

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Desigualdades de la mujer en su incorporación al mercado laboral español.
(Inequality of woman in joining the Spanish labour market)

Autor/a: D Daniel Elneser Montesinos

Tutor/a: D Juan Salvador León Santana

Grado en Administración y Dirección de Empresas
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2014/2015

San Cristóbal de La Laguna
27 de Julio de 2015

D. Juan Salvador León Santana del Departamento de Sociología

CERTIFICA:

Que la presente Memoria de Trabajo Fin de Grado en Administración y Dirección de Empresas titulada "DESIGUALDADES DE LA MUJER EN SU INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL ESPAÑOL" y presentada por el alumno Daniel Elneser Montesinos realizada bajo mi dirección, reúne las condiciones exigidas por la Guía Académica de la asignatura para su defensa

Para que así conste y surta los efectos oportunos, firmo la presente en La Laguna a veintisiete de julio de dos mil quince.

El/La tutor/a o Los/as tutores/as



Fdo: D./Dña.....

ÍNDICE

	<u>Página</u>
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS.....	4
RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
2. PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	8
2.1 TEORÍAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y GÉNERO	8
2.1.1 Teoría del Capital Humano	8
2.1.2 Teoría de la Segmentación	9
2.1.3 Mujeres, economía y empleo	10
3. METODOLOGÍA.....	11
3.1. OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN	11
3.2. TRATAMIENTO DE LOS DATOS.....	11
4. ANTECEDENTES DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.....	11
5. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA SEGREGACION POR RELACION DE GÉNERO	12
5.1 HIPÓTESIS 1: LA TASA DE ACTIVIDAD DE LA MUJER. FACTOR RELACIONAL ENTRE SU NIVEL DE ESTUDIOS E INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL.....	13
5.2. HIPÓTESIS2: LA TASA DE DESEMPLEO DE LA MUJER. FACTOR RELACIONAL ENTRE LA EDAD Y LA PRESENCIA EN EL MERCADO de trabajo.....	16
5.3. HIPÓTESIS 3: LA JORNADA LABORAL, LA CONJUNCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA DEMANDA DEL MERCADO.....	17
5.4 HIPÓTESIS 4: LA CONTRATACIÓN DE LA MUJER. SU COMPROMISO LABORAL DEPENDE DE SU COMPATIBILIZACIÓN ENTRE SU ACTIVIDAD LABORAL Y SU VIDA FAMILIAR	18
5.5. HIPÓTESIS 5: LA MAYOR PRESENCIA DE LA MUJER EN EL SECTOR. EMPLEO PÚBLICO Y LEYES DE IGUALDAD	20
5.6 Hipótesis 6: LA MUJER EN EL ÁMBITO ECONÓMICO. ATRIBUTOS FEMENINOS Y PREJUICIOS LABORALES.....	21
5.7. HIPÓTESIS 7: SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL. DEPENDE DE PROFESIONES FEMENINAS Y CAPITAL APORTADO.....	22
5.8. HIPÓTESIS 8: BRECHA SALARIAL. TRADICIÓN HISTÓRICA DEL MERCADO Y DEPRECIACIÓN DE LA MUJER FRENTE AL HOMBRE.....	24
6. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.	25
7. BIBLIOGRAFÍA	28
8. ANEXOS	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Página

Gráfico 5.1: Tasa de actividad, según sexo, periodo 2008-2014. (Porcentaje).....	14
Gráfico 5.4: Distribución de asalariados, según sexo, Periodo 2008-2014. (Valor Absoluto, en miles de unidades).....	20
Gráfico 5.7: Ramas de actividad con mayor presencia de la mujer. Periodo 2008-2014. (Valor Absoluto).....	23
Tabla 5.1. Número de activos según sexo, periodo 2008-2014. (Valor Absoluto).....	30
Tabla 5.2. Tasa de Actividad, periodo 2008-2014.....	30
Tabla 5.3. Tasa de Actividad del hombre, población edad 16-70, periodo 2008-2014...	30
Tabla 5.4. Tasa de Actividad según nivel de estudios, año 2014	30
Tabla 5.6. Tasa de paro según sexo, periodo 2008-2014.....	30
Tabla 5.7. Número de parados, según sexo y edad, población 16-70, periodo 2008-2014. (Valor Absoluto).....	31
Tabla 5.8. Tasa de paro según sexo y edad, población 16-70, periodo 2014.	31
Tabla 5.9. Número de parados que buscan su primer empleo, según sexo, periodo 2008-2014.....	31
Tabla 5.10. Tipo de jornada laboral de la mujer, periodo 2008-2014.....	32
Tabla 5.11. Tipo de jornada laboral del hombre, periodo 2008-2014.....	32
Tabla 5.12. Número de ocupadas en jornada parcial, según sexo y edad, población 16-70, periodo 2008-2014.....	32
Tabla 5.13. Número ocupados en jornada parcial, según sexo y edad, población 16-70, periodo 2008-2014.....	33
Tabla 5.14. Total de mujeres distribuidos en el Sector Público, según edad, población 16-70, periodo 2008-2014.	33
Tabla 5.15. Total de hombres distribuidos en el Sector Público, según edad, población 16-70, periodo 2008-2014.	33
Tabla 5.16. Total de mujeres distribuidos en el Sector Privado, según edad, población 16-70, periodo 2008-2014.	34
Tabla 5.17. Total de hombres distribuidos en el Sector Privado, según edad, población 16-70, periodo 2008-2014.	34
Tabla 5.18. Total de asalariados distribuidos por sectores económicos, según sexo, periodo 2008-2014.....	34
Tabla 5.20. Salario por hora según contrato de las mujeres. Período 2008-2014	35
Tabla 5.21. Salario por hora según contrato de los hombres. Período 2008-2014.....	35

Tabla 5.22. Salario por hora de las mujeres según sectores. Período 2008-2013	35
Tabla 5.23. Salario por hora de los hombres según sectores. Período 2008-2013	35
Tabla 5.24. Salario medio de la mujer por tipo de contrato. Período 2008-2013	35
Tabla 5.25. Salario medio del hombre por tipo de contrato. Período 2008-2013.....	35
Tabla 5.26. Salario medio de las mujeres según edad, población de 20 a 70 años. Período 2008-2013.....	36
Tabla 5.27. Salario medio de los hombres según edad, población de 20 a 70 años. Período 2008-2013. ‘	36

RESUMEN

En el presente artículo, se explora la evolución y situación de la mujer en el mercado laboral español durante los últimos seis años en los cuales se engloba la crisis económica, con el fin último de obtener evidencias sobre las desigualdades laborales existentes en comparación con la posición del hombre. Para ello, se ha recurrido a datos de diversas fuentes oficiales así como a una importante lectura empírica que nos ha proporcionado la base metodológica y argumental para poder plantear determinadas hipótesis que dan respuesta a los objetivos perseguidos. Los resultados observados, determinan que la situación laboral de la mujer sigue siendo discriminatoria con respecto a los hombres tanto en contratación laboral, como en salarios y jornadas laborales, aspecto que resulta inquietante en el siglo XXI donde la mujer se cree que ya es valorada en todos los aspectos de una forma igualitaria a los hombres.

ABSTRACT

This article, analyzes the evolution and condition of Spanish women in the work environment during the last six years in which the economic crisis is included, in order to obtain evidences about discrimination in the workplace between men and women. To this aim, several official sources as well as an important empirical reading have provided the methodological base and the argument to contemplate some hypotheses which respond to considered objective. Results establish, that the realm of women's work is still discriminatory compared to men's workplace, as much in hiring , as salaries and workdays, what is worrying in the 21st century when its believed that the woman is valued in general aspects in an egalitarian way than men.

Palabras claves:

Mujer, discriminación, empleo, salario.

Keywords:

Women, discrimination, employment, salary.

INTRODUCCIÓN

“La mujer es la compañera del hombre, dotada con la misma capacidad mental...Si por fuerza se entiende poder mental, entonces la mujer es infinitamente superior al hombre...Si la no violencia es la ley de nuestro ser, el futuro está con las mujeres...” (Mahatma Gandhi).

Es una realidad que la crisis económica en España ha tenido una gran repercusión en los mercados de trabajo a largo plazo, originando que la mano de obra femenina siga sin estar suficientemente representada en gran parte de los sectores económicos. Por lo que la mujer, ha tenido que superar diferentes obstáculos a lo largo de la historia ya que su comparación con el hombre siempre ha estado presente y eso ha hecho, que el verdadero rol laboral de la mujer no haya sido reconocido en su totalidad.

Este Trabajo Fin de Grado (TFG), tiene como objetivo principal realizar un análisis del panorama socio-laboral en el que se encuentra la mujer en el mercado de trabajo. Es un colectivo diverso, que tiene que hacer frente a distintos estereotipos que tradicionalmente están arraigados en nuestra sociedad y que dan lugar a situaciones discriminatorias y abusivas en los puestos de trabajo. Su incorporación al empleo remunerado, así como a los distintos sectores que presenta el mercado de trabajo será objeto de análisis, conociendo las diferencias que experimentan la mujer y el hombre en los puestos de trabajo que ocupen. Por otra parte, se comparará la situación de las mujeres desempleadas con las de los hombres en la misma situación y se estudiará la desigualdad tanto a la hora de su contratación como a la hora de recibir su sueldo. Percibir el salario correspondiente debe de estar en base a la categoría profesional y al esfuerzo realizado pero no por su condición de género, siendo esta situación discriminatoria la que conlleva a que la mujer tenga menos oportunidades laborales así como mayores dificultades o escasas alternativas a la hora de elegir un puesto de trabajo. El sector al que nos dirigiremos será el mercado laboral español.

Para lograr dichos objetivos a lo largo de la exposición, se analizarán diversas variables relativas al mercado laboral en función del sexo como son: la tasa de actividad y de paro, la población activa, ocupada y parada, los diferentes sectores de ocupación así como los distintos tipos de contratos que pueden dar lugar a una desigualdad en la división social del trabajo. Los datos utilizados proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE) así como el Instituto de la Mujer¹, tomando como referencia para el análisis, la franja temporal que engloba desde 2008 hasta 2014.

La elección de este tema radica en la importancia que ha tenido el rol de la mujer en el sector en las últimas décadas, ya que ha pasado a ser la protagonista de la evolución del mercado de trabajo a través de su aportación como ventaja competitiva. La

¹ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), organismo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España y creado por la Ley 16/1983, de 24 de octubre y la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades emana del Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre.

reivindicación del derecho a la igualdad² tiene todavía un largo camino por recorrer ya que la diferencias que existen en la actualidad, no solo se encuentra a nivel nacional sino también en el ámbito europeo e internacional.

El estudio se estructura de la siguiente forma: tras esta introducción, se presentarán las teorías sobre el mercado de trabajo y género recogidas en la teoría del Capital Humano, la teoría de la Segmentación así como aquellas teorías referidas a la mujer que intentan demostrar que la segregación de género es una realidad. Seguidamente, se analizará las diferentes disparidades existentes entre ambos sexos, no sin antes haciendo previamente una breve introducción sobre la situación del mercado de trabajo en España durante el periodo de crisis; mediante la elaboración de diferentes hipótesis que posteriormente tras su estudio, serán contrastadas con nuestro marco teórico adoptado. En último lugar, el trabajo se cierra con unas breves conclusiones.

2. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

2.1 TEORÍAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y GÉNERO

Para encontrar la posible vinculación entre el mercado laboral y las desigualdades de género, tenemos que acudir a teorías o trabajos que hayan tratado la desigualdad a la que históricamente han estado sujetas las mujeres a la hora de incorporarse al empleo.

La discriminación de sexo en el mercado laboral comenzó a percibirse cuando la mujer comenzó a recibir un trato diferenciado por su condición de género, al irse introduciendo en sectores tales como la industria metalúrgica y la construcción, entre otros empleos considerados “para hombres”, en donde se cobraban salarios diferentes aunque se desarrollara el mismo trabajo y por consiguiente, el mismo esfuerzo.

Partimos de lo expuesto por diferentes economistas y sociólogos que han dado su punto de vista a lo largo de la historia sobre la segregación de género, aportando con ello una importante literatura empírica y teórica que nos ha servido para adoptar un marco teórico de referencia en la realización de este TFG.

2.1.1 Teoría del Capital Humano

Teóricamente, invertir en capital humano, resulta en una mejora en la capacidad de los individuos y en la formación en los puestos de trabajo, por lo que supone una inversión que a futuro derivará en unos mayores ingresos, aunque ello suponga para los individuos un doble coste tanto monetario como de oportunidad.

