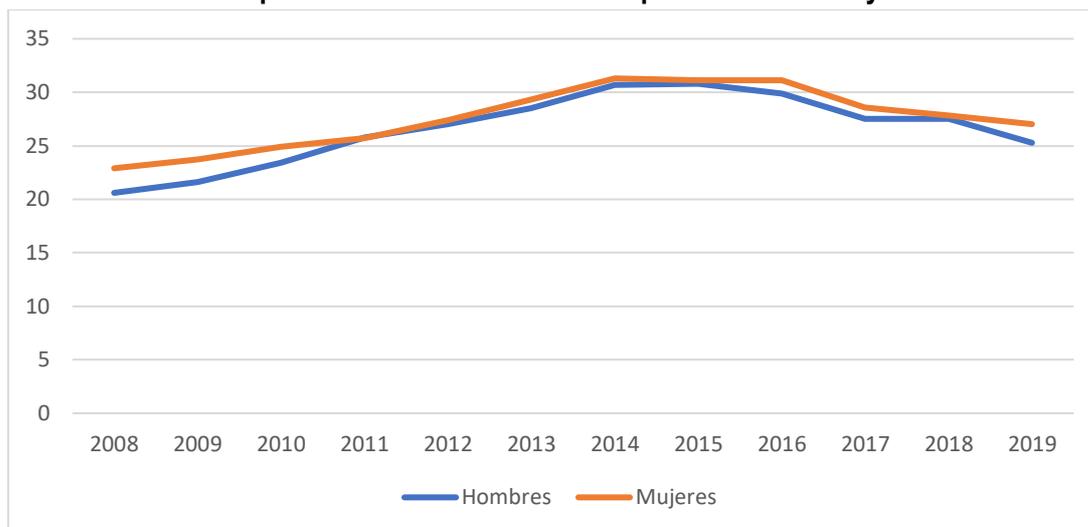
**Gráfico 19: Tasa de pobreza o de exclusión social por sexo entre 30 y 44 años. Porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida.

En el rango de edad que abarca de los 30 a los 44 años, ocurre lo mismo que en el anterior, se comienza en 2008 con una tasa de pobreza masculina (20,9%) menor que la femenina (21,8%). No obstante, en 2010 hasta el 2015 los hombres sufren más (25,6%) que las mujeres (24,2%) en sentido de exclusión social o pobreza. A partir de este año hasta el 2019, las mujeres (25,2) vuelven a tener una tasa mayor, exactamente, 1 punto porcentual por arriba que los hombres (24,2).

**Gráfico 20: Tasa de pobreza o de exclusión social por sexo entre 45 y 64 años. Porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida.

Entre los 45 y 64 años, las cifras están muy próximas, las mujeres siempre suelen tener unos datos un poco más elevados que los hombres, pero comparándolos la diferencia no es tan abismal. Únicamente en el año 2019, donde las mujeres toman unos valores del 27% y los hombres del 25,3%.

Una vez confrontadas las gráficas en función de los géneros y rangos de edad, se puede concluir que las mujeres suelen tomar unos porcentajes de tasa de pobreza mayores que la de los hombres. En cambio, existen similitudes en los tres gráficos relacionadas con los datos de los hombres, pues como se ha mencionado, durante los años abarcados entre 2010 y 2014, la tasa propia de este sector se ve aumentada. Esto puede deberse, posiblemente, a las consecuencias de la crisis que afectó al sector de la construcción donde dejó sin trabajo a miles de hombres, por lo que en estos años el género masculino tuvo mayores posibilidades de pobreza o exclusión social.

Finalmente, con estos datos, hay que atender a que los jóvenes (16-29 años), toman unos valores mayores, por tanto, es el rango de edad más afectado.

## 7. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Con toda la información que se ha recopilado, los datos que se han estudiado y las hipótesis que se han planteado procedemos a concluir y a resumir todo de manera detallada para sacar una conclusión sobre lo investigado.

Con el estudio de la tasa de actividad comprobamos que a medida que van pasando los años las mujeres muestran una mayor predisposición por incorporarse en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta que estas compaginan su vida laboral con la familiar. No obstante, a la hora de comparar los diferentes sexos, vemos como los hombres tienen una tasa de paro mucho menor que las mujeres, por tanto, a pesar de que el sector femenino muestra una actitud positiva e integradora, el mercado de trabajo no lo valora ni lo favorece.

Es impactante observar y analizar que España, siendo un país avanzado, se encuentra dentro de los primeros países con mayor porcentaje de brecha salarial de la Unión Europea. Por lo tanto, las mujeres reciben una retribución dineraria más baja que los hombres, lo que lleva de nuevo a la falta de valoración del trabajo y de la cualificación y a la necesidad por parte de estas de, muchas veces, tener unas condiciones laborales pésimas. De igual forma, analizando únicamente esta situación en España, comprobamos que, tanto en los contratos indefinidos como en los temporales, las mujeres tienen salarios menores.

