



universidad
de león
Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales Universidad de León

Grado en ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Curso 2021/2022

UN ANÁLISIS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL
ESPAÑOL PARA EL PERIODO 1980-2021 Y UN MODELO ECONOMETRICO
DE LA OCUPACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO Y PRIVADO CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO.

AN ANALYSIS OF THE GENDER GAP IN THE SPANISH LABOUR MARKET
FOR THE PERIOD 1980-2021 AND AN ECONOMETRIC MODEL OF
OCCUPANCY IN PUBLIC AND PRIVATE EMPLOYMENT WITH A GENDER
PERSPECTIVE.

Realizado por la Alumna Dña. JULIA MARTÍNEZ GARCÍA

Tutelado por la Profesora Dña. PILAR RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ

León, 18 de julio de 2022

MODALIDAD DE DEFENSA PÚBLICA:

Tribunal Póster

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO	2
2. METODOLOGÍA	5
3. LA BRECHA DE GÉNERO	6
3.1. BRECHA SALARIAL	7
3.1.1. <i>Concepto</i>	7
3.1.2. <i>Causas</i>	9
3.2. TECHO DE CRISTAL O “GLASS CEILING”	10
3.3. SUELO PEGAJOSO O “STICKY FLOOR”	13
3.4. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL	14
4. EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA	17
4.1. EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA: LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL (1980 – 2021).....	17
4.2. DESIGUALDADES SALARIALES	32
4.3. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE ESPAÑA VERSUS LA UNIÓN EUROPEA.....	37
5. ANÁLISIS ECONOMETRICO	44
5.1. MODELO DE REFERENCIA.....	44
5.2. METODOLOGÍA Y VARIABLES	45
5.3. MODELO ESTIMADO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	48
6. CONCLUSIONES.....	54
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1. Evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España (2011 - 2022).	11
Gráfico 3.2. Comparación del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España, la Unión Europea y a nivel global en 2022 (en porcentaje).	12
Gráfico 3.3. Proporción de puestos directivos ocupados por mujeres en 2022 en España (en porcentaje).	12
Gráfico 4.1. Asalariados en el sector público entre 2006 y 2021 (en porcentaje).	30
Gráfico 4.2. Asalariados en el sector privado entre 2006 y 2021 (en porcentaje).	30
Gráfico 4.3. Porcentaje de Población Activa de mujeres en los diferentes sectores productivos (2008 - 2020).	31
Gráfico 4.4. Salario anual en el Sector Industria diferenciado entre hombres y mujeres (en euros).	33
Gráfico 4.5. Salario anual en el Sector Construcción diferenciado entre hombres y mujeres (en euros).	33
Gráfico 4.6. Salario anual en el Sector Servicios diferenciado entre hombres y mujeres (en euros).	34
Gráfico 4.7. Salario mensual por jornada a tiempo completo diferenciado entre hombres y mujeres (en euros).	35
Gráfico 4.8. Salario mensual por jornada a tiempo parcial diferenciado entre hombres y mujeres (en euros).	36
Gráfico 4.9. Diferencias en las Tasas de Ocupación entre la Unión Europea y resto de países de la UE en 2021 (en porcentaje).	40
Gráfico 4.10. Diferencias en las Tasas de Ocupación entre España y los países de la UE en 2021 (en porcentaje).	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Porcentaje de hombres y de mujeres con contrato a tiempo parcial en España 2009 - 2020.	10
Tabla 4.1. Población Ocupada total según sectores productivos y sexos, 1980 – 1999 (en miles).	22
Tabla 4.2. Población Ocupada total según sectores productivos y sexos, 2000 – 2021 (en miles).	24
Tabla 4.3. Tasas de variación Sector Construcción.	25

Tabla 4.4. Tasa de variación Población Ocupada 1980 - 2021.	27
Tabla 4.5. Población ocupada según ramas de actividad y porcentaje femenino en 2021 (en miles).	28
Tabla 4.6. Tasa de ocupación total de los países de la Unión Europea en 2021.	37
Tabla 4.7. Tasa de ocupación de los diferentes países de la Unión Europea en 2021 (en porcentaje).	38
Tabla 4.8. Brecha de género en los países de la UE en 2021 (en porcentaje).	43
Tabla 5.1. Modelo 1.	48
Tabla 5.2. Modelo 2.	49
Tabla 5.3. Tabla resumen coeficientes Modelo 1 y Modelo 2.	52
Tabla 5.4. Diferencias coeficientes de ocupación según sexo.	53

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 5.1. Clasificación de las variables.	47
--	----

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- CEE: Comunidad Económica Europea.
- CNAE: Clasificación Nacional de Actividades Económicas.
- EES: Encuesta de Estructura Salarial.
- EPA: Encuesta de Población Activa.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- INE: Instituto Nacional de Estadística.
- MCO: Mínimos Cuadrados Ordinarios.
- MBRL: Modelo Básico de Regresión Lineal.
- OEP: Ofertas de Empleo Públicas.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- ONU: Organización de las Naciones Unidas.
- PAC: Política Agraria Común.
- PICTES: Plan Integral de Calidad del Turismo Español.
- PIB: Producto Interior Bruto.
- RDL: Real Decreto – Ley.
- SMI: Salario Mínimo Interprofesional.
- TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- UE: Unión Europea

RESUMEN

Las diferencias en cuanto a razón de género en el ámbito laboral son cada vez más un interés social y económico. Por ello, el principal objetivo que se presenta en este trabajo es analizar la situación del mercado laboral tanto español como europeo entre hombres y mujeres, y en concreto el análisis de la brecha de género en el mercado laboral. En primer lugar, se contextualiza las causas y los diferentes tipos de discriminación que existen para así tener un amplio conocimiento acerca del concepto brecha de género. A continuación, se realiza un estudio tanto de la evolución del mercado laboral español analizando cada uno de los sectores como de la diferencia salarial existente, y del mercado laboral europeo en el que se compara la situación de la Unión Europea y el resto de los países. Por último, se trata de cuantificar la diferencia de ocupación en términos de género en cada tipo de empleo básico. De esta manera, se podrá comprobar las diferencias de ocupación que existen en España y en qué proporción se cuantifica la brecha de género en cada tipo de empleo.

PALABRAS CLAVE

Mercado laboral, diferencias por género, discriminación, brecha de género, empleo.

ABSTRACT

Gender differences in the labour market are increasingly of social and economic interest. Therefore, the main objective of this paper is to analyse the situation of the Spanish and European labour market between men and women, and in particular the analysis of the gender gap in the labour market. First of all, the causes and the different types of discrimination that exist are contextualised in order to have a broad understanding of the concept of gender gap. Next, a study is made of the evolution of the Spanish labour market, analysing each of the sectors and the existing wage gap, and of the European labour market, comparing the situation in the European Union and the rest of the countries. Finally, the aim is to quantify the difference in employment in terms of gender in each type of basic employment. In this way, it will be possible to verify the differences in employment that exist in Spain and in what proportion the gender gap is quantified in each type of employment.