Tal y como expone el autor Gary S. Becker en 1957, existe una relación entre las diferencias salariales y la discriminación, justificando la existencia de una desigualdad salarial por los prejuicios personales que existen por parte de los empresarios a la hora de contratar a las mujeres dependiendo del puesto a desempeñar, al no aceptarlas en puestos con categorías iguales o superiores a los varones. Por tanto, las mujeres se consideran como un elemento menos productivo y más versátil en el ámbito laboral al recibir rentas más bajas que los hombres. Castaño (1999).

² Principio de Igualdad, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 14 de La Constitución Española.

Partimos también de lo formulado por Brown y Corcoran en el año 1997, que explican la discriminación ocupacional a través de la menor inversión que realizan las mujeres en capital humano, debido a que su discontinuidad en el mercado de trabajo conlleva que sus oportunidades laborales esperadas sean menores teniendo como consecuencia una vida laboral más corta y automáticamente una reducción de sus rentas futuras. Este desajuste de la posición de la mujer es consecuencia por ejemplo de la maternidad o de la conciliación familiar que provoca la búsqueda de horarios más flexibles. Estos aspectos influyen, automáticamente en el mercado de trabajo, por el lado de la oferta, al elegir las mujeres aquellas ocupaciones laborales que requieran menor experiencia laboral, así como desde la perspectiva de la demanda, ya que provoca una pérdida de atracción por parte del empresario a la hora de su contratación. Cáceres (2004) y Castaño (1999).

En esta línea, “La mujer anticipa una menor y más intermitente relación con el mercado de trabajo, por lo que los rendimientos de su inversión son menores, lo que finalmente conduce a una inversión óptima menor que en caso de los hombres (Becker, 1965, Mincer y Polachek, 1974, citado por Iglesias, et.at 2010:83).

Sin embargo, en contraposición a esta hipótesis, a partir de los años ochenta del siglo XX las mujeres han cambiado sus pautas intentando asegurarse una mayor y continua presencia en el mercado laboral. Por lo tanto, intentaremos demostrar a lo largo de este trabajo, como hipótesis principal, que la tendencia de la participación laboral de las mujeres ha sido al alza durante el periodo de estudio 2008-2014, caracterizada por una mayor formación y cualificación a pesar de los ciclos económicos por los que ha pasado la economía española. La feminización de la clase asalariada, el movimiento de la liberación de la mujer o su éxito en el sistema educativo han sido factores que han impulsado dicha evolución.

2.1.2 Teoría de la Segmentación

Para entender mejor las importantes diferencias que se pueden observar entre los salarios y las condiciones de trabajo, tenemos que acudir a la teoría de la Segmentación que analiza el funcionamiento del mercado desde la demanda al considerar la existencia de un mercado dual.

Según la teoría propuesta en 1983 por Piore, el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos diferentes: el mercado primario, caracterizado por empresas que ofrecen puestos de trabajos bien remunerados, seguros y con amplias posibilidades de ascender profesionalmente, y por otro lado, el mercado secundario. Se caracteriza por sus pocas posibilidades de avances al ser los puestos de trabajo inestables, sin posibilidad de ascender y a cambio de una mala remuneración al no requerir una alta cualificación. Anker (1997) y Toharía (1999).

De tal modo que, “las mujeres tienden a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo (el que disfruta de formación específica, salarios altos, promoción y carrera profesional) y concentrarse en el secundario (empleos descualificados, inestables, mal pagados)” (Doeringer y Piore 1971, citado por Castaño, et.at 1999:32). Por tanto, los hombres quedarán favorecidos en este primer segmento al presentar menores interrupciones en su ocupación laboral. También las empresas favorecen al hombre al considerarlo como un trabajador que aporta mayor capital humano al poseer una mayor experiencia y cualificación.

En contraste con lo anterior, el economista Beechey “no comparte esta idea de que las mujeres ocupadas se concentran en el mercado secundario debido a características como la baja cualificación, poca formación y alta rotación en el empleo, ya que algunas profesiones típicamente femeninas (enfermera, maestra) se caracterizan exactamente por lo contrario. Las mujeres son la mano de obra preferida para estas ocupaciones por el hecho de que reúnen cualidades personales (generosidad, entrega) que se consideran típicas femeninas”. (Beechey, 1990. citado por Castaño, et.at 1999:32).

2.1.3 Mujeres, economía y empleo

En primer lugar, señalaremos que se entiende por discriminación en el empleo, “Existe discriminación en el mercado de trabajo cuando dos individuos igualmente cualificados son tratados de forma diferente exclusivamente en razón de sexo, raza, edad, discapacidades, etc.” (Becker, 1957, citado por Castaño, et. at 1999:28).

La segregación ocupacional se define en que “la mayoría de los empleos femeninos siguen concentrados en algunos sectores de actividad y en un pequeño número de profesiones ya de por sí muy feminizadas. (Maruani, 2002:54). Por lo que, posiblemente la figura de la mujer se encuentra infravalorada ocupacionalmente en los distintos sectores de la economía, ya que su participación es considerable en ramas económicas como la educación, las actividades sanitarias, la hostelería o actividades jurídicas y de contabilidad mientras que en otras ramas de actividad como la construcción o la industria química, su participación queda muy reducida. Es decir, “la etiqueta de “ocupación femenina” disuade la entrada de varones y propicia la contratación de mujeres” (Alba, 2000:97).

Como resultado, “La segregación ocupacional, tiene un carácter bastante universal y persistente y, en la medida en que implica que las mujeres están relativamente concentradas en ocupaciones de menor remuneración, estatus y posibilidades de promoción” (Escot M., Fernández C., 2014:136).

Todo ello conlleva a que las decisiones laborales de las mujeres han podido estar limitadas al estar el mercado de trabajo estructurado por relaciones de género, encontrándose infravaloradas en comparación con los hombres. “La concentración del empleo femenino en determinados puestos de trabajo tiene efectos negativos sobre su productividad contribuyendo a la explicación del diferencial salarial por género” (Blau y Khan, 1997; Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2006, citado por Iglesias, et. at 2010:83-84). Además, “Las desigualdades salariales vienen causadas por la segregación ocupacional: dado que los hombres y mujeres desempeñan distintos trabajos y en distintas categorías cobran salarios diferentes” (Maté, Nava y Rodríguez; 2002, citado por Ribas Bonet, et. at 2005:17).

De igual modo, la desigualdad de la figura de la mujer en comparación con la del hombre, se percibe en su mayor participación en trabajos a tiempo parcial que con empleos con contratos a tiempo completo. Intentaremos a lo largo del trabajo explicar dicha causa, aunque todo apunta a la conciliación de la vida familiar y laboral que tiene que desempeñar, de acuerdo con los roles actuales, y que da lugar a la pérdida de oportunidades en su aprendizaje y formación. Como consecuencia de ello, la mujer se encuentra condicionada por su participación en el mercado estableciéndose en jornadas más cortas y repercutiendo por ello en sus salarios. Cebrián (2008).

Además, “muchas de las mujeres que trabajan a tiempo parcial están descontentas con la duración de su jornada porque desearían trabajar más horas. El origen de su insatisfacción se encuentra en que se han visto obligadas a elegir o aceptar la jornada laboral a tiempo parcial dadas sus obligaciones familiares” (Alba, 2000:62). “Para muchos, estos contratos han sido “diseñados” específicamente para las mujeres, que así podrían trabajar en el ámbito del mercado y a la vez no descuidar sus obligaciones domésticas” (Santos y Poveda, 2002:160). Así mismo, “hay que reconocer que la mayor presencia de la mujer en el empleo a tiempo parcial constituye un obstáculo adicional para promocionarse y conseguir la ansiada igualdad con el hombre en el aprovechamiento de las oportunidades laborales.”(Alba, 2000:63).

Para concluir, Gunderson “individuó cinco motivos de la disparidad salarial entre hombres y mujeres: a) diferencias en cuanto al capital humano acumulado, b) diferencias de salario dentro de una misma ocupación, c) diferencias de salario por trabajo de “igual valor”, d) diferencias en los empleos deseados, y e) diferencias en los empleos disponibles.” (Gunderson, 1994, citado por Anker, et. at 1997:362).

3. METODOLOGÍA

3.1. OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Este trabajo está realizado en base a los datos obtenidos a través de las medias anuales que nos proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), así como los obtenidos a través del Instituto de la Mujer (IMIO) en su apartado de Estadísticas de empleo y prestaciones sociales. El uso de la EPA, nos ha permitido obtener datos relacionados sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral español para después realizar un análisis de los mismos, así como una comparación con la situación del hombre. Además, se han consultado diversos libros y manuales que tratan el tema de la segregación de sexo y la discriminación de la mujer.

3.2. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Todos los datos representados en las tablas que sirven de justificación a las conclusiones de este trabajo, han sido exportados de diferentes páginas web nacionales de estadística, así como de diferentes libros y manuales a través del programa informático Excel, el cual permite un fácil trabajo con dichos datos.

Así mismo todos los datos obtenidos y que han dado lugar a las diferentes hipótesis que componen este Trabajo de Fin de Grado (TFG) han sido correctamente contrastados y documentados para así garantizar la veracidad de los mismos.

4. ANTECEDENTES DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

En lo referente al mercado laboral español, podemos decir que a lo largo del periodo comprendido entre el 2008 al 2014 se distinguen dos grandes etapas, englobadas ambas por una época marcada y caracterizada por la crisis económica mundial. En ella, la pérdida de confianza y el desconcierto sobre el futuro ha provocado que tanto las familias como los empresarios hayan sufrido los desequilibrios que se han producido en la economía española, ya que la crisis se instaló rápidamente desde 2008, y sigue

dejando una huella en el tejido empresarial español tanto por sus efectos destructores como por su larga duración.

Durante el primer período que engloba los 3 primeros años, cabe destacar el declive generalizado que sufren los sectores económicos, en especial la construcción y sectores afines como el inmobiliario, el financiero, la industria y el transporte. Las principales causas de dicho declive han sido: la pérdida de empleo (afectando gravemente a la población masculina), el menor aprovechamiento del capital tecnológico y humano y una gran disminución de la productividad; todos estos rasgos, determinantes para la economía de un país. España comienza a alcanzar grandes cifras de paro de una forma más rápida en comparación con otras economías, por lo que el desempleo se convirtió en un problema permanente, que persiste durante todo este periodo provocando grandes desigualdades en la distribución de la renta y una gran destrucción de empleos tanto temporales como indefinidos. A causa de ello, la economía española necesitaba conducir su producción hacia sectores que presentaran mayores expectativas de futuro y de rentabilidad. Aunque a día de hoy, la disminución de renta así como de la calidad de vida, es un hecho que persiste en la situación económica española.

De igual modo, se caracteriza la segunda etapa que engloba desde el año 2011 hasta el 2014, en donde la situación de crisis que está atravesando la economía entra en una fase de recesión. Las empresas siguen sin poder predecir la situación por la que atravesará la economía, por lo que seguirán ofreciendo empleos menos atractivos, dando lugar a salarios más bajos y a aumentos en la rotación de empleos. Continuando con la destrucción de empleos cada vez de forma más intensa, la gravedad de la situación económica española lleva a adoptar medidas o reformas que intenten paliar y que generen un nuevo horizonte de confianza y mejores expectativas de futuro. La reforma laboral de 2012, fue un primer avance para intentar disminuir los desequilibrios del mercado laboral español a través del fomento de la empleabilidad de los trabajadores, la adaptación de los salarios, así como de las condiciones laborales. Cabasés (2013), Morales (2013) y Sanromá (2002).

5. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA SEGREGACION POR RELACION DE GÉNERO

Lo expuesto hasta aquí supone que aunque la actividad laboral de las mujeres se haya incrementado, su incorporación al mercado laboral español sigue siendo menos significativa en comparación con los hombres. Es posible que su presencia haya experimentado una transformación sujeta a una restricción impuesta por una sociedad que le ha atribuido una mayor responsabilidad al ámbito familiar y un menor compromiso al ámbito laboral.

Así mismo, se han desarrollado las siguientes hipótesis que ponen de manifiesto las distintas desigualdades existentes, y que serán abordadas en detalle en los apartados siguientes:

- ✚ H1: La tasa de actividad de la mujer. Factor relacional entre su nivel de estudios e incorporación al mercado laboral.
- ✚ H2: La tasa de desempleo de la mujer. Factor relacional entre la edad y la presencia en el mercado de trabajo.