Actualmente, el porcentaje de mujeres en altos cargos es muy reducido en comparación con los hombres, lo que hace que las mujeres sigan con unas oportunidades escasas. Predominan más los contratos temporales, lo que conlleva a una inestabilidad constante y dependencia económica debido a los salarios que perciben.

Igualmente, se ha comprobado que las mujeres se desenvuelven positivamente en trabajos relacionados con el sector terciario, es decir, el sector servicios; dejando que los hombres se desarrollen en la agricultura, construcción e industria. Por tanto, la igualdad de oportunidades se ve de nuevo afectada, pues las mujeres se consideran poco aptas para ciertos trabajos y son preferibles en temas vinculados a la educación, enfermería, limpieza...

Finalmente, cabe mencionar que, a pesar del paso de los años, de la educación recibida, de los cambios económicos y, sobre todo, políticos, vivimos en una sociedad marcada por estereotipos donde, muchas veces, la vida de cada individuo se ve condicionada por lo que se espera de ella/él. Es importante señalar que muchos de los avances que existen es debido a que se ha luchado por los principios, derechos y oportunidades que todo el mundo debería tener. Sin embargo, parece que la mujer es el sector que más afectado se suele ver cuando ocurre algo inesperado en un país, como en el caso de la pandemia mundial que existe actualmente, ya que son las mujeres las que han tenido que volver a casa para el cuidado de la familia y volver a salir del mercado laboral.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & De Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de Género en España. Hacienda Pública Española, (229), 87-119. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/J\\_Conde-Ruiz/publication/335016383\\_Brechas\\_Salariales\\_de\\_Genero\\_en\\_Espana/links/5e6f5406458515e5557fd03c/Brechas-Salariales-de-Genero-en-Espana.pdf](https://www.researchgate.net/profile/J_Conde-Ruiz/publication/335016383_Brechas_Salariales_de_Genero_en_Espana/links/5e6f5406458515e5557fd03c/Brechas-Salariales-de-Genero-en-Espana.pdf).

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. España. 3 de septiembre de 198. Asamblea General de las Naciones Unidas. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/elinstituto/normativa/normativa/docs/convencion.pdf>.

Cubel, A. (2004). Historia Económica de España (Siglo XX). [Material del aula]. Universitat de València, Valencia, España. Recuperado de: <https://www.uv.es/~acubel/esquemas.pdf>.

De la Rica Goiricelaya, S., Denia Cuesta, A., Domínguez Serrano, M., Gálvez Muñoz, L., Goerlich Gisert, F. J., Guilló Fuentes, M. D., y Rodríguez Modroño, P. (2010). Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. (1ª ed.). Bilbao: Fundación BBVA. Recuperado de: [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE\\_2010\\_IVIE\\_mujeres\\_mercado\\_laboral.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2010_IVIE_mujeres_mercado_laboral.pdf).

Domínguez Martínez, J. M., y López del Paso, R. (2010). El Mercado Laboral en España Ante el Espejo: posibles factores explicativos del desempleo. Universidad de Málaga. Recuperado de: <https://www.analistaseconomicos.com/system/files/mercadolaboral.pdf>.

Elneser Montesinos, D. (2015). Desigualdades de la mujer en su incorporación al mercado laboral español. Universidad de La Laguna. Recuperado de: <https://riull.uull.es/xmlui/handle/915/1340>.

Encuestas de Condiciones de Vida (ECV): [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176807&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194793](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194793).

Encuestas de la Población Activa (EPA): <https://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/index.html?lang=es>.

Encuestas de Estructura Salarial: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596).

Francisco López, J. (2019). Análisis: La evolución de la economía española en el siglo XXI. Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/actual/analisis-la-evolucion-de-la-economia-espanola-en-el-siglo-xxi.html>.

Hernández, M. (2019). Mujeres y mercado laboral, el camino hacia la igualdad. La Vanguardia. Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/vida/20190314/461020519627/mujeres-mercado-laboral-igualdad-brecha-debate.html>.

Instituto Nacional de Estadística (INE): <https://ine.es>.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, de 23 de marzo de 2007, 12611 a 12645. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>.

Malo de Molina, J. (2005). Una Larga Fase de Expansión De La Economía Española. Documentos Ocasionales. España: Banco de España, 1696 a 2230. Recuperado de: <https://www.bde.es/ff/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/Documentos/Ocasionales/05/Fic/do0505.pdf>.

Millán Vázquez de la Torre, M. G., del Pilar Santos Pita, M., y Pérez Naranjo, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. Universidad de Loyola. Andalucía, Universidad de la Coruña., y Universidad de Córdoba. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252015000200008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008).

Oelz, M., Olney, S., y Tomei, M., (2013). Igualdad Salarial: Guía Introductoria. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_223157.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf).

Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT): <https://ec.europa.eu/eurostat/home?>.

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2015). Hechos y cifras: empoderamiento económico. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): <https://www.oecd.org>.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, 36, de 11 de febrero de 2012, 12483 a 12546. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>.

Secretaría de Estado de Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2016. Recuperado de: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): <http://www.sepe.es/HomeSepe>.