KEY WORDS

Labor market, gender differences, discrimination, gender gap, employment.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO

La situación en el mercado laboral de la mujer es un tema que actualmente está en el punto de mira. A lo largo de los años, la sociedad veía a la mujer para el trabajo intrafamiliar, en las empresas familiares, trabajos de campo y otras actividades mayoritariamente femeninas, como pueden ser las maestras, modistas, enfermeras... (Durán Heras, 1972). Sin embargo, hasta hace dos generaciones no se ha visto la inclusión de la mujer en el mercado laboral como se puede ver actualmente; las mujeres poco a poco han ido introduciéndose en el mercado laboral ocupando puestos de toda índole gracias, principalmente, a la renovación de las condiciones de trabajo después de la guerra y la diversificación funcional debida a la transformación del proceso tecnológico.

Gracias a esta diversificación funcional quedó comprobado que las capacidades productivas de ambos sexos no varían a la hora de ocupar ciertos puestos que siempre estuvieron completamente masculinizados. A pesar de esto, la mano de obra femenina se tomó como mano de obra barata, prejuzgando que por el mero hecho de ser mujer su productividad iba a ser inferior respecto a la del hombre por sus características biológicas y, sobre todo, por la maternidad.

Actualmente, a pesar de que la mujer ha ido incorporándose cada vez más al mercado laboral, sigue teniendo menos facilidades en este ámbito que el género opuesto, tanto para ascender en la jerarquía de la entidad como para acceder a diferentes puestos de trabajo u oportunidades tanto laborales como educativas que le sirvan para ampliar su formación, lo que se conoce como brecha de género. Además, en las empresas de ámbito privado, se da la situación de que la mujer recibe un salario menor que el salario que percibe un hombre contando con el mismo puesto, misma experiencia, misma formación y responsabilidad, lo que se denomina brecha salarial.

En términos legislativos, tanto la brecha de género como la brecha salarial son situaciones ilegales, ya que van en contra de artículos recogidos dentro de la legislación europea y española.

En cuanto a la legislación europea, la igualdad de género se trata de un Derecho Fundamental, en concreto, el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Parlamento Europeo *et al.*, 2000). A pesar de ello, como se comprobará a lo largo de este trabajo, ninguno de los países pertenecientes a la Unión posee una igualdad de género plena y en muchos de ellos existe brecha muy elevada. Es

por esto por lo que la Unión Europea se ha visto en la necesidad de crear nuevas leyes y pactos que obliguen a los países miembros a disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres en el ámbito laboral para lograr que la diferencia entre géneros sea nula.

En España, la igualdad de género se recoge legislativamente en el Artículo 14 de la Constitución Española (España, 1978) y en el Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores (España, 2022). Además, en 2007 bajo el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene como objeto garantizar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquier ámbito (España, 2007).

Bajo estas premisas, sería ilógico que verdaderamente existiera una diferencia en cuestiones laborales y salariales entre hombres y mujeres por cuestiones de género, ya que van en contra de la normativa tanto estatal como comunitaria. Sin embargo, es una cuestión que existe de manera injustificada y cada vez son más los partidos políticos españoles que buscan el diálogo para llegar a crear un pacto de Estado que verdaderamente acabe con la brecha de género, ya que las leyes vigentes no son suficientes para ponerle fin.

Desde 2021 en España, se les obliga a las empresas a llevar un registro salarial de cada uno de sus empleados y justificar el porqué de la diferencia entre el salario de un hombre frente el de una mujer en caso de que sean diferentes. La Inspección de Trabajo asegura que perseguirá a las empresas que tengan brecha salarial entre sus empleados sancionándoles con el nuevo marco incluido en la Ley de Trabajo a distancia, que recoge infracciones en este ámbito desde los 70 a 750 euros en el caso de ser leve, hasta los 225.018 euros en caso de ser una infracción muy grave (España, 2021), para así promover que las empresas de ámbito privado dejen atrás esta práctica.

A pesar de existir múltiples datos que corroboran la existencia de la brecha de género, sigue habiendo numerosas personas, incluidos políticos, que lo ponen en duda por el mero hecho de que va en contra de la Ley, y que, por tanto, es imposible que suceda dicha situación.

El objetivo principal de este trabajo era crear un modelo econométrico capaz de cuantificar la brecha salarial existente en España y a su vez determinar qué causas tiene un peso mayor para producir esta diferencia. Sin embargo, una vez que se ha ido

realizando este trabajo, a la hora de buscar los datos necesarios para la creación del modelo econométrico, me he encontrado con que no todos los datos necesarios tenían el mismo periodo temporal y muchos de ellos tenían pocas muestras. Es decir, no todos los datos tenían una frecuencia trimestral y, de tenerla, no todos tenían los trimestres necesarios para realizar el análisis. Sin embargo, según ha ido evolucionando el trabajo, me han llamado la atención otras cuestiones como por ejemplo la gran diferencia de ocupación según el sexo que existe en cada sector. Por tanto, he decidido cambiar el objetivo principal del trabajo para cuantificar a través de un modelo econométrico la brecha de género tanto en el ámbito privado como en el público. Para lograr este objetivo, será necesario lograr otros a lo largo de cada uno de los capítulos que se recogen en el trabajo.

La primera parte de este trabajo se centrará en definir la brecha de género y la brecha salarial. En este capítulo más teórico, se analizará qué es la brecha, cuáles son sus causas y qué conlleva. Es decir, se tratará de analizar el concepto de brecha de género y salarial a través de las causas principales que la generan, al igual que se detallarán dos hándicaps que tienen las mujeres a la hora de buscar un puesto de trabajo: el techo de cristal y el suelo pegajoso. Por último, en este capítulo, se analiza la discriminación laboral que se da en contra de la mujer en el ámbito laboral, profundizando en los cuatro tipos de discriminación que se llevan a cabo dentro del mercado laboral que, a su vez, se encuentran dentro de los dos tipos más conocidos: la discriminación directa e indirecta.

A continuación, como segundo capítulo, se analizará el mercado laboral tanto español como europeo. De esta manera, se podrá comprobar la diferencia ocupacional que existe en cada uno de los sectores productivos de España en cuanto a género, conociendo de esta manera cuáles son los sectores más masculinizados y cuales los más feminizados, consiguiendo así un primer resultado del objetivo final del trabajo para conocer la ocupación. A su vez, se analizará la brecha salarial en España a través de los salarios anuales según el tipo de jornada y el tipo de contrato. Para completar este análisis, se hará una comparación de la situación ocupacional europea con el resto de los países que conforman la Unión, tanto divididos por sexos como de manera generalizada.