- ✚ H3: La jornada laboral. La conjunción de la vida familiar y la demanda del mercado.
- ✚ H4: La contratación de la mujer. Su compromiso laboral depende de su compatibilización entre su actividad laboral y su vida familiar.
- ✚ H5: La mayor presencia de la mujer en el sector. Empleo público y leyes de Igualdad.
- ✚ H6: La mujer en el ámbito económico. Atributos femeninos y prejuicios sociales.
- ✚ H7: Segregación ocupacional horizontal. Depende de profesiones femeninas y capital aportado.
- ✚ H8: Brecha Salarial. Tradición histórica del mercado y depreciación del salario de la mujer frente al hombre.

5.1 HIPÓTESIS 1: LA TASA DE ACTIVIDAD DE LA MUJER.FACTOR RELACIONAL ENTRE SU NIVEL DE ESTUDIOS E INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL

Considerando la hipótesis planteada, cabe destacar en primer lugar que el número de activos (personas que poseen la edad legal para poder trabajar y que buscan o que están actualmente trabajando) ha ido en aumento desde el comienzo de la crisis hasta 2012 (2008-2012) comenzando con un valor de 23.066.000 personas y aumentando hasta los 23.444.000 personas, es decir, en cuatro años hubo un aumento de 378.000 personas. Sin embargo, desde el 2013 hasta el pasado año, se produce un descenso del número de activos que hace que el último dato se sitúe en 22.9545.000 personas, es decir, una pérdida de 489.000 personas, concretamente en 381.000 hombres y 109.000 mujeres, probablemente por migraciones e incremento de las jubilaciones.

Las mujeres han ascendido proporcionalmente hasta alcanzar la cantidad de 10.704.000 mujeres activas en el año 2012, obteniendo ese año su máximo, mientras que a partir del año 2013 disminuyen, llegando a situar en el último año su participación en 10.595.000 mujeres. Por el contrario, los hombres presentan un descenso continuado que hace que su presencia con el mercado de trabajo sea cada vez menor.

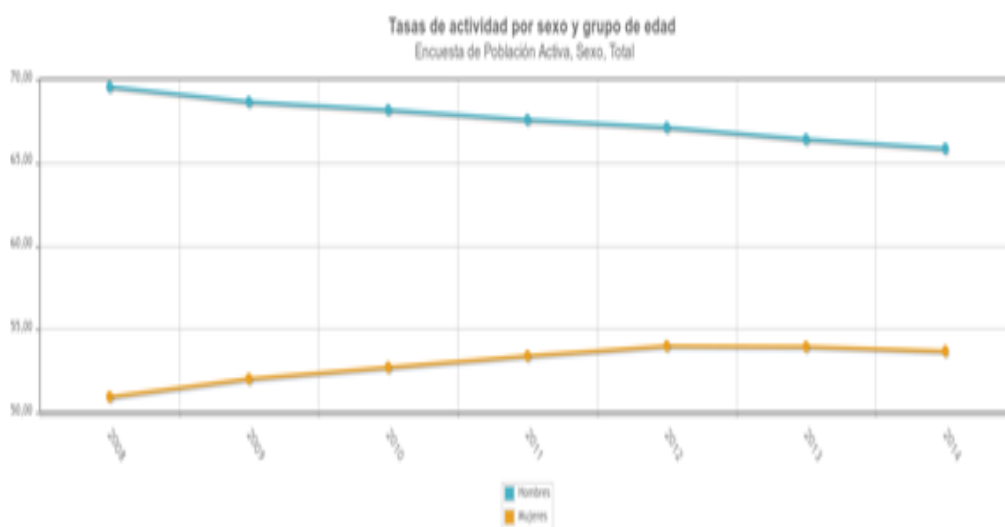
Esta mayor participación no consigue una mayor igualdad, sino una mayor precariedad hacia ellas. Santos y Poveda (2002).

La evolución de la situación laboral de ambos sexos se puede explicar a través de la tasa de actividad (el cociente de dividir la población activa entre la población en edad activa) y tras observar los datos analizados, podemos percibir que la tasa de los hombres presenta un continuado descenso a lo largo del periodo estudiado, dada su pérdida constante de hombres activos, mientras que la mujer, presenta una evolución en ascenso durante el período 2008 a 2012, obteniendo el dato más alto en este último año, con un 53,98%. Sin embargo, a partir del 2013 sufre una caída porcentual, aunque en menor proporción que la de los hombres. Si comparamos los datos de ambos sexos, observamos como la tasa de actividad de la mujer ha aumentado en casi 3 puntos mientras que el hombre ha descendido aproximadamente en 4 puntos.

Si observamos el gráfico siguiente, apreciamos que aunque la trayectoria de la tasa de actividad del hombre presente un claro descenso, esta sigue situándose muy por encima de la tasa de actividad de la mujer. Por lo que, aunque exista una mayor disposición de

la mujer por integrarse en el mercado laboral todavía está muy lejos de poder alcanzar dicha tasa, aunque se ha recortado 7 puntos porcentuales en 7 años.

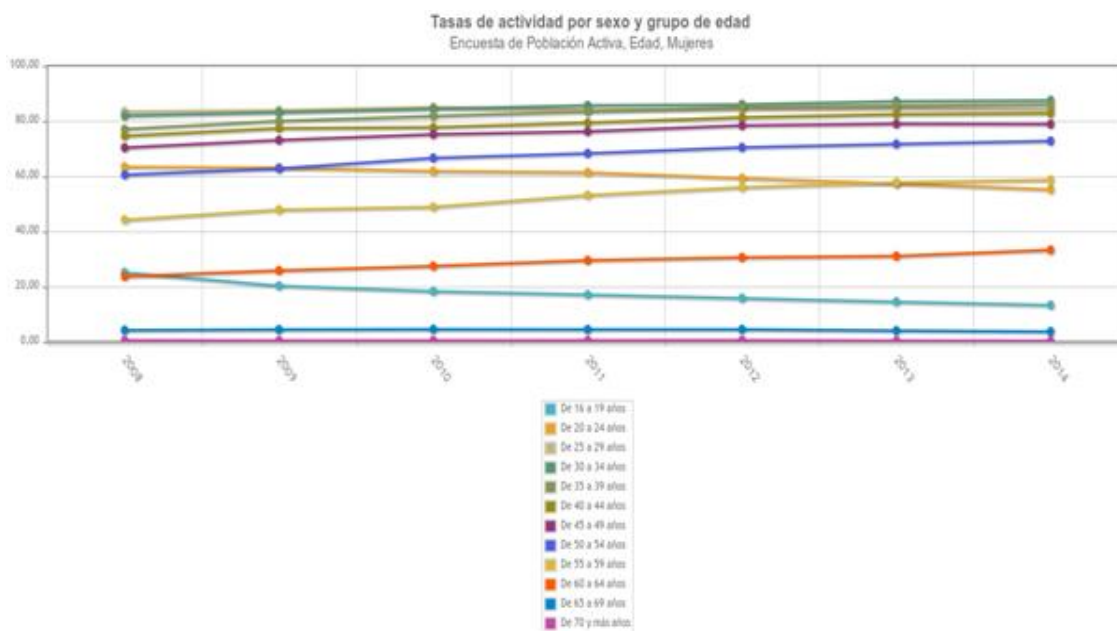
Gráfico 5.1: Tasa de actividad, según sexo, periodo 2008-2014. (Porcentaje).



Fuente: EPA (INE).

Además, teniendo en cuenta la tendencia al alza de la tasa de actividad del colectivo femenino durante los años citados, hemos segmentado el mercado de trabajo de la mujer por edades comprendidas entre los 16 hasta los 70 años o más, y se ha obtenido como resultado que en el año 2008 la tasa de actividad femenina más alta se situaba en la población mediana (de 25 a 29 años) con un 83,40% mientras que en 2014 pasa a situarse en un 87,44%, pero su incorporación se retrocede al intervalo 30-34.

Gráfico 5.2: Tasa de actividad de la mujer, según edad, población edad 16-70, periodo 2008-2014. (Porcentaje).



Fuente: EPA (INE).

Sin embargo, los hombres en 2008 llegaron a su mayor apogeo en la edad comprendida entre los 30-34 mientras que en 2014 su incorporación se sitúa en el tramo de edad de 35-39, concretamente en un 94,93% y 95,23% respectivamente. Dado que en los primeros años se empezó a percibir los desequilibrios económicos y sociales, los datos estadísticos revelan que tanto los hombres como las mujeres han preferido formarse y mejorar su aprendizaje e incorporarse más tarde al mercado laboral.

En otras palabras, aunque el hombre represente un mayor número de activos y también haya preferido obtener mayor formación, la actitud de la mujer en comparación con el hombre ha sido incorporarse a la actividad a una edad más temprana.

En el caso de las jubilaciones producidas en 2014, podemos decir que en el sector femenino se produjeron una mayor cantidad de jubilaciones entre la población comprendida entre los 65 y 70 años con respecto al masculino, ya que presenta una tasa de actividad menor en el primer caso.

La tasa de actividad según la formación alcanzada en 2014, los resultados obtenidos son muy favorables en la participación femenina ya que presenta una tasa creciente a medida que la mujer se va formando y adquiriendo más capital humano, obteniendo un porcentaje de 81.20% al finalizar la etapa de educación superior. Sin embargo, el hombre también muestra una tasa creciente, y en este caso proporción similar a la mujer, llegando a alcanzar una cuota de 81.9% al concluir dicha etapa. A causa de ello, podemos decir que el nivel de formación de las mujeres presenta un comportamiento similar a la tasa de actividad, obteniendo como más activos los niveles de educación superior mientras que, los niveles de educación inferiores se convierten automáticamente en los menos activos.

No obstante, aunque la tasa de actividad de la mujer sea menor en comparación con la del hombre, observamos que la disposición de la mujer a formarse ha ido creciendo. Su inversión en capital humano ha hecho que su aportación en el sector económico sea mayor al de los hombres, por lo que la podemos considerarla como un elemento más productivo que el hombre. Por lo que no podemos afirmar la teoría propuesta por Gary S. Becker (1957), al considerar a la mujer menos productiva y más versátil, ya que se ha demostrado que la mujer ha querido invertir en su futuro mediante una mayor preparación así como mediante una mayor predisposición a formar parte del mercado laboral.

En esta línea, tampoco podemos ratificar la teoría sugerida por Brown y Corcoran (1997) al calificar a la mujer como un elemento menos rentable por participar en el mercado de una forma intermitente. Observamos, que su nivel de estudios ha ido en aumento obteniendo una formación cada vez mayor, por lo que la maternidad o la conciliación familiar no le han impedido que ésta pueda participar de una manera proporcional. Por todo ello, podemos decir que la preocupación de la mujer en acumular capital humano ha ido creciendo aun estando el mercado sumergido en una larga crisis económica, y con ello sus aspiraciones en los puestos de trabajo, sus expectativas a la hora de ascender así como en obtener una mayor contribución salarial. En conclusión, no podemos decir que el mercado de trabajo se esté convirtiendo en un mercado masculinizado.

5.2. HIPÓTESIS2: LA TASA DE DESEMPLEO DE LA MUJER. FACTOR RELACIONAL ENTRE LA EDAD Y LA PRESENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO

El desempleo, en el periodo estudiado, es un factor importante a considerar por cómo ha condicionado nuestra economía, unido al impacto de la crisis económica. Debido a esto, en el mercado laboral español existe una precariedad en la calidad y en la variedad del empleo.

Destacamos que en 2008, la tasa de paro en España se situaba en torno a un 11.25% mientras que en el año 2014 aumentó, llegando a alcanzar 24.44%, es decir, a comienzos de la crisis existían 2.596³ parados llegando a incrementarse al final de la etapa en 5.610 parados, existiendo una diferencia de 2.035 inactivos entre el periodo de crisis. Los datos nos revelan que la mayor cantidad de desempleados a finales del año 2014 se sitúan en torno a la edad de 35 a 39 años, por lo que dicho colectivo aunque haya disminuido ligeramente con respecto al año anterior, ha sido duramente castigado por las consecuencias de la destrucción del empleo. Derivado de esta situación, la población juvenil también presenta una cifra preocupante.

Si analizamos la tasa de desempleo por relaciones de género para realizar una mejor comparación, tanto las mujeres como los hombres presentan, según los datos extraídos de la encuesta de la EPA (medias anuales), una tasa de paro que ha ido en aumento de forma idéntica, aunque se produce una recuperación en el sector laboral en 2014 que provoca una disminución de dicha tasa. En el caso de las mujeres en 2014 pasa de situarse de un 26.67% a un 25.43%, mientras que en los hombres la recuperación es mayor, ya que pasa de presentar una tasa de 25.60% a representar un desempleo del 24.44% en España.

Cabe destacar, que la diferencia en cuanto al número de parados existente entre ambos sexos siempre ha coexistido, aunque a medida de que dicha desigualdad se ha ido reduciendo, la tasa de paro se ha incrementado en una menor proporción.

Por grupos de edad podemos observar que en el 2014, la tasa de paro alcanza su pico máximo en la población más joven tanto en hombres como en mujeres, aunque como dato relevante, destacamos que en este mismo año la mujer a medida que avanza en edad disminuye su tasa paro. El hombre también presenta una trayectoria similar, aunque se produce un leve crecimiento en los grupos de edad de 45-49 y 55-59. Este descenso paulatino de la tasa de paro se puede explicar o bien por una salida del mercado o por una incorporación al empleo.

Ahora bien, existe un mayor número de mujeres en situación de desempleo que buscan su primer empleo en comparación con los hombres, y que han ido en aumento a lo largo del paso del tiempo. Dicho brevemente, a la mujer le ha costado más buscar su primer trabajo y tener su primer contacto con el mercado laboral. En el caso del hombre, aunque su acceso también se haya visto obstaculizado en cierta medida, siempre ha sido en menor magnitud.

En conclusión, todas estas observaciones nos indican que la mujer aunque presenta una tasa de paro mayor a la del hombre, ha querido invertir en el último año más en capital humano ya que ha podido disminuir su permanencia en el desempleo a medida que

³ Los datos extraídos del EPA en función al número de parados equivalen a miles de personas.

avanza en edad, presentando una trayectoria negativa. Sin embargo, le es más difícil encontrar su primer empleo así como obtener su primer contrato en el mercado laboral.

Por lo que, podemos seguir dejando en controversia, las teorías propuestas por Gary S. Becker (1957) y Brown y Corcoran (1997) en relación a la menor inversión en capital humano de las mujeres, ya que siguen teniendo presente el querer formarse y cualificarse con la expectativa de poder abandonar su permanencia en el desempleo e integrarse como fuerza de trabajo en el mercado laboral.

5.3. HIPÓTESIS 3: LA JORNADA LABORAL, LA CONJUNCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA DEMANDA DEL MERCADO

La precarización del empleo es una de las graves consecuencias que ha producido la crisis en España, dando lugar a que las jornadas a tiempo completo (8 horas diarias aproximadamente) se contraigan y predominen los contratos a tiempo parcial, es decir, aquellos acordados “durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo” según el Ministerio de Empleo del Gobierno de España.

Así mismo, se ha creado la necesidad del pluriempleo entre los trabajadores haciendo con ello que la mujer tenga una doble carga, ya que aparte de compaginar la actividad laboral con el cuidado familiar, tendrá que buscar más recursos para subsistir tanto ella como su familia. Torns (1995).

Por lo que, los datos nos indican que desde el 2008 al 2014 la situación no ha cambiado ya que el número de ocupados trabajando en jornada a tiempo completo ha disminuido y por el contrario, ha aumentado los ocupados en jornadas parciales. En 2008, de 18.063.700 ocupados con jornada completa, 6.754.900 eran mujeres y 11.308.800 eran hombres, mientras que en el año 2014 la situación es bien distinta, con 5.879.900 mujeres y 8.705.500 hombres. Podemos decir entonces, que el hombre ha disminuido en un 23.02% mientras que la mujer en un 13%.

Es por todo ello que podemos concluir que es cierto que las mujeres por su histórica situación familiar o por la crisis económica, ha conseguido en los últimos años jornadas laborales más cortas y precarias que los hombres. Por ello, podemos decir que la contratación a tiempo parcial está integrada en el sector femenino, ya que siete de cada diez hombres en 2014 firmaron un contrato en jornada completa, mientras que en las mujeres, tan solo la mitad de los formalizados eran contratos a tiempo parciales. Cordobés (2015).

Por otro lado, la tendencia positiva que ha tenido los contratos a tiempo parcial en ambos sexos ha conseguido que aunque la diferencia existente sea bastante notoria, se haya reducido la desigualdad a medida que han pasado los años, aunque se destaca que en el año 2014, el aumento del número de ocupadas a tiempo parcial es tan notorio que provoca que en este año dicha desigualdad aumente. Aunque la flexibilización del mercado le permita a la mujer poder repartir su tiempo de una forma más equitativa, su mayor presencia en este tipo de trabajos ha hecho que la mujer se haya visto afectada, ya que parece que lo único que le aguarda el mercado laboral son contratos precarios que hacen que la calidad del empleo femenino caiga, situando al hombre en los contratos a tiempo completo.

A pesar de que la mujer predomine en los contratos a tiempo parciales, el hombre se incorpora antes por existir un mayor número de ocupados en el tramo de edad comprendido entre 25 a 29 años, ya que la mujer llega a su mayor apogeo en los grupos de edad 35-39.

Por otra parte, no pasa desapercibido el comportamiento que sufren los trabajadores por cuenta ajena ya que presentan una evolución semejante. Aunque muestran una conducta opuesta únicamente en el año 2014, el crecimiento en ambos sexos se produce en los años 2012 y 2013, mientras que en 2014, las mujeres aumentan incorporándose con más autonomía hasta alcanzar la cifra de 1.024.000 mujeres a cuenta ajena, mientras que los hombres por el contrario, padecen un descenso de 12.200 ocupados aproximadamente.

A modo de conclusión, podemos decir que existe un menor número de trabajadoras por cuenta ajena a jornada completa que en el caso de los hombres, mientras que en lo que respecta a jornada parcial, sigue siendo la mujer la que predomina aunque se aproximan los porcentajes de mujeres y hombres con estos contratos.

Si analizamos las asalariadas, según las medias anuales que nos facilita el Instituto de la Mujer, se verifica nuestra hipótesis de que la mujer en comparación con el hombre, cuenta principalmente con jornadas laborales a tiempo parcial.

La mujer, que se ha demostrado que aporta un mayor capital humano en el mercado, probablemente se encuentre subestimada en el ámbito laboral ya que además de realizar un trabajo remunerado (ya sea a jornada completa o parcial) realiza también un trabajo fuera del mundo laboral pero dentro del ámbito familiar, siendo éste realizado a cambio de ninguna remuneración. Todo ello hace que la mujer se encuentre discriminada en este ámbito, siendo la conciliación familiar con la laboral una cualidad que solo repercute generalmente sobre la mujer por rol de género, y esto hace que pueda limitar su productividad al tener que realizar una doble jornada o por la presión de tener que abandonar la actividad laboral para poder compaginar ambas actividades. En consecuencia, su continuidad en el mercado de trabajo se ve gravemente perjudicada.

En esta hipótesis planteada, si podemos afirmar que la relación que tiene la mujer con el mercado de trabajo según Brown y Corcoran (1997) se lleva a cabo de una forma intermitente mediante una mayor presencia en jornadas parciales. Los empresarios a la hora de elegir a sus trabajadores en jornadas completas, prefieren al hombre en vez de la mujer, ya que pueden asociar el trabajo femenino con la generación de mayores costes laborales. Además, la maternidad o la vida familiar son cualidades asociadas a la mujer que pueden impedir que la mujer se pueda desarrollar profesionalmente.

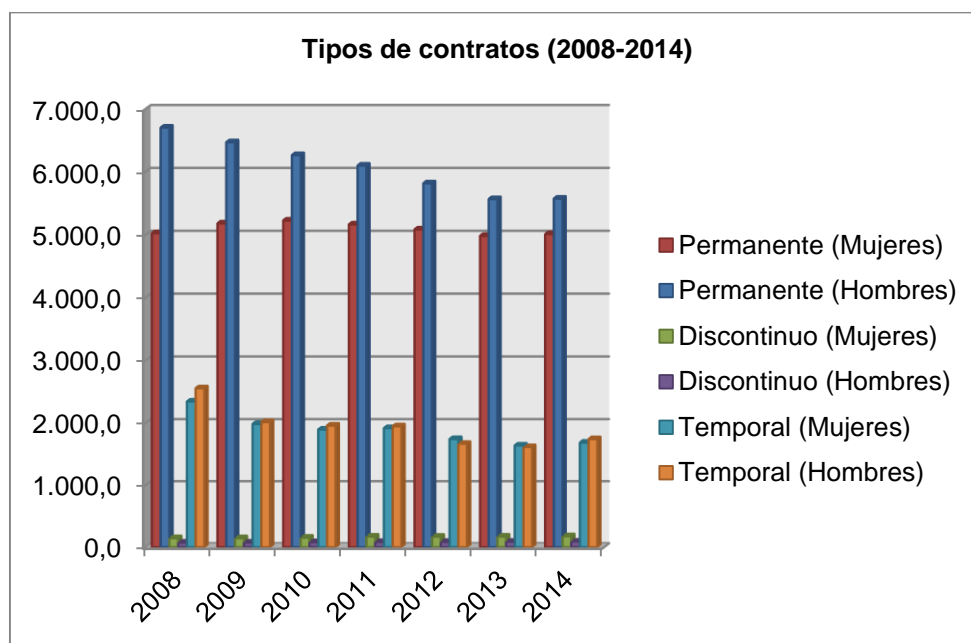
5.4 HIPÓTESIS 4: LA CONTRATACIÓN DE LA MUJER. SU COMPROMISO LABORAL DEPENDE DE SU COMPATIBILIZACIÓN ENTRE SU ACTIVIDAD LABORAL Y SU VIDA FAMILIAR

Según la tipología de contratos podemos distinguir: los de duración indefinida, los de fijo-discontinuo y los de duración temporal.

En primer lugar podemos decir, que el empresario a la hora de realizar una contratación de duración indefinida en el mercado laboral ha preferido al hombre que a la mujer, aunque durante los años 2008-2010 la mujer ha experimentado un crecimiento leve frente a la disminución que presenta el hombre. En el resto de años, 2011-2013, los

contratos de duración indefinida han ido disminuyendo en ambos sexos debido al debilitamiento de la contratación laboral en España en los últimos años. En el 2014 se origina un incremento de estos contratos aunque en mayor medida en la mujer que en el hombre, por lo que se vuelve a repetir el mismo comportamiento.

Gráfico 5.3: Tipos de contratos adjudicados, según sexo, periodo 2008-2014. (Valor Absoluto, en miles de unidades).



Fuente: Datos del IMIO y elaboración propia.

Por otro lado, nos encontramos con los contratos fijo-discontinuos en donde la presencia de la mujer predomina por encima del hombre. Su ventaja es considerable, ya que en 2008 se realizaron 147.900 contratos de este tipo a mujeres mientras que los hombres fueron contratados en una menor proporción, concretamente a través de 75.300 contratos. La tendencia que presenta tanto el hombre como la mujer es positiva, ya que se produce un crecimiento constante a lo largo de los años, presentando en el último año 178.800 contratos a mujeres y 92.400 contratos a hombres.

Por último, analizaremos el comportamiento que presentan los contratos temporales que tras analizar la gráfica, observamos que presenta reducciones y aumentos en distintos años. La contratación temporal masculina sobresale sobre la femenina a lo largo de los años aunque destacamos que en el año 2012 y 2013 la mujer llega a aventajar al hombre, ya que se realizaron 75.900 y 25.300 contratos de más a favor de la mujer.

Para dar respuesta a nuestra hipótesis planteada, diremos que la mujer sigue estando presente en aquellos contratos donde su relación con el mercado se da de una forma intermitente, aunque podemos destacar como hecho favorable, el incremento de los contratos indefinidos producidos durante los dos primeros años.