En el capítulo final, se estimarán dos modelos econométricos que cuantificarán la ocupación de hombres y de mujeres en el mercado laboral español según el sexo y el tipo de empleo: público o privado. Con este análisis, se podrá corroborar si verdaderamente existe un tipo de empleo más feminizado o masculinizado, y en qué cantidad.

2. METODOLOGÍA

La elaboración de este trabajo se ha estructurado en tres bloques: un primer bloque más teórico en el cual se estudia la brecha de género y la brecha salarial, tanto su concepto como sus características, que corresponde al primer capítulo; un segundo bloque teórico – práctico, el segundo capítulo, en el que se realiza un análisis del mercado laboral en España y en la Unión Europea; y, por último, un tercer bloque práctico en el que se desarrolla un análisis econométrico para cuantificar la brecha de género en cada uno de los tipos de empleo en España, correspondiente al tercer y último capítulo.

La recopilación y revisión de información para el primer bloque se ha centrado en revistas, artículos, Trabajos de Fin de Grado y Máster que han seguido un objetivo similar, notas de prensa y documentos de trabajo de diferentes Ministerios y entidades.

Para el segundo bloque, la información y los datos han sido obtenidos principalmente de las bases estadísticas del Instituto Nacional de Estadística para así elaborar una base de datos propia en Excel y llevar a cabo el análisis del mercado de trabajo. En cuanto a la parte teórica de este bloque, he acudido a la legislación vigente en España y en la Unión Europea, así como a documentos de trabajo e informes que tratan de la ocupación.

Por último, para el tercer bloque práctico, se partirá de un modelo econométrico de referencia que analiza la brecha salarial con ciertas variables y se modificará y adaptará para crear dos modelos econométricos para cuantificar la ocupación según el sexo y el tipo de empleo. Para llevar a cabo este bloque, se utilizarán programas como el Excel y el software Gretl 4.0. El Excel será utilizado para la elaboración de la base de datos con las diferentes variables a analizar y en el programa Gretl 4.0 se realizará la estimación del modelo econométrico que nos permitirá realizar una aproximación cuantitativa a la brecha de género en cuanto a ocupación en España.

3. LA BRECHA DE GÉNERO

La brecha de género es aquella situación en la que existe una diferencia entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, salarial y de acceso a oportunidades tanto laborales como educativas y de recursos. Es decir, la brecha de género se caracteriza por la desigualdad que hay entre ambos sexos que poseen las mismas características formativas y responsabilidad laboral para escalar en la jerarquía de la empresa y desarrollarse en su futuro laboral y educativo. Esta situación, por desgracia, afecta de manera generalizada a muchos aspectos de la sociedad, sobre todo en el ámbito laboral, a pesar de que es ilegal (Santaella, 2022).

La principal razón por la que se producen estas diferencias es por la cultura que predomina entre la sociedad. Existen campos profesionales en los que no se tiene en cuenta las oportunidades que puede ofrecer una mujer en el desarrollo de las tareas de esas profesiones debido a que se le atribuyen unas funciones de cuidado del hogar. Otro hándicap que desgraciadamente viven las mujeres es el sentimiento de obligación a reducir sus jornadas laborales por la maternidad, lo que aumenta los contratos a tiempo parcial, los puestos de trabajo en los que no hay apenas ocasiones de crecer laboralmente y, por consiguiente, sueldos muy inferiores.

Los principales indicadores para demostrar que sí existe verdaderamente la brecha de género en cualquiera de sus variantes son, por un lado, la brecha salarial que cuantifica la diferencia entre los salarios entre dos personas de distinto sexo con la misma cualificación, formación y responsabilidad, únicamente por razón de sexo siendo este indicador el más utilizado, y, por otro lado, el tiempo de trabajo no remunerado según las ganancias propias de cada sexo como, por ejemplo, la dedicación a las tareas del hogar tras la jornada laboral.

La práctica de la brecha de género y de la brecha salarial en las empresas, va en contra de la legislación europea y española. Como se mencionó en la introducción, la igualdad de género se recoge en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el siguiente Artículo:

Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres. La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos

representado (Parlamento Europeo *et al.*, 2000).

En cuanto a la legislación española, la desigualdad entre sexos va en contra del Artículo 14 de la norma suprema del país, es decir, la Constitución Española: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” (España, 1978)

Debido a que este hecho sigue sucediendo, a pesar de que la igualdad entre hombres y mujeres sea un Derecho Fundamental europeo y que se recoja en la Constitución Española, en la Unión Europea se han creado leyes y pactos intracomunitarios en los que se obliga a cada uno de los países de la Unión a hacer efectiva la igualdad plena entre ambos sexos. Para ello, Europa ha establecido un objetivo para el año 2030 tal y como se verá más adelante en el trabajo.

De la misma forma, en la legislación española se han creado nuevas leyes que buscan la reducción de la brecha tanto de género como salarial, obligando a las empresas a seguir una serie de pautas que conllevan sanciones en el caso de no cumplirlas.

3.1. BRECHA SALARIAL

3.1.1. Concepto

La brecha salarial hace referencia a la diferencia entre los salarios percibidos entre dos individuos con capacidades similares pero con diferentes características como el sexo, la raza, la edad, etc. (Arrow, 1973). Este concepto es más utilizado para hacer referencia a la diferencia existente entre las percepciones retributivas existentes entre dos personas por razón de sexo, es decir, diferencia entre los ingresos brutos por hora de trabajadores, tanto hombres como mujeres, con capacidades similares, pero con características diferentes como el género.

Esta medida de desigualdad puede variar según los datos obtenidos para realizar su análisis, por tanto, se puede hablar de brecha salarial ajustada y no ajustada. La brecha salarial no ajustada se mide a partir de la diferencia porcentual bruta en cuanto al salario medio entre los hombres y las mujeres sin tener en cuenta características tanto de carácter socioeconómico como los puestos de trabajo. Sin embargo, la brecha salarial ajustada, tiene en cuenta características socioeconómicas que afectan a cada individuo como puede ser la edad, el nivel educativo, etc., al igual que características que afecten a su puesto de

trabajo como puede ser el sector en el que opera, el tipo de contrato y/o de jornada laboral, etc. (López Pino y Seco Martín, 2019).

En España existe una Ley para frenar la diferencia salarial entre géneros que tiene como objetivo garantizar la igualdad salarial. Se trata del *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 la ocupación*. A través de dicho Real Decreto Ley (RDL), se modifican diferentes leyes orgánicas o textos refundidos que regulan el salario en España, como puede ser el Estatuto de los Trabajadores (ET) (España, 2019).

El hecho de que una mujer reciba una retribución menor que un hombre únicamente por razón de género es algo ilegal, pero sin embargo ocurre. El Artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores dice textualmente:

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.” (España, 2022)

Sin embargo, según los datos recogidos por el INE en 2018, la brecha salarial se situó en un 11'3%, un 2'7% inferior a la brecha salarial el 2014 que se situaba en el 14% y un 4% inferior en comparación con el 15'3% que se presentaba en el año 2010 (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

Además, la Ley de Igualdad y Transparencia Retributiva obliga a las empresas a llevar un registro de las nóminas de cada uno de sus trabajadores para así conocer si en su empresa se está incurriendo en un hecho de brecha salarial y así prevenirla o corregirla. Esta obligación se acompaña del Artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores que obliga a las empresas que cuentan con al menos 50 trabajadores en el caso de que haya diferencias salariales entre ambos sexos, a justificar que la procedencia de dicha diferencia no es por motivos relacionados con el género de dicho trabajador (España,

2022). En el caso de incurrir en brecha salarial injustificada, la Inspección de Trabajo podrá sancionar a las empresas con sanciones desde leves hasta muy graves, dependiendo del tamaño de la empresa y de la naturaleza de la brecha (Agea, 2022).

3.1.2. Causas

La brecha salarial entre hombres y mujeres viene dada por diferentes causas. Un informe realizado por el Instituto Vasco de la Mujer (2012), en el cual analiza tanto la brecha salarial en España como sus indicadores, hace hincapié en las siguientes causas:

- Valoración social y económica inferior del trabajo realizado por mujeres, sobre todo en categorías profesionales de baja cualificación. Es decir, están presentes en sectores y tipos de empleo peor remunerados.
- La incorporación de la mujer al mercado laboral no conllevó un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre el hombre y la mujer, sino que han seguido de la mano de las mujeres.
- La presencia de la mujer en el mercado laboral está condicionada por sus necesidades propias de conciliación familiar, lo que provoca que esté poco representada en ciertos sectores que actualmente siguen muy masculinizados, condiciones laborales peores, menor presencia en puestos de mayor responsabilidad, etc.

La sede de la ONU Mujeres (2021) coincide con el informe citado anteriormente y añade las siguientes causas:

- Tipos de empleo: las mujeres están asociadas a trabajos destinados al cuidado los cuales están muy feminizados.
- Ignorancia de los empleadores: de manera general, los empleadores tanto públicos como privado, no realizan un análisis detallado sobre las remuneraciones que reciben sus trabajadores y trabajadoras.
- Empleo a tiempo parcial: un porcentaje mayor de mujeres en comparación con los hombres tienen contratos laborales a tiempo parcial. Esto se debe a que, a raíz de ser madres, se ven obligadas a reducir su jornada para hacerse cargo del cuidado de su familia.

Para cuantificar el porcentaje de mujeres frente al porcentaje de hombres que tienen un puesto de trabajo a tiempo parcial, según la Estadística de Población Activa (EPA), realizada por el INE, el porcentaje de estos entre el 2009 y el 2020 es el siguiente:

Tabla 3.1. Porcentaje de hombres y de mujeres con contrato a tiempo parcial en España 2009 - 2020.

	CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	
	HOMBRES	MUJERES
2009	2,7%	9,8%
2010	3,0%	10,0%
2011	3,3%	10,3%
2012	3,6%	10,9%
2013	4,3%	11,5%
2014	4,2%	11,7%
2015	4,3%	11,4%
2016	4,2%	11,0%
2017	4,0%	11,0%
2018	3,7%	10,9%
2019	3,8%	10,9%
2020	3,6%	10,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Efectivamente el porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial es siete puntos superior al porcentaje de hombres en cada uno de los años como se puede observar en la Tabla 3. Este porcentaje se incrementa en los años de la crisis económica teniendo su punto máximo en el año 2014, año en el que comienza a disminuir. Sin embargo, en el año 2020 el porcentaje de contratos a tiempo parcial en mujeres sigue siendo superior que en 2009.

3.2. TECHO DE CRISTAL O “GLASS CEILING”

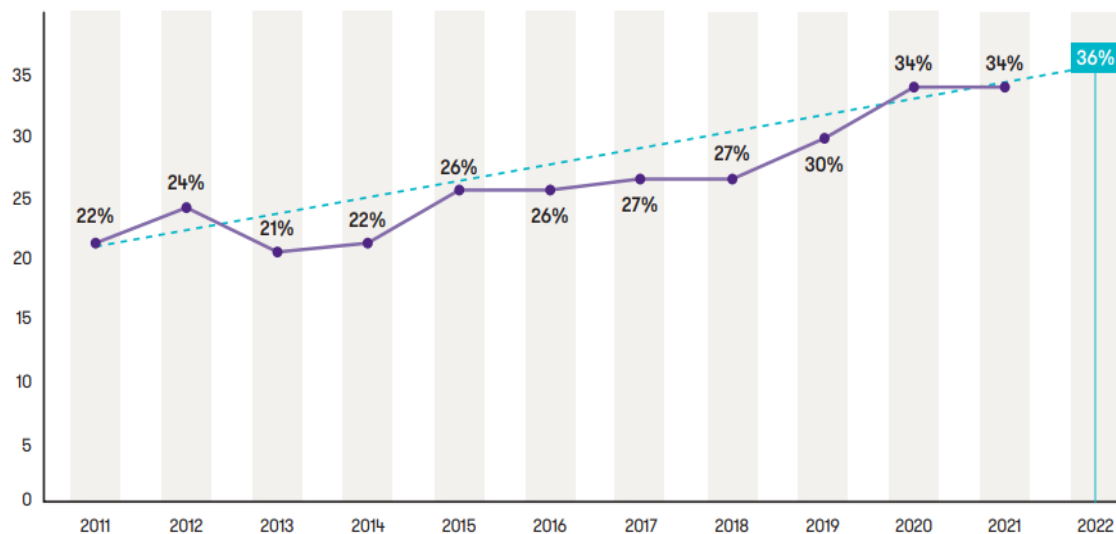
Este término comenzó a utilizarse en la década de los años ochenta, engloba a todas y cada una de las barreras que tiene la mujer de manera imperceptible para progresar en su carrera profesional en cuanto a puestos de mayor poder, salario o prestigio en cualquier ámbito laboral y en cualquier país, en comparación con las posibilidades que tiene cualquier individuo varón. Este problema viene atribuido a la sociedad en la que el papel de la mujer estaba bajo los estereotipos del cuidado del hogar y de los hijos, y en el caso de que alguna mujer tuviera un puesto de trabajo, siempre estaría ligado a ese tipo de cuidados (Sarrió *et al.*, 2002).