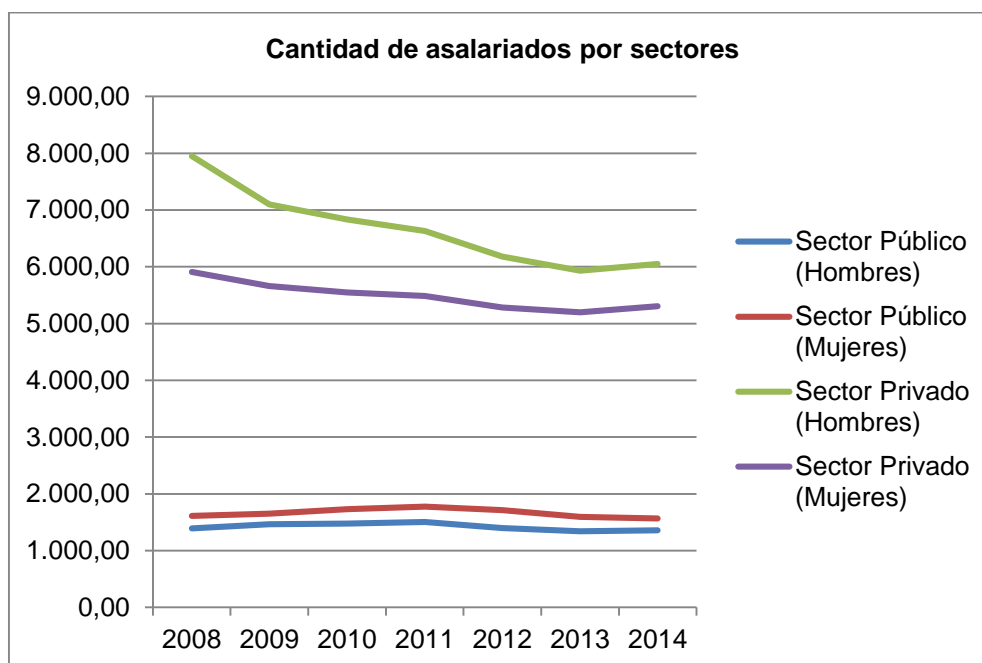
Parece ser, que los contratos en jornada parcial le permiten poder compaginar su actividad laboral con su responsabilidad familiar, por lo que seguiremos estando conforme con la teoría propuesta por Brown y Corcoran (1997).

Así mismo, ratificamos lo expuesto por Alba (2000), es decir, se demuestra que a la hora realizarle un contrato temporal a una mujer, esto supone un obstáculo para las mismas ya que les aporta una mayor desventaja.

5.5. HIPÓTESIS 5: LA MAYOR PRESENCIA DE LA MUJER EN EL SECTOR EMPLEO PÚBLICO Y LEYES DE IGUALDAD

Para responder a la cuarta hipótesis, debemos de analizar primeramente el número de asalariadas distribuidas por tipo de sector: público o privado.

Gráfico 5.4: Distribución de asalariados, según sexo, Periodo 2008-2014. (Valor Absoluto, en miles de unidades).



Fuente: datos INE y Elaboración propia.

Si observamos el gráfico anterior, en primer lugar apreciamos la diferencia que existe entre ambos sexos en cuanto a tipo de sector se refiere. La diferencia existente en el sector privado es considerable, en cambio la desigualdad en el sector público no es tan predominante.

El sector público presenta un comportamiento similar en ambos sexos, los valores ascienden progresivamente hasta su máximo en 2011 para luego disminuir progresivamente, aunque se destaca un leve crecimiento en el caso de los hombres que hace que la desigualdad entre ambos sexos haya disminuido. Los datos reflejan que el sexo que predomina en este sector es la mujer, a tal punto que en el año 2008 representaba a más de la mitad del total de asalariados. En el 2014, la mujer sigue destacando con un 53.54% de ocupación.

Ahora bien, si analizamos la ocupación según los distintos tramos de edad, observamos que el hombre llega a su máxima representación durante los cuatro primeros años en el tramo de edad 45-49, mientras que a partir del 2013 acontece en el colectivo de edad 50-54. La mujer, por otro lado, en el primer año coincide en el máximo dato en el mismo colectivo de edad que el hombre pero ya a partir del 2009 varía con el peso de los años.

Por otro lado se encuentra el sector privado, en donde podemos decir que la presencia de la mujer es bastante notoria, pero la figura del hombre sigue situándose por encima (línea verde en el Gráfico 5.4). En ambos sexos, se produce un descenso a lo largo del periodo 2008-2013 y un ligero crecimiento en el último año. En 2008, el hombre que representaba un 57.36% ha disminuido hasta llegar a un 53.27%, es decir en 6 años el sector ha perdido 23.85% de asalariados mientras que la pérdida de la mujer ha sido menos notoria, ya que ha mantenido una trayectoria negativa pero de una forma constante. Por lo que podemos decir, que la mujer se ha podido mantener en este tipo sector mientras que el hombre lo ha abandonado de una manera progresiva. La plantilla que presentan ambos sexos en el sector privado es similar, rondando durante el periodo estudiado entre los 30 y 39 años de edad.

Sin embargo, si nos centramos en la mujer, podemos observar con los datos extraídos que la plantilla que forma el sector privado es más joven que el sector público, ya que las mujeres se encuentran en mayor cantidad en los rangos de edad inferiores.

No obstante, el sector público no se ha librado de los recortes ocasionados por la crisis en cuanto a la destrucción del empleo, por lo que la mujer en este caso, al ser la que predomina, será la que soporte mayor inseguridad. Torns y Recio (2012).

Para concluir esta quinta hipótesis, podemos decir que la mujer en comparación con el hombre se encuentra infravalorada en el sector privado pero su presencia es destacada en la Administración Pública. Por lo que no podemos confirmar la teoría expuesta por Piore (1983), ya que el sector público si le aguarda a la mujer empleos con condiciones laborales de más calidad que hacen que la oportunidad de ascenso lleven a la mujer a enriquecerse profesionalmente.

5.6 HIPÓTESIS 6: LA MUJER EN EL ÁMBITO ECONÓMICO. ATRIBUTOS FEMENINOS Y PREJUICIOS LABORALES

Los cuatro tipo sectores económicos en los que basaremos nuestro estudio será: la agricultura, la industria, la construcción y por último, el sector servicios, y dentro de ellos, cuál es la posición de la mujer.

En primer lugar, detallaremos el recorrido que ha presentado el sector de la agricultura durante los años 2008 a 2014, siendo el hombre el que predomina y el que consigue una mayor presencia al estar representado en tipo de sector por un 76.45% en comparación con la mujer, que se encontraría infravalorada con un 23.55%. Estos datos al compararse con los obtenidos al principio de la crisis, demuestran que el hombre se sitúa con una diferencia a su favor, mientras que en el caso de la mujer, su participación se ha reducido en un 12.1% aproximadamente.

La industria presenta un comportamiento idéntico en ambos sexos, ya que el año 2014 es el único año en el que se produce una leve mejoría, de los cuales, de los 2.125.100 asalariados que se encuentran, 1.594.200 son hombres y el peso de las mujeres no llega

ni al 50% de los hombres, por lo que se sigue observando una mayor presencia por parte del hombre. En 2014, el porcentaje de ocupación de las mujeres se resume en un 24.98%.

El siguiente sector económico a estudiar es la construcción, donde la figura de la mujer sigue quedando bastante reducida al poder considerarse una profesión muy masculinizada. El declive económico que ha atravesado España ha afectado bastante dicho sector, al conseguir que se produzca un progreso negativo tanto en los hombres como en las mujeres a lo largo de los seis años. La desigualdad existente entre la ocupación de ambos sexos es abismal aunque se ha reducido gracias al descenso de participación por parte del hombre. En 2008, la diferencia existente era de un 85% mientras que en el 2014 pasa a ser del 81% aproximadamente.

Por último se encuentra el sector servicios, un sector de actividad donde en este caso la mujer si es la que predomina por encima del hombre al representar en 2014 un 55.90% de participación frente al 44.10% del hombre. Ambos sexos no siguen una tendencia clara, ya que crecen en los años 2010, 2011 y 2014 y por el contrario, disminuyen en cuanto a ocupación en los años 2012 y 2013.

Acorde con la teoría de Beechey (1990), podemos decir que las mayores oportunidades de empleo para la mujer se deben al crecimiento producido en el sector servicios, dentro de los cuales podemos encontrar profesiones relacionadas con la sanidad, el comercio, la educación entre otras, requiriendo aquellas aptitudes aptas para dicho sector.

5.7. HIPÓTESIS 7: SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL. DEPENDENCIA DE PROFESIONES FEMENINAS Y CAPITAL APORTADO

En cuanto a las distintas ramas en las que se divide el sector económico servicios, hemos seleccionado una muestra de ramas de actividad para intentar demostrar que no existe una distribución equitativa entre hombres y mujeres en España. Las ramas de actividad que presentan una mayor presencia de mujeres, entre otras son: la educación, las actividades de los hogares como empleadores del hogar, la confección de prendas de vestir así como las sanitarias y de servicios sociales.

Por lo que se refiere al sector de la educación, presenta una evolución ascendente hasta el 2011 y una decadencia que comienza a partir del año 2013, alcanzando la máxima presencia de mujeres en dicho sector en el 2012 con una representación del 67.36%, mientras que los hombres llegaron a alcanzar un 32.64% en España.

Otro sector destacado sobre todo por su visión tradicional así como por el fuerte arraigo que tiene en la sociedad mediante el patriarcado⁴, es la limpieza doméstica, en donde las mujeres prácticamente engloban la mayoría de las integrantes del sector. En 2008 llegó a alcanzar su cifra más alta con un 92.93% de mujeres y aunque ha descendido el porcentaje de ocupadas, sigue manteniéndose con alta cuota ya que en 2014 representa un 89.10%. Cabe destacar que la aportación del hombre en esta profesión queda reducida en una pequeña proporción, aunque el contraste evidencia que el hombre ha incrementado su participación representando en 2008 un 7.07% del total de ocupados mientras que ya en el último año, en el 2014, simboliza un 10.90%.

⁴ Según la Real Academia Española (RAE), el patriarcado es definido como: "organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje."

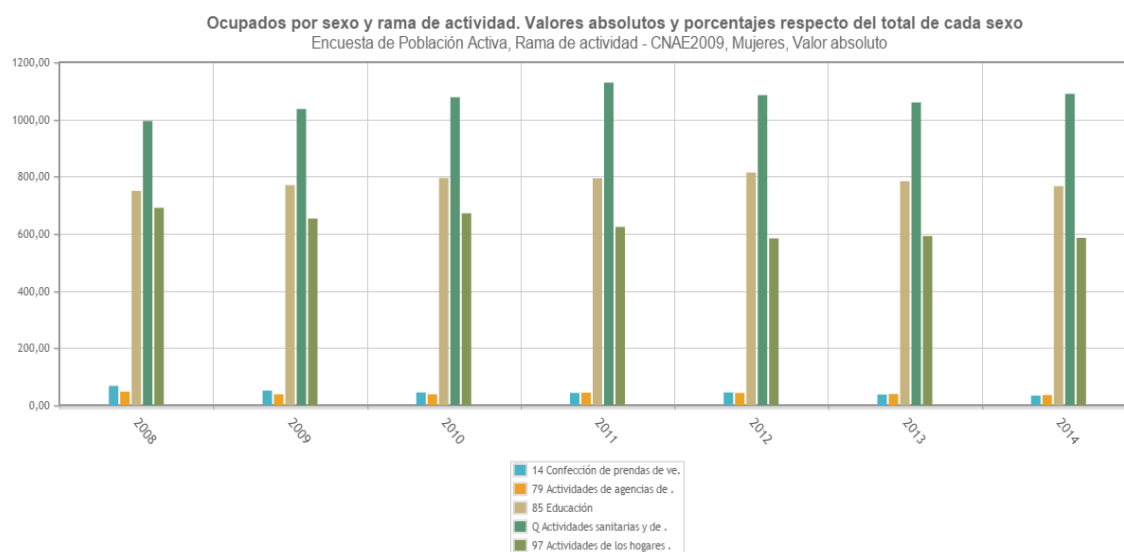
Algo semejante ocurre con la confección de prendas de vestir, donde la costumbre de considerar que es una profesión femenina, ha dado lugar a que la mujer se encuentra sobrerrepresentada en equiparación con el hombre, en donde en ambos sexos, la situación es muy distinta a comienzos del 2008 con un 76.92% de mujeres y 23.08% de hombres que a principios del año actual, con una ocupación de 72.10% y 27.90% respectivamente. En otras palabras, la desigualdad de ocupación entre ambos sexos ha pasado de ser de 53.84% a un 44.20% reduciéndose por lo tanto la disparidad en el sistema productivo durante estos seis años.

Todas estas observaciones se pueden apreciar de igual modo en las actividades de agencias de viajes y operadores turísticos, donde la comparecencia de la mujer y por tanto la inestabilidad de ambos sexos se ha notoria sobre todo en el año 2011 con una diferencia del 62.38%, situándose con un 81.19% la mujer en comparación con el hombre que se encuentran en torno al 18.81%, mientras que por otro lado, a finales del año 2014 esta desigualdad se reduce a un 14.14%. Por lo que se puede afirmar que el hombre ha combatido dicha desigualdad equilibrando la profesión a través de su progreso participativo en dicho sector.

En efecto, a lo largo del periodo estudiado, la concentración de la participación de la mujer ha predominado en el sector de actividades sanitarias y servicios sociales ya que presenta un porcentaje en el 2008 del 77.28% (con 9.94.600 mujeres) y acaba alcanzando en el 2014 un 76.92%, (1.089.600 mujeres) por lo que presenta un 9.55% de variación porcentual, suponiéndole una ventaja el poder incorporarse a este tipo ocupación.

Por lo que, teniendo en cuenta todos los datos estadísticos, se observa en el gráfico siguiente que las ramas que más ha crecido en cuanto a la posición de la mujer han sido las actividades sanitarias y de servicios sociales y la educación, mientras que los sectores que han sufrido más la pérdida de la presencia de la mujer son por este orden: las actividades de los hogares, la confección de prendas de vestir, y por último los servicios de agencias de viajes y reservas

Gráfico 5.7: Ramas de actividad con mayor presencia de la mujer. Periodo 2008-2014. (Valor Absoluto).



Fuente: EPA

Por el contrario, es necesario recalcar que existen otros sectores económicos como: la hostelería, las actividades jurídicas y de contabilidad, la fabricación de productos farmacéuticos como los servicios de alojamiento, donde es evidente que la figura de la mujer predomina, pero no podemos admitir que pueda existir segregación horizontal porque la participación del hombre es equitativa.

Todo esto parece confirmar, que existe segregación ocupacional horizontal en el mercado laboral al encontrarse la mujer concentrada en un número muy reducido de profesiones. Aquellas ramas donde su participación es mayor, podemos decir que se deben a que se consideran profesiones típicas femeninas o porque la cualidad de la mujer puede favorecer en dicho sector, mientras que en las profesiones más asociadas con los varones, su entrada se encuentra bastante limitada debido a los estereotipos masculinos que hacen que dichas ocupaciones se consideren típicamente masculinas. La segregación ocupacional, “debilita la posición de las mujeres en el mercado laboral ya que el sexo del individuo se acaba convirtiendo en un factor importante en la valoración y retribución de su trabajo”. (Del Río, 2013:11).

Por lo que, estamos de acuerdo con lo que ha expuesto el economista Beechey (1990), ya que las mujeres se encuentran posicionadas en ramas donde las cualidades personales requeridas son las aptitudes ídoles para este tipo de profesión. La mujer al considerarse la principal responsable del ámbito familiar ha hecho que reúna biológicamente las características principales y que por tanto, sea el sexo preferido a la hora de ocupar dichas ramas mientras que en el caso de la industria, por ejemplo, su presencia es muy baja debido a lo competitivo que es dicha profesión y que la mayor comparecencia de la mujer puede derivar a mayores costos.

En cambio, no podemos avalar la teoría expuesta por Gary S. Becker (1957) ni Brown y Corcoran (1997), al sostener que la mujer invierten menos tiempo en capital humano, ya que hemos podido observar tras el análisis realizado, que aunque exista segregación ocupacional horizontal, la mujer si se encuentra posicionada en sectores donde la formación continuada y el aprendizaje es un factor clave, caso como la educación, las actividades sanitarias, servicios de alojamiento o las actividades jurídicas y de contabilidad entre otras.

Al mismo tiempo, la mayoría son sectores económicos con posibilidad de ascenso y altas remuneraciones, por lo que, tampoco podemos confirmar la presencia de la mujer en un mercado secundario, según lo planteado por Piore (1983) y su teoría de la segmentación.

5.8. HIPÓTESIS 8: BRECHA SALARIAL. TRADICIÓN HISTÓRICA DEL MERCADO Y DEPRECIACIÓN DE LA MUJER FRENTE AL HOMBRE

Para acabar nuestro estudio, estudiaremos los salarios medios anuales y por hora desde una perspectiva de comparación entre hombres y mujeres. El análisis de la evolución de los salarios por hora del trabajo que percibe la mujer, según el tipo de contrato prefijado lo hemos dividido entre el realizado para el periodo 2008-2013 ya que las cifras del 2014 no están disponibles.

Por lo que, según el Instituto de la Mujer, la ganancia por hora normal de trabajo de la mujer según el tipo de contrato en 2013 se sitúa en 13.61 euros en el caso de duración indefinida mientras que en los contratos de duración determinada es de 11.15 euros. Con respecto a los hombres, se observa una ventaja sobre el perfil femenino, ya que

aunque el tipo de contrato sea el mismo existe una superioridad, siendo la ganancia por hora en los de duración indefinida de 16.69 euros mientras que los determinados, se sitúan con un beneficio en 0.36 euros de más. La trayectoria que presenta los hombres en relación a los beneficios de contratación indefinida ha ido en aumento, mientras que la mujer presenta un comportamiento inverso en los años 2011 y 2012.

En este sentido, con respecto a las ganancias por hora de trabajo según el sector de actividad, englobando las ramas de la Industria, la Construcción así como el sector de los Servicios, la mujer en 2013 obtiene por el siguiente orden una mayor retribución salarial por hora: Industria (13.57 euros), Construcción (13.29 euros) y el sector de Servicios (13.17 euros), aunque si realizamos una comparación con los hombres con el propósito de hallar si existe desigualdad salarial entre ambos sexos, obtenemos que la Industria se encuentra en primer lugar con 17 euros, le sigue como segundo sector el de Servicios con 15.79 euros y por último, la Construcción con 13.65 euros.

Por otro lado, no pasa desapercibido que los salarios medios se atribuyen en una mayor proporción a los hombres que a las mujeres, ya que a partir del año 2008 los hombres presentan una media de 24.203,33 euros mientras que las mujeres, por el contrario, 18.910,62 euros, existiendo una diferencia de 5.292,71 euros anuales. Ahora bien, si este contraste lo realizamos a finales del año 2013, observamos que la diferencia existente entre ambos sexos ha aumentado situándose en 6160.59 euros.

Más aún, si segmentamos la ganancia media anual obtenida por las mujeres en el año 2013 según la edad, percibimos que la mayor retribución se encuentra en el tramo de edad correspondido entre 55 y 59 años obteniendo 22.563,92 euros mientras que los hombres llegan a alcanzar los 31.691,39 euros, recalando que en el caso de las mujeres este dato ha disminuido con respecto a 2008, pero en cuestión del salario medio de los hombres esta cuantía se ha mantenido en la misma proporción. En efecto, “las diferencias salariales se deben a imperfecciones del mercado, existencias de monopolios, normas y grupos de presión (sindicatos masculinizados) que impiden a las mujeres acceder a los empleos mejor pagados” (Castaño, 1999: 29).

Tal y como señalaba Gunderson (1994), podemos concluir que la diferencia en los empleos disponibles o deseados es un hecho verdadero donde la mujer se enfrenta a una clara segregación ocupacional horizontal con respecto al hombre, provocando una baja presencia en el mercado laboral. Además, un posible motivo de esta situación puede venir aparejado a la realidad de que, aún a día de hoy, las mujeres perciben unos ingresos más bajos por seguir considerando al hombre como el sustentador principal del hogar.

6. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.

En este trabajo nos hemos planteado como fin último, el buscar evidencias que confirmen que la posición de la mujer en el mercado laboral español durante el periodo de crisis se encuentra en desventaja, en comparación con la del hombre, y para ello hemos analizado la tasa de actividad, la tasa de desempleo, las jornadas laborales así como la ocupación de la mujer en el mundo laboral en busca de indicios que confirmen nuestras hipótesis.

Tras el amplio análisis de los datos obtenidos, podemos preguntarnos si existe discriminación de la mujer en el mercado laboral español, a lo que podemos responder rotundamente que sí, por las conclusiones que exponemos a continuación:

-La tasa de actividad nos ha indicado la mayor predisposición que tienen las mujeres en formar parte del mercado laboral. Aunque todavía queda distante de la tasa que presenta el hombre, su interés laboral ha ido en aumento al presentar durante todo el periodo estudiado un comportamiento positivo. Así mismo cabe destacar, que su preocupación por el estudio ha aumentando cada vez más, dando lugar a que el nivel educativo haya prosperado y se haya integrado en el mercado trabajo con un nivel educativo mayor.

-En lo referente al desempleo, la mujer presenta una tasa de paro mayor haciendo que el número de mujeres desempleadas haya aumentado constantemente en el periodo analizado. La población juvenil ha sido uno de los colectivos que más ha sufrido las consecuencias de la destrucción de empleo, además, como punto negativo hacia la mujer, a esta le ha costado más que al hombre encontrar su primer trabajo y por lo tanto, obtener su primer contrato laboral, por lo que se obtiene una clara evidencia de que el hombre tiene ventajas por diversos motivos familiares, educativos o físicos. El interés de las mujeres por su nivel educativo ha hecho que a medida que avance en edad tenga menor presencia en las tasas de desempleo.

-Las consecuencias de la situación de la mujer en el trabajo y en el empleo ha hecho que su presencia quede bastante reducida en las jornadas laborales a tiempo parcial, ya que la destrucción del empleo durante el período estudiado parece ser que solo le deja jornadas laborales parciales situando su vida laboral en trabajos pocos cualificados y no fijos, por lo que no se le permite con ello poderse desarrollar profesionalmente ni tener una relación con el mercado de forma continuada.

Por otro lado, cabe apuntar que los empresarios a la hora de realizar contratos discontinuos prefieren a la mujer, mientras en los contratos indefinidos prefieren contar con hombres, aunque se ve claramente que este comportamiento está cambiando.

Las mujeres asalariadas tienen mayor presencia en el sector público mientras que en el sector privado la presencia es más notoria del hombre. Como aspecto positivo se puede destacar que la mujer ha logrado mantenerse en el sector privado.

-Las ocupaciones y los sectores en los que predomina la mujer se engloban principalmente en profesiones del sector servicios, ya que la agricultura, la industria y la construcción parece que son sectores principalmente masculinos. Ahora bien, las mujeres están más concentradas en aquellas profesiones que se pueden considerar típicas femeninas como son la educación, los servicios sanitarios limpieza y agencias de viaje, es decir, no hay igualdad de oportunidades, ya que la segregación ocupacional horizontal existente en el mercado actual ha conseguido que no exista igualdad de oportunidades a la hora de que la mujer pueda elegir una profesión.

- En cuanto a los salarios, los datos nos muestran claramente que las mujeres perciben unos salarios mucho menores a los de los hombres, aunque ha mejorado esta situación en los últimos años, sigue siendo un hándicap para ellas ya que con menores salarios nunca podrán equipararse a los hombres y poder estar en un mercado igualitario. Como dato a destacar, hemos podido demostrar como la mujer se encuentra en una mayor proporción en el sector servicios que el hombre, y por encima de ello, la mujer cobra una menor retribución salarial por hora que el hombre.

Aún nos seguimos preguntando, a día de hoy en el siglo XXI ¿Por qué la mujer cobra menos que los hombres? Realizando el mismo trabajo en el mercado laboral y continuando la jornada con las tareas en ciertos hogares y cuidado de los niños, en algunos casos.

Finalmente podemos concluir, que aún existen notorias diferencias en los resultados alcanzados por ambos sexos, que hacen que la mujer se pueda situar en una posición de inferioridad y desventaja. La situación laboral en España en los últimos años, ha hecho que la mujer se vea más afectada si cabe, a través de los estereotipos sexuales que todavía persisten, aunque a medida que los ha ido superando se ha ido integrando y ganando posición en el mercado laboral español.

7. BIBLIOGRAFÍA

ALBA, A. (2000). *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España Democrática*. Ed. Ariel, S.A. Barcelona.

ANKER, R. (1997): *La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116; nº3. pp 343-370.

CABASÉS PIQUÉ, M.A., RIDAO MARTIN., J. (2013) *La incidencia de la crisis económica en la persistente desigualdad de género en el mercado de trabajo español, y en particular en la estructura salarial*. Temas Laborales, nº 121. pp 143-176.

CÁCERES RUIZ, J.I., ESCOT MANGAS, L. FERNÁNDEZ CORNEJO, J. A., & SAIZ BRIONES, J. (2004). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Nº6.

CASTAÑO, C., IGLESIAS, C., MAÑAS, E. y SÁNCHEZ-HERRERO, M. (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*, Consejo Económico y Social. Colección Estudios nº73, Madrid.

CASTAÑO C. (1999). *Economía y género*. Universidad Complutense de Madrid. Política y Sociedad, 32. Madrid. pp 23-42.