Actualmente, no existen unos motivos claros de por qué la mujer tiene menos probabilidades de acceder a un puesto mejor en su lugar de trabajo, ya que irían en contra de la ley; sin embargo, se han realizado estudios que analizan la diferencia de accesibilidad entre géneros a unos puestos superiores en diferentes sectores, contando con

unas capacidades similares en cuanto a nivel de estudios, formación y experiencia. Estos estudios demuestran que las oportunidades que tienen las mujeres para el acceso a puestos de mayor prestigio dentro de su entorno laboral son muy limitadas, siendo numerosos los casos en los que muchas mujeres ocupan puestos de trabajo por debajo de su potencial y capacidades.

En el Gráfico 3.1 se muestra la evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España entre los años 2011 y 2022 (Perea y Sanz, 2022). Se observa una tendencia ascendente de manera general a lo largo del periodo, con una recaída entre el año 2013 y 2014. Al principio del periodo, en España, la ocupación de la mujer con cargo de directivas en organizaciones españolas suponía el 22% a nivel nacional, finalizando el periodo con un 36% de mujeres en puestos directivos, lo que supone una variación ascendente del 14%. Este dato es muy satisfactorio ya que se percibe como un paso evolutivo en cuanto a la ocupación directiva de las mujeres en las organizaciones españolas.

Gráfico 3.1. Evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España (2011 - 2022).

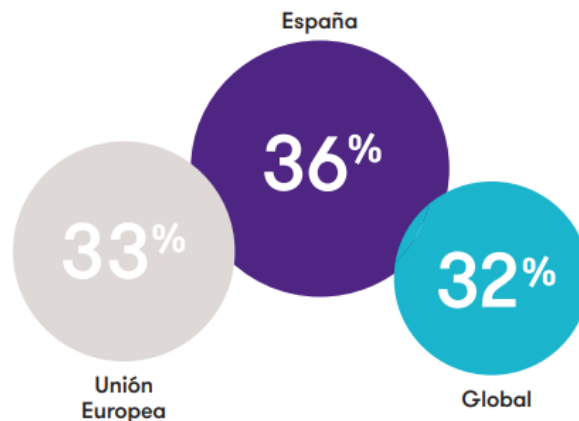


Fuente: Women in Business 2022.

Sin embargo, a pesar de que la evolución es positiva, la diferencia de género en puestos directivos es muy elevada ya que, del 100% de ocupados en puestos de directivos en España únicamente el 36% están ocupados por mujeres, lo que significa que el 64% de estos puestos están ocupados por varones. A pesar de esto, como cita Isabel Perea “el resultado de España nos lleva a concluir en este sentido que es un país cada vez más comprometido por la igualdad” (2022, p. 26).

El porcentaje de ocupación femenina en puestos directivos de España se sitúa en un 36%, tres puntos porcentuales por encima de la Unión Europea y cuatro puntos por encima de la proporción a nivel global (Gráfico 3.2).

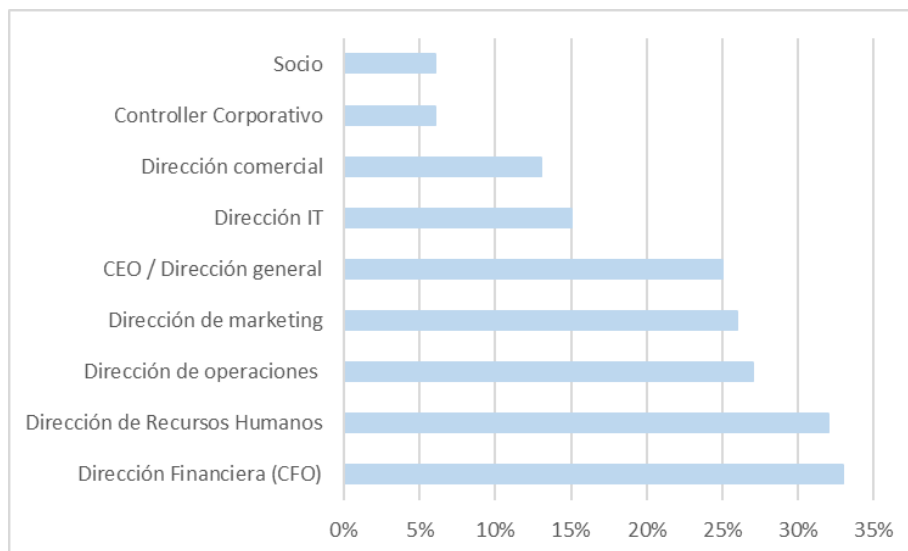
Gráfico 3.2. Comparación del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España, la Unión Europea y a nivel global en 2022 (en porcentaje).



Fuente: Women in Business 2022.

En cuanto a qué tipos de puestos directivos están ocupados por mujeres, este mismo informe presenta la siguiente proporción (Perea y Sanz, 2022):

Gráfico 3.3. Proporción de puestos directivos ocupados por mujeres en 2022 en España (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir del informe Women in Business 2022.

Como se puede observar en el Gráfico 3.3, el departamento que posee el mayor porcentaje de mujeres directivas es el departamento de Dirección Financiera con un 33% de presencia femenina, seguido del departamento de Recursos Humanos con un 32%.

3.3. SUELO PEGAJOSO O “STICKY FLOOR”

Este término lo comenzó a utilizar hace dos décadas la socióloga Catherine Berheide (1992). Hace referencia a todas aquellas dificultades que tienen cada una de las mujeres, en comparación con los hombres, para conseguir un puesto de trabajo con mejores condiciones. Es decir, las mujeres de manera general ocupan puestos de trabajo más precarios, con una temporalidad mayor y peor pagados que los que ocupan los hombres.

A la hora de poner dicho término en práctica, encontramos diversas manifestaciones. Esto es debido a que las mujeres asumen mayores responsabilidades en el ámbito familiar y privado. Según la ONU (2021) en su informe “Las desigualdades y el mundo del trabajo”, las mujeres invierten alrededor de cuatro horas y media diarias a tareas de cuidado no remuneradas, mientras que los hombres invierten en torno a hora y media para actividades del mismo tipo. La diferencia de tiempo invertido en estas actividades primarias afecta a la disposición de tiempo para formarse y mejorar la carrera profesional.

El suelo pegajoso se origina sobre todo en dos situaciones: el cuidado de los hijos y la feminización de determinadas actividades.

A la hora de formar una familia, siempre suele ser la mujer la que pide la excedencia, una reducción de jornada o directamente abandona su puesto de trabajo. Se debe a que, de manera tradicional, es la mujer quien asume tanto el cuidado como la crianza de sus hijos.

Por otro lado, debido a la existencia de determinados sectores y puestos de trabajo que están muy feminizados. Este hecho viene de la mano por la situación anterior; al estar la mujer asociada a los trabajos de crianza, cuidados y labores del hogar, se las ha vinculado a aquellos trabajos que tienen que ver con estas tareas (educación, asistencia social, limpieza...) (Durán Heras, 1972). Por tanto, si una mujer está en proceso de buscar un puesto de trabajo, mayoritariamente encontrará más facilidades para acceder a este tipo de puestos.

Estas dos situaciones ocasionan que las mujeres ocupen los puestos de trabajo que coinciden en los que se recibe una remuneración baja.

A su vez, el suelo pegajoso y el techo de cristal están muy relacionados entre sí. Es decir, si una mujer asume un mayor número de responsabilidades familiares no tiene

el tiempo suficiente para asumir las responsabilidades de un cargo superior. De la misma manera, si una mujer tiene muchas dificultades para ascender en la jerarquía de la empresa, se conformará con puestos más rasos (Santander Universidades, 2022).

3.4. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación en sentido general puede definirse como el trato desigual a una persona, grupo o colectivo por cuestiones religiosas, culturales, étnicas, de sexo, etc.

Si nos centramos en la discriminación económica o laboral, podemos tener en cuenta la siguiente definición:

Existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios -que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario- reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo (McConnell *et al.*, 2007, p. 403).

Según diferentes autores como McConnell (2007) y Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000), podemos catalogar cuatro tipos de discriminación que son relevantes para el mercado laborales:

1. Discriminación salarial: teniendo en cuenta el papel de la mujer y el del hombre en el ámbito laboral, entendemos este tipo de discriminación como la diferencia entre los salarios a la hora de desempeñar un mismo puesto de trabajo, con la misma cualificación y la misma productividad.
2. Discriminación en el empleo: se da en el momento en el que un grupo determinado de trabajadores presenta unas tasas de desempleo superiores que otro grupo. Si hablamos de la situación de la mujer en el entorno laboral, estas están marcadas por una serie de estereotipos: necesitarán de mayores permisos y prestaciones, menor flexibilidad, mayores restricciones de horarios, menor cualificación para desempeñar tareas de alta responsabilidad, etc. Todos estos estereotipos, además de la alta temporalidad que tienen en sus contratos, implican que en una situación de crisis en la economía o dentro de la empresa, las mujeres pertenecen a un grupo muy vulnerable a la hora de prescindir de plantilla.
3. Discriminación ocupacional: este tipo de discriminación se da para ciertos

grupos, como por ejemplo las mujeres, en los que se les limita a empleos de una categoría menor que la que se le proporcionaría a otro grupo. Al tener una baja categoría se les atribuye un menor salario, y, por consiguiente, se encuentran en una situación en la que ascender en la jerarquía de la empresa es muy complicado a pesar de que tengan cualificación para otro puesto, y, como es lógico, su escala salarial será menor.

4. Discriminación en la adquisición del capital humano: esta discriminación se presenta en el momento en el que las mujeres pretenden acceder a una serie de cursos de enseñanza reglada o formación dentro del trabajo que les permiten acceder a una educación superior o aumentar su productividad, pero tienen barreras para acceder a ellos. Esta situación en España y en el resto de los países europeos actualmente es inexistente, sin embargo, era el principal problema que se encontraban las mujeres hace décadas. A pesar de que en Europa sea un problema del pasado, sigue persistiendo en países en vías de desarrollo o con un pensamiento social en el que se siga atribuyendo a la mujer de manera generalizada a las tareas del cuidado doméstico y a ciertos tipos de empleo con baja cualificación o que estén feminizados.

Además de estos cuatro tipos de discriminación, podemos diferenciar dos grandes grupos de discriminación: la directa y la indirecta.

La discriminación directa es aquella en la que se discrimina a una persona o colectivo de manera intencionada por “un prejuicio y cuya única justificación es la circunstancia o factor personal o social del candidato” (Fernández, 2013a). Este tipo de discriminación, bajo mi opinión, es más grave en el momento de acceder a un puesto de trabajo cuando un empresario se niega a contratar por motivos contrarios a la constitución, al igual que en el momento de despido de la entidad por darse en el trabajador circunstancias personales como un embarazo, la orientación sexual, la edad, etc. De esta manera, la discriminación directa a su vez puede dividirse en discriminación directa abierta y oculta:

- La discriminación directa abierta ocurre mediante una situación clara y perceptible de discriminación por cuestiones de género, religión, condición sexual, nacionalidad, etc. Por ejemplo, las mujeres tenían prohibido por ley realizar ciertos trabajos sólo por ser mujeres, como por ejemplo, según el Artículo 2 del Convenio 45 de la Organización Internacional del Trabajo

(OIT): “En los trabajos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad” (1935). Otro ejemplo serían las preguntas que se le realizan a las mujeres para acceder a un puesto de trabajo de cuestiones personales, como si tiene intención de tener hijos.

- La discriminación directa oculta es aquella que se esconde bajo otra causa, por ejemplo, un empresario no renueva el contrato temporal de una trabajadora por motivo de fin de contrato cuando el motivo real es un embarazo, o no se contrata a un trabajador por no ajustarse al perfil necesario cuando en realidad se trata de su nacionalidad o incluso de su edad.

Como discriminación indirecta se produce a consecuencia de la puesta en marcha de una medida en principio neutra que termina desfavoreciendo en una medida mayor a un grupo o colectivo de manera injustificada (Fernández, 2013b; Sáez Lara, 1995).

Se encuentran reflejadas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tanto la discriminación directa (Artículo 6.1) como la discriminación indirecta (Artículo 6.2):

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que en otra situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (España, 2007)

De la misma manera, en esta misma Ley se recoge la discriminación por embarazo o maternidad en el artículo 8: “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad” (España, 2007).

4. EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

4.1. EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA: LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL (1980 – 2021)

En este apartado estudiaremos la evolución del papel de la mujer en el mercado laboral español desde el año 1980 hasta el año 2021, tanto de manera general como en cada uno de los sectores productivos.

Los sectores productivos o económicos son aquellos grupos en los que se divide la actividad económica y que están comprendidos en una determinada región. La división se realiza atendiendo al proceso que lleva a cabo cada actividad desde la extracción del recurso, pasando por la fabricación del producto y llegando finalmente a la comercialización para el consumidor final.

Actualmente, se pueden diferenciar cinco sectores económicos con sus respectivas subdivisiones y ramas productivas. Estos cinco sectores son: sector primario, secundario, terciario, cuaternario y quinario; sin embargo, los dos últimos pueden considerarse en ciertas ocasiones como parte del sector terciario, por ello, nos centraremos en los tres primeros.

Para calcular las diferencias en cuanto a género en los diferentes sectores económicos del mercado laboral, se llevará a cabo un análisis a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza el INE de manera trimestral. La EPA es una investigación que se realiza sobre una muestra de 65.000 familias de manera trimestral para obtener datos de la población relacionados con el mercado de trabajo dividiendo la población entre ocupados, activos, parados e inactivos (INE, 2021a).