CEBRIÁN, I. Y MORENO, G. (2008). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: Desajustes y retos*. Economía Industrial, núm.367, pp.121-137.

CORDOBÉS A.I. (2015) Cuarto Poder. España. Recuperado de: <http://www.cuartopoder.es/invitados/2015/06/23/la-contratacion-en-5-graficos-asi-se-ha-precarizado-el-empleo-en-espana/5596>

DEL RÍO. C. ALONSO VILLAR., O. (2013). *Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español*. Departamento de Economía Aplicada.

ESCOT MANGAS L. FERNÁNDEZ CORNEJO.J.A. (2014). *La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis*. Nº Extra 138-139. pp 134-141.

IGLESIAS FERNÁNDEZ., C. LLORENTE HERAS., R. (2010). *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. Revista Universitaria de ciencias del trabajo, nº11, pp 81-105.

INSTITUTO DE LA MUJER: (IMIO):
<http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/conocenos/home.htm>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE):
<http://www.ine.es/welcome.shtml>

MARUANI., M. (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Ed. Fundamentos. Madrid

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. GOBIERNO DE ESPAÑA.

Recuperado de:
<http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/contenidos/tiemparrcial.html>

- MORALES PLAZA., J.I., (2013). *El lado positivo de la crisis financiera: razones para el optimismo en la economía española*. Análisis Financiera, n122. pp 66-78.
- MUÑOZ, L.G., & MODROÑO, P.R. (2012). *La desigualdad de género en las crisis económicas*. Investigaciones Feministas. 2, 113-132.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE): <http://www.rae.es/>
- RIBAS BONET. M., (2005). *Mujer y trabajo en la Economía Social*. nº183. Colección Estudios. Madrid.
- SANROMÁ MELÉNDEZ, E. (2002). *El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2014): Desempleo y Reforma Laboral*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. nº2 (2012). pp 29-57.
- SANTOS ORTEGA A., POVEDA ROSA M., (2002). *Trabajo, Empleo y Cambio Social*. Ed. Tirant lo Blach. Valencia. pp 154-162.
- TOHARÍA L. (1999). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos.
- TOHARÍA,L. (2005). *El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas*. CLM, economía, nº4
- TORNS MARTÍN, T. (1995). *Mercado de trabajo y desigualdades de género*. nº6. Servicio de Publicaciones. Universidad Complutense de Madrid.
- TORNS T. Y RECIO CÁCERES. C (2012). *Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación*. Universitat Autònoma de Barcelona.

8. ANEXOS

Tabla 5.1. Número de activos según sexo, periodo 2008-2014. (Valor Absoluto)

AMBOS SEXOS						
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
23.065,60	23.260,40	23.364,60	23.434,10	23.443,70	23.190,10	22.954,60
HOMBRES						
13.124,80	13.032,70	12.959,40	12.858,40	12.739,60	12.521,40	12.359,10
MUJERES						
9.940,80	10.227,80	10.405,20	10.575,70	10.704,20	10.668,80	10.595,40

Tabla 5.2. Tasa de Actividad, periodo 2008-2014.

AMBOS SEXOS						
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
60,08	60,18	60,28	60,33	60,4	60,02	59,6

Tabla 5.3. Tasa de Actividad del hombre, población edad 16-70, periodo 2008-2014.

	HOMBRES						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	69,54	68,64	68,15	67,56	67,1	66,39	65,83
De 16 a 19 años	32,88	28,86	24,51	21,38	18,99	18,58	16,17
De 20 a 24 años	72,68	69,77	67,38	64,9	63,05	62,13	60,32
De 25 a 29 años	90,01	89,68	89,18	89,33	90,07	89,45	89,31
De 30 a 34 años	94,93	94,21	94,71	94,53	94,68	94,37	94,43
De 35 a 39 años	94,35	94,13	94,8	95,11	94,9	95,15	95,23
De 40 a 44 años	93,55	93,38	94,19	94,02	93,66	93,6	94,02
De 45 a 49 años	92,15	92,14	91,89	91,81	92,25	91,88	92,21
De 50 a 54 años	88,15	88,04	88,14	88,55	88,53	88,77	88,69
De 55 a 59 años	78,25	78,05	79,38	78,71	79,57	79,47	79,15
De 60 a 64 años	49,83	48,03	46,54	46,63	45,63	44,77	46,6
De 65 a 69 años	8,48	7,2	6,5	5,99	6,59	6,06	5,61
De 70 y más	1,1	1,09	1,1	1,07	0,96	0,8	0,82

Tabla 5.4. Tasa de Actividad según nivel de estudios, año 2014

AÑO 2014	TOTAL	Analfabetas	Estudios primarios incompletos	Educación primaria	1 etapa de educación secundaria	2 etapa de educación secundaria	2 etapa de orientación secundaria orientación	Educación superior
MUJER	53,67	8,5	8,9	21,8	54,4	59,5	74,3	81,2
HOMBRE	65,83	19,6	19,2	37,3	71,4	67,8	83,5	81,9

Tabla 5.6. Tasa de paro según sexo, periodo 2008-2014.

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AMBOS S.	TOTAL	11,25	17,86	19,86	21,39	24,79	26,09	24,44
MUJERES	TOTAL	12,84	18,13	20,22	21,81	25,03	26,67	25,43
HOMBRES	TOTAL	10,05	17,64	19,57	21,04	24,58	25,6	23,6

Tabla 5.7. Número de parados, según sexo y edad, población 16-70, periodo 2008-2014. (Valor Absoluto).

HOMBRES							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	1.319,60	2.299,60	2.535,70	2.705,90	3.131,40	3.205,60	2.916,50
16-19	112,9	150,4	138	126,8	123,5	119	93,4
20-24	203,8	329,3	342,8	366,6	393,6	396,3	363,2
25-29	222,9	370,4	387,1	383,8	448,2	432	364,5
30-34	181,1	341,6	378,1	401,9	457	432,6	367,1
35-39	154,7	306,8	327,1	354,7	409,3	417,5	380
40-44	137,6	260,6	302	327,4	379,2	391,7	353,3
45-49	119,7	210	236,2	274,9	344,2	375,6	350,7
50-54	85,8	152,9	196,2	224,5	279,3	302,7	294,1
55-59	65	114,2	152,8	164,6	203,3	232,3	249,6
60-64	34,8	60,7	72,4	79,3	90,1	100,6	96,8
65-69	1,4	2,8	2,7	0,8	3,6	5,3	3,1
≥70			0,4	0,6	0	0,1	0,5
MUJERES							
Total	1.276,30	1.854,00	2.104,40	2.306,80	2.679,60	2.845,50	2.693,90
16-19	101	101,8	101,5	94	98,5	92,5	79,7
20-24	176,8	265	275,8	306,8	340,6	343,3	314,5
25-29	194,7	282,4	321,5	329,7	366	379,6	339,3
30-34	192,9	282,1	317,2	350,2	380,9	401,6	363,9
35-39	165,4	254,3	315,3	327,2	382,5	410,1	378,8
40-44	164,5	225,4	253,6	298,8	356,8	370,7	366,4
45-49	111,1	183,6	225,8	257,9	312,7	342,4	332,5
50-54	90	132,7	155,5	179,9	229,2	259,7	263,8
55-59	53,4	89,4	97,7	116,8	148,3	166,8	180,7
60-64	23,8	35,7	39,8	43,7	61,4	74,9	70,6
65-69	2,4	1,3	0,8	1,5	2,4	3,6	3,5
≥70	0,2	0,2	0,1	0,3	0,5	0,3	0,2

Tabla 5.8. Tasa de paro según sexo y edad, población 16-70, periodo 2014.

Sexo/Edad	16a 19	20a 24	25a 29	30a 34	35a 39	40a 44	45a 50	51a 54	55a 59	60a 64	65a 69	≥ 70
MUJERES	65,75	50,97	30,62	23,19	19,78	19,16	20,57	19,86	21,99	17,21	5,02	2,66
HOMBRES	72,18	49,58	30,02	24,97	22,61	23,36	23,11	21,5	20,78	16,59	7,55	1,63

Tabla 5.9. Número de parados que buscan su primer empleo, según sexo, periodo 2008-2014.

Hombres						
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
93,5	128,6	156,4	187,8	216,6	241,0	250,9
Mujeres						
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
140,9	174,9	199,7	233,1	279,9	301,0	300,2

Tabla 5.10. Tipo de jornada laboral de la mujer, periodo 2008-2014.

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
MUJERES (en miles)	TOTAL	8.664,50	8.373,80	8.300,80	8.268,90	8.024,50	7.823,20	7.901,50
	Jda. completa	6.754,90	6.500,70	6.419,30	6.374,80	6.103,00	5.845,80	5.879,90
	Jda. parcial	1.909,60	1.873,10	1.881,50	1.894,20	1.921,50	1.977,40	2.021,60
	Trabajadores por C.P.	1.139,30	1.055,80	1.018,30	1.006,90	1.020,90	1.021,40	1.024,00
	Jda. completa	894,9	853,6	828	826,3	833,6	840,4	844,9
	Jda. parcial	244,4	202,2	190,3	180,6	187,3	181	179,1
	Asalariados	7.521,40	7.315,40	7.279,60	7.258,20	6.999,00	6.795,40	6.874,80
	Jda. completa	5.857,40	5.645,70	5.588,80	5.545,40	5.265,50	4.999,30	5.033,10
	Jda. parcial	1.664,00	1.669,70	1.690,80	1.712,80	1.733,50	1.796,10	1.841,80

Tabla 5.11. Tipo de jornada laboral del hombre, periodo 2008-2014.

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
HOMBRES (en miles)	TOTAL	11.805,20	10.733,10	10.423,70	10.152,50	9.608,20	9.315,80	9.442,70
	Jda. completa	11.308,80	10.209,50	9.867,10	9.548,60	8.974,90	8.585,90	8.705,50
	Jda. parcial	496,4	523,6	556,6	603,9	633,2	729,9	737,1
	Trabajadores por C.P.	2.457,00	2.159,20	2.104,60	2.012,60	2.030,10	2.039,30	2.027,10
	Jda. completa	2.335,90	2.042,40	1.990,50	1.897,40	1.899,50	1.905,60	1.899,40
	Jda. parcial	121,1	116,8	114,1	115,2	130,6	133,7	127,7
	Asalariados	9.339,80	8.565,80	8.312,70	8.136,00	7.574,40	7.273,80	7.411,00
	Jda. completa	8.965,70	8.160,30	7.871,80	7.647,70	7.072,60	6.677,90	6.802,50
	Jda. parcial	374,1	405,5	440,9	488,3	501,9	595,8	608,5

Tabla 5.12. Número de ocupadas en jornada parcial, según sexo y edad, población 16-70, periodo 2008-2014.

		MUJERES						
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total		1.909,6	1.873,1	1.881,5	1.894,2	1.921,5	1.977,4	2.021,6
16 a 19		58,1	40	30,4	31,5	21,1	17,2	19,8
20 a 24		204,3	182,8	192,8	178	164	153,6	148,7
25 a 29		218,7	206,7	207,4	210,6	213,8	223,7	232,3
30 a 34		273,9	272,9	258,1	266,1	265,6	274,6	260,4
35 a 39		297,2	308,9	302,3	290,9	313,9	311,8	329,4
40 a 44		273,6	270,6	279,5	275,9	288,1	310,9	301,2
45 a 49		210,8	223,1	233	242,7	246,3	258,8	266,7
50 a 54		167,2	151,6	171,7	180,6	186,3	196,4	207,5
55 a 59		111,3	117,5	108,8	118,6	122,8	131,5	148,1
60 a 64		73,1	76,2	76,1	78,6	77,8	76,3	84,2
65 a 69		13,2	15,2	15,3	13	14,2	16,7	17,4
70 y más		8,1	7,6	6,2	7,6	7,6	6	5,8

Tabla 5.13. Número ocupados en jornada parcial, según sexo y edad, población 16-70, periodo 2008-2014.