En primer lugar, se realizará un contexto histórico de la situación económica, política y social que atravesaba el país durante la dictadura franquista para posteriormente analizar el mercado laboral con distinción de género en términos generales y por sectores productivos entre los años 1980 y 2021. Para ello, se dividirá el periodo en dos partes: un primer análisis se llevará a cabo entre 1980 y 1999; y un segundo análisis entre 1999 y 2021.

Previo contexto histórico y posterior análisis del mercado laboral en los diferentes sectores productivos, cabe realizar una breve introducción de los tres sectores productivos de los que se realizará el análisis.

El sector primario es aquel en el que se agrupan todas las actividades económicas en las que se extrae de manera directa recursos naturales que son tratados como materias primas en otros sectores. Las actividades propias de dicho sector se agrupan en el epígrafe A de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009). Este sector, según el Banco de España (2019), suponía a principios de siglo XIX un 29'9% del PIB español, porcentaje que comenzó a disminuir de manera paulatina hasta la llegada de los años sesenta donde se aceleró su declive debido entre otros motivos, a la entrada del país en la Comunidad Económica Europea (CEE) y la Política Agraria Común (PAC) terminando el siglo XX con una representación del PIB inferior al 5%. Se comienza a estabilizar a partir del año 2015 con una representación mínima del 2'6% del PIB (Wolters Kluwer, s. f.).

En el caso del sector secundario, el cual se dividirá tanto en industria como en construcción, ha sido el sector más perjudicado a lo largo del periodo. Este sector es el dedicado a transformar las materias primas en bienes de consumo, por tanto, es el sector intermediario entre las materias primas extraídas en el sector primario y la venta final al consumidor en el sector terciario. Es decir, este sector suele depender del sector primario para suministrarse de materias primas y del sector terciario para financiarse y contratar servicios auxiliares (Caballero Ferrari, 2016a).

Como definición al sector terciario o de servicios según Federico Caballero (2016b) es el sector en el que se incluye toda la actividad que produce un beneficio intangible, de corta duración y que no se almacena. Las actividades que se recogen en este sector son las que se ofrecen para satisfacer las necesidades del consumidor final. La gran mayoría de la población activa española se dedica al sector terciario o de servicios superando los doce millones de personas en cada año. Esto es un claro indicador de que la economía española está tercerizada, contando con un 74% del total de la Población Activa que tiene España.

Comenzamos a poner en contexto histórico con el panorama social que aconteció en España tras el fin de la I Guerra Mundial y la instauración de la II República Española de manera breve, pasando a analizar la situación social, económica y política que atravesaba el país a partir de 1939, año en el comienza la dictadura española hasta 1975, año en el que se puso fin a la dictadura española con la muerte del dictador Francisco Franco.

Una vez se dio por finalizada la I Guerra Mundial en 1918, la sociedad española

fue evolucionando poco a poco imitando a la sociedad de países colindantes como Francia instaurando poco a poco el modelo de mujer que existía en estos países, sobre todo en 1927 cuando se aprobó el sufragio femenino en Reino Unido. En abril de 1931, se instaura en España un nuevo modelo de gobierno, la II República, que trajo consigo un gran cambio en la forma de vida de la mujer. El principal cambio que les supuso fue el Artículo 36 de la Constitución Española de 1931 en el que se extendió el derecho a voto a las mujeres en igualdad con los hombres, lo que les dio voz propia a las mujeres. Con las nuevas leyes que se aprobaron, se normalizó el empleo de la mujer tanto en la función pública como la admisión en numerosas carreras que eran completamente masculinas como la abogacía, salvo en las actividades militares, que quedaron expresamente para el sexo masculino (Amestoy Alonso, 2017).

En la Constitución Española de 1931, se establece la igualdad de género como un derecho básico de los españoles en el Artículo 40: “Todos los españoles, sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen” (España, 1931).

Todos estos avances se vieron truncados con la llegada de la Dictadura de Francisco Franco en 1939, que abolió toda la legislación vigente creada durante la República e instauró, además de una nueva forma de Gobierno, un nuevo sistema económico y una nueva legislación. En este periodo se viven dos situaciones económicas diferentes:

1. Desde 1939 hasta 1954 se vive una época de autarquía. El Estado había implementado este sistema productivo en el cual el país era quien se auto suministraba a través de la producción interna, evitando lo máximo posible las importaciones. De esta manera, el Estado también intervenía en los precios, es decir, era quien los fijaba en lugar de dejar al mercado que los fijase libremente. Esta combinación de intervencionismo y proteccionismo total hizo que pareciera que el país estaba en pleno crecimiento, sin embargo, era poco sostenible (Voltas Moreno, 2020).

El Estado actúa de diferentes maneras para cada sector productivo: para el sector agrario crea el Sistema Nacional del Trigo decidiendo los precios y el volumen productivo a través “del Decreto – Ley de Ordenación Triguera promulgado en Burgos en pleno Movimiento Nacional en el año 1937” (Servicio Nacional del Trigo, 1959); para el sector industrial crea el Instituto

Nacional de la Industria en 1941 para crear un proceso de sustitución total de las importaciones (Martín Aceña y Comín, 1989). En el caso del sector servicios, se encontraba en una situación de crecimiento ya que su nacimiento había sido pocos años antes, creando desde 1952 los Planes Nacionales de Turismo para estudiar las necesidades que tiene este sector y así innovar y realizar cambios atendiendo a estas (Velasco González, 2004). El problema del sector servicios era que para que los ciudadanos hicieran uso de este sector, debían tener renta suficiente. Sin embargo, por el proteccionismo total y el intervencionismo del Estado, la población española estaba viviendo una situación de pobreza y hambruna, por lo que su renta en un primer lugar era para cubrir sus necesidades primarias.

2. Durante los años 1954 y 1975, España vive una época de estabilización, desarrollo y crisis. Se sale de la situación anterior y se crean unos Planes de Estabilización de la economía tras el “fracaso de las medidas adoptadas durante el bienio 1957 – 1959 que enfrentó a las autoridades económicas con la necesidad de un ajuste más profundo y una operación de liberación de las intervenciones que agarrotaban la economía hasta detener su crecimiento” (González, 1999). Esto se logra debido a la entrada al Gobierno de un grupo de tecnócratas pertenecientes al Banco de España, es decir, un grupo de personas capaces de tomar decisiones económicas sin tener en cuenta a la política. En un principio, estos Planes de Estabilización causaron un malestar social generalizado debido a que en un principio la productividad empresarial disminuyó causando una pérdida en el poder adquisitivo de los trabajadores y, por tanto, un aumento del desempleo. Sin embargo, a partir de 1961 los resultados fueron siendo más esperanzadores notando un crecimiento notable de la economía en 1963. A partir de 1964 se ponen en marcha los Planes de Desarrollo Económico y Social con vigencia cuatrienal, en los cuales se ponían de acuerdo los intereses políticos y empresariales en grupos de trabajo denominados Comisiones y Ponencias del Plan, en los que había representación de líderes empresariales y de ministros que darían la información resultante se trasladaba al Plan de Desarrollo (González, 1999). En total se pondrían en marcha cuatro planes, sin embargo, por la muerte de Franco en 1975 no se llegó a realizar el último. Estos planes iban destinados a una modernización en el plano industrial a través de financiación ajena al

Estado (préstamos y subvenciones) y de exenciones de impuestos.