HOMBRES							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	496,4	523,6	556,6	603,9	633,2	729,9	737,1
De 16 a 19	48,8	35,7	30,8	28,6	19,0	20,6	23,3
20 a 24	110,2	97,2	105,2	101,7	97,7	112,5	99,6
25 a 29	81,1	93,7	100,1	107,4	115,0	125,5	134,2
30 a 34	47,6	67,1	71,0	87,1	80,9	98,5	112,3
35 a 39	42,1	52,0	59,3	77,0	82,2	100,5	92,6
40 a 44	34,4	38,6	47,4	52,4	66,9	77,6	79,8
45 a 49	30,6	36,2	40,6	39,9	50,4	65,5	62,4
50 a 54	27,8	29,7	30,3	33,0	39,2	43,4	51,4
55 a 59	23,7	21,4	22,2	25,5	26,8	35,7	33,3
60 a 64	26,5	29,2	29,1	31,7	34,0	32,2	29,5
65 a 69	12,9	12,9	10,8	9,9	12,1	11,4	11,0
70 y más	10,6	9,9	10,0	9,7	9,2	6,5	7,9

Tabla 5.14. Total de mujeres distribuidos en el Sector Público, según edad, población 16-70, periodo 2008-2014.

MUJERES							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	1.614,2	1.653,8	1.732,6	1.773,6	1.715,8	1.594,7	1.566,5
De 16 a 19 años	4,0	5,3	2,6	2,5	0,7	0,9	1,3
De 20 a 24 años	46,9	46,0	46,7	39,2	30,7	15,8	15,2
De 25 a 29 años	141,8	134,9	135,6	133,9	107,7	90,8	74,2
De 30 a 34 años	213,7	224,0	217,1	207,9	198,9	176,0	144,8
De 35 a 39 años	227,4	212,2	227,2	240,4	236,1	228,4	221,0
De 40 a 44 años	287,6	277,7	272,4	262,9	234,9	229,7	228,9
De 45 a 49 años	275,2	281,8	295,7	305,9	290,0	269,5	274,2
De 50 a 54 años	204,6	238,2	263,8	273,7	293,2	274,0	283,8
De 55 a 59 años	144,8	158,3	176,3	199,4	212,2	213,8	219,9
De 60 a 64 años	59,9	64,1	80,8	95,2	97,2	89,4	97,1
De 65 a 69 años	7,5	10,2	12,0	9,3	10,8	4,7	5,4
De 70 y más años	0,8	1,1	2,2	3,3	3,4	1,8	1,0

Tabla 5.15. Total de hombres distribuidos en el Sector Público, según edad, población 16-70, periodo 2008-2014.

HOMBRES							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	1.392,5	1.465,1	1.477,0	1.503,4	1.396,5	1.342,7	1.359,3
De 16 a 19 años	11,5	11,0	7,1	6,1	2,5	1,9	1,3
De 20 a 24 años	49,6	52,7	51,4	42,4	30,4	22,2	20,5
De 25 a 29 años	109,4	114,1	106,8	109,5	90,8	81,1	74,1
De 30 a 34 años	155,2	161,9	171,2	159,6	136,4	142,6	131,0
De 35 a 39 años	172,7	184,1	194,6	199,6	188,5	179,8	187,0
De 40 a 44 años	222,0	216,3	200,2	220,8	206,0	181,9	198,5
De 45 a 49 años	229,5	244,5	250,6	243,3	240,1	220,5	214,4
De 50 a 54 años	212,8	230,7	231,9	240,9	228,8	232,0	233,8
De 55 a 59 años	140,9	155,6	166,9	178,2	173,8	184,6	195,0
De 60 a 64 años	77,7	80,2	79,9	86,6	86,8	82,6	90,6
De 65 a 69 años	10,1	12,6	14,1	14,2	10,3	11,8	11,8
De 70 y más años	1,0	1,5	2,1	2,3	2,3	1,7	1,2

Tabla 5.16. Total de mujeres distribuidos en el Sector Privado, según edad, población 16-70, periodo 2008-2014.

	MUJERES						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	5.907,2	5.661,5	5.547,0	5.484,5	5.283,1	5.200,7	5.308,3
De 16 a 19 años	115,4	69,1	53,0	46,7	32,1	22,6	25,2
De 20 a 24 años	603,1	493,5	445,2	396,5	326,4	298,6	286,4
De 25 a 29 años	1.041,4	931,5	855,1	779,2	717,7	664,4	660,3
De 30 a 34 años	1.082,5	1.028,0	1.011,6	979,8	906,3	858,0	845,0
De 35 a 39 años	887,5	911,5	893,5	922,8	930,3	906,8	935,0
De 40 a 44 años	731,5	750,6	755,0	767,9	775,9	786,4	809,9
De 45 a 49 años	602,3	611,6	633,5	633,1	638,0	656,0	666,9
De 50 a 54 años	440,8	438,8	475,9	498,7	482,3	501,1	536,3
De 55 a 59 años	260,4	265,5	264,6	293,6	308,0	329,5	349,4
De 60 a 64 años	124,8	140,1	138,3	143,4	143,1	154,8	172,5
De 65 a 69 años	12,8	16,5	17,7	19,0	18,7	18,6	17,3
De 70 y más años	4,8	4,9	3,7	3,9	4,3	4,0	4,1

Tabla 5.17. Total de hombres distribuidos en el Sector Privado, según edad, población 16-70, periodo 2008-2014.

	HOMBRES						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	7.947,4	7.100,6	6.835,7	6.632,6	6.177,9	5.931,1	6.051,7
De 16 a 19 años	172,8	99,1	70,5	52,2	37,0	33,4	38,4
De 20 a 24 años	703,1	520,4	446,4	379,9	319,2	294,0	288,9
De 25 a 29 años	1.163,1	975,8	886,4	816,1	700,0	638,6	653,9
De 30 a 34 años	1.377,7	1.234,6	1.177,9	1.132,8	1.019,1	912,6	898,4
De 35 a 39 años	1.203,8	1.127,1	1.131,5	1.140,5	1.101,6	1.084,2	1.078,8
De 40 a 44 años	1.029,1	974,6	986,2	969,9	934,7	940,3	961,9
De 45 a 49 años	853,4	809,3	811,8	817,3	782,6	781,7	824,5
De 50 a 54 años	663,3	640,6	638,6	649,9	629,3	609,5	640,3
De 55 a 59 años	508,1	473,7	463,1	455,2	449,1	436,9	452,2
De 60 a 64 años	249,8	225,7	204,4	201,7	184,9	183,3	198,9
De 65 a 69 años	18,4	16,5	14,0	12,0	15,8	13,1	11,9
De 70 y más años	4,9	3,2	4,9	5,2	4,5	3,7	3,7

Tabla 5.18. Total de asalariados distribuidos por sectores económicos, según sexo, periodo 2008-2014.

	AGRICULTURA						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
HOMBRES	310,6	318,1	331,1	327,6	317,8	317	327,8
MUJERES	114,9	103,5	107,7	98,9	97,8	91,4	101
	INDUSTRIA						
	HOMBRES	2.151,50	1.858,70	1.772,40	1.754,90	1.634,40	1.577,60
MUJERES	716,3	635,2	600,3	579,3	569,7	524,6	530,9
	CONSTRUCCIÓN						
	HOMBRES	1.785,50	1.322,80	1.118,50	957,3	733,6	627,9
MUJERES	144,8	122,1	113,5	89,8	79,4	71,1	65,1
	SERVICIOS						
	HOMBRES	5.092,20	5.066,10	5.090,80	5.096,20	4.888,70	4.751,20
MUJERES	6.545,40	6.454,60	6.458,10	6.490,10	6.252,00	6.108,20	6.177,80

Tabla 5.20. Salario por hora según contrato de las mujeres. Período 2008-2014

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres €	Total	12,21	12,72	13,24	13,12	13,1	13,21
	Duración ind.	12,71	13,02	13,67	13,55	13,47	13,61
	Duración det.	10,34	11,36	11,58	11,27	11,24	11,15

Tabla 5.21. Salario por hora según contrato de los hombres. Período 2008-2014

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hombres €	Total	14,49	15,12	15,56	15,68	15,83	15,87
	Duración ind.	15,54	15,99	16,51	16,54	16,58	16,69
	Duración det.	10,72	11,33	11,79	11,66	11,83	11,51

Tabla 5.22. Salario por hora de las mujeres según sectores. Período 2008-2013

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres €	Total	12,21	12,72	13,24	13,12	13,1	13,21
	Industria	11,79	12,22	12,88	12,89	13,18	13,57
	Construcción	12,27	12,4	12,87	13,16	13,67	13,29
	Servicios	12,26	12,78	13,29	13,15	13,08	13,17

Tabla 5.23. Salario por hora de los hombres según sectores. Período 2008-2013

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hombres €	Total	14,49	15,12	15,56	15,68	15,83	15,87
	Industria	15,21	15,52	16,06	16,48	16,75	17
	Construcción	12,05	12,88	12,94	13,24	13,47	13,65
	Servicios	14,94	15,54	15,97	15,85	15,87	15,79

Tabla 5.24. Salario medio de la mujer por tipo de contrato. Período 2008-2013

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres €	Total	18.910,62	19.502,02	19.735,22	19.767,59	19.537,33	19.514,58
	Duración ind.	20.008,48	20.382,95	20.987,07	20.854,66	20.632,89	20.643,16
	Duración det.	15.069,12	15.996,67	15.553,37	15.487,40	14.891,24	14.570,13

Tabla 5.25. Salario medio del hombre por tipo de contrato. Período 2008-2013

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hombres €	Total	24.203,33	25.001,05	25.479,74	25.667,89	25.682,05	25.675,17
	Duración ind.	26.329,00	26.960,97	27.676,84	27.683,85	27.608,03	27.768,03
	Duración det.	17.062,62	17.278,93	17.739,80	17.357,99	16.880,78	16.258,07

Tabla 5.26. Salario medio de las mujeres según edad, población de 20 a 70 años. Período 2008-2013.

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres €	TOTAL	18.910,62	19.502,02	19.735,22	19.767,59	19.537,33	19.514,58
	Menos de 20 años	8.130,68	8.499,86	8.637,10	6.952,69		.
	De 20 a 24 años	11.663,96	11.424,08	11.906,62	10.913,35	10.099,75	9.410,99
	De 25 a 29 años	16.005,30	16.308,84	16.241,61	15.552,41	15.042,60	14.462,27
	De 30 a 34 años	18.371,69	18.637,84	19.261,16	18.645,05	17.995,40	17.443,94
	De 35 a 39 años	19.526,68	20.072,16	20.710,98	20.373,05	20.031,92	19.659,26
	De 40 a 44 años	20.268,85	20.446,34	20.966,53	21.290,60	20.941,80	20.713,21
	De 45 a 49 años	20.842,75	21.277,21	21.305,78	21.545,65	20.821,54	20.987,98
	De 50 a 54 años	22.010,70	21.899,18	22.129,13	22.177,94	21.744,69	21.483,87
	De 55 a 59 años	22.666,51	22.744,50	23.013,28	22.999,83	22.396,23	22.563,92
	De 60 a 64 años	19.003,09	19.634,05	20.035,11	20.604,14	19.963,66	20.520,08
	65 y más años	20.430,39	18.447,25	20.182,45	18.443,64	16.757,70	17.821,32

Tabla 5.27. Salario medio de los hombres según edad, población de 20 a 70 años. Período 2008-2013.⁵ ⁶

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hombres €	TOTAL	18.910,62	19.502,02	19.735,22	19.767,59	19.537,33	19.514,58
	Menos de 20 años		8.045,64	8.861,57	11.614,73	10.305,82	
	De 20 a 24 años	11.856,76	12.438,60	13.491,76	14.804,88	13.974,59	11.856,76
	De 25 a 29 años	16.853,47	17.629,20	18.429,65	19.099,29	18.683,19	16.853,47
	De 30 a 34 años	21.468,59	22.525,75	22.912,41	23.175,67	22.884,93	21.468,59
	De 35 a 39 años	25.217,67	25.652,49	25.664,60	25.423,20	25.280,29	25.217,67
	De 40 a 44 años	26.968,77	26.995,84	27.351,22	27.282,66	26.593,26	26.968,77
	De 45 a 49 años	28.371,35	28.253,68	28.449,08	28.540,81	27.779,85	28.371,35
	De 50 a 54 años	29.561,34	29.562,85	30.134,37	30.288,16	29.503,96	29.561,34
	De 55 a 59 años	31.691,39	31.349,16	31.615,79	32.069,41	30.181,38	31.691,39
	De 60 a 64 años	24.188,15	23.795,55	24.221,38	24.128,93	23.651,77	24.188,15
	65 y más años	30.323,76	31.858,86	34.136,46	32.622,94	28.735,15	30.323,76

⁵ Los datos extraídos del instituto de la mujer, que se encuentran en rojo y que aparecen en la tabla 5.26 y tabla 5.27 indican que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa.

⁶ No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.