En la década de los 60, el Producto Interior Bruto (PIB) aumentó un 160%, aumentando un 98% el PIB per cápita. Los factores que favorecieron este crecimiento, además de los Planes de Estabilización y Desarrollo, fue la llegada de capital extranjero, la salida de la mano de obra al exterior y el auge del turismo (López Cabia, 2021). Gracias al turismo, España logró hacerse con divisas permitiendo así tener una potente fuente de financiación. En cuanto a los puestos de trabajo hubo dos vertientes: emigración de trabajadores españoles en busca de un trabajo digno, lo que disminuyó la tasa de paro, y por otro lado la entrada de mano de obra más barata proveniente de otros países.

Durante todo este periodo, el papel de la mujer en la sociedad se veía reducido a ser esposa, madre y reserva de los valores espirituales debido a las nuevas legislaciones tanto como civiles como penales y laborales, llegando a prohibir incluso la educación mixta para educar a las mujeres como buenas esposas (García Cárcel, s. f.).

Tras la muerte de Francisco Franco en noviembre de 1975, el país entra en un periodo de transición política. Se instaura la monarquía de la mano de Juan Carlos I de Borbón quien llevará las riendas del país, buscando formar un país democrático. En 1976, el rey nombra a Adolfo Suárez presidente del Gobierno, quien será el responsable de hacer frente a la crisis que subyace en el país a través de los Pactos de Moncloa los cuales permiten la formación de la Constitución Española de 1978. A su vez, los Pactos de Moncloa también permiten llevar a cabo una reforma del mercado laboral con la consecuente elaboración del Estatuto de los Trabajadores (ET) en 1980. La creación del Estatuto de los Trabajadores supuso un cambio en el mercado laboral, ya que, no sólo se regulan en este los derechos y deberes tanto del trabajador como del empresario, sino que pone de manifiesto en el Artículo 17 del ET:

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social,

religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. (España, 2022)

Esto supone un gran paso para la sociedad española la cual acaba de salir de un clima totalmente contrario a lo que se dispone en este artículo. El papel de la mujer estaba generalmente muy encasillado en unos puestos de trabajo relacionados con el cuidado y las tareas del hogar, siendo el hombre quien ocupaba puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

En la década de los años ochenta, en España se vive la reconversión industrial, hecho necesario debido a la obsolescencia producida por la falta de tecnología moderna. Era necesario adaptar la industria española para poder acercar la economía y el desarrollo a los niveles mundiales, sacando a las empresas españolas de la autarquía e integrarlas en el comercio internacional. Para ello, estos ajustes se realizaron a través de reestructuraciones y destrucción de puestos de trabajo, lo que trajo consigo un enorme descontento social.

Tabla 4.1. Población Ocupada total según sectores productivos y sexos, 1980 – 1999 (en miles).

	TOTAL POB. OCUPADA		SECTOR AGRARIO		SECTOR INDUSTRIA		SECTOR CONSTRUCCIÓN		SECTOR SERVICIOS	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1980	8.548,7	3.346,2	1.615,2	594,0	2.538,8	699,9	1.079,3	22,2	3.309,1	2.028,2
1981	8.362,3	3.226,0	1.534,3	544,5	2.479,2	631,2	1.004,9	23,0	3.337,2	2.023,0
1982	8.259,9	3.221,5	1.519,8	519,0	2.332,8	599,1	997,0	20,4	3.402,5	2.078,1
1983	8.154,8	3.266,9	1.512,8	540,3	2.287,6	583,1	969,7	19,6	3.375,5	2.118,5
1984	7.918,6	3.200,3	1.456,0	513,6	2.267,3	553,4	849,7	17,4	3.333,1	2.107,3
1985	7.828,7	3.175,4	1.438,3	503,3	2.178,3	527,9	804,5	15,2	3.394,4	2.122,0
1986	7.965,3	3.243,5	1.324,3	435,2	2.191,9	538,6	851,3	18,9	3.586,3	2.244,2
1987	8.234,9	3.514,2	1.284,4	432,8	2.254,5	598,8	950,5	20,2	3.743,8	2.461,0
1988	8.485,2	3.718,5	1.251,6	445,2	2.301,2	618,5	1.053,1	20,5	3.879,4	2.634,3
1989	8.741,9	3.896,4	1.173,4	421,1	2.355,9	633,7	1.154,1	29,1	4.058,4	2.812,6
1990	8.893,0	4.061,9	1.084,8	399,5	2.406,0	665,0	1.236,3	40,5	4.166,0	2.957,0
1991	8.886,9	4.170,2	985,8	355,8	2.343,6	653,4	1.291,7	46,9	4.265,9	3.114,1
1992	8.624,5	4.197,9	909,1	340,4	2.281,5	632,4	1.209,9	45,0	4.224,0	3.180,1
1993	8.188,6	4.105,2	871,7	320,9	2.075,9	571,1	1.099,9	44,1	4.141,2	3.169,1
1994	8.086,9	4.120,8	843,2	303,1	2.021,1	556,1	1.075,8	41,4	4.146,9	3.220,2
1995	8.237,5	4.274,6	806,7	299,8	2.020,0	555,3	1.150,8	43,1	4.260,1	3.376,5
1996	8.409,1	4.462,4	802,8	276,4	2.026,7	566,1	1.173,9	54,2	4.405,8	3.565,8
1997	8.665,5	4.680,1	802,2	277,4	2.107,6	589,8	1.257,5	48,3	4.498,2	3.764,7
1998	9.032,9	4.871,3	816,1	268,4	2.241,7	616,6	1.335,8	49,5	4.639,3	3.936,9
1999	9.433,8	5.256,1	784,4	264,4	2.295,6	662,4	1.507,6	64,7	4.846,3	4.264,7
TASA DE VARIACIÓN	10,35%	57,08%	-51,44%	-55,49%	-9,58%	-5,36%	39,68%	191,66%	46,46%	110,27%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Como se puede observar en la Tabla 4.1, hasta el año 1985 la población ocupada disminuye, produciendo así un aumento en la tasa de paro. A partir del año 1986, comienza a aumentar la población ocupada terminando la década con unos niveles superiores a los que se muestran al principio del periodo. Estos niveles se observan claramente a través de las tasas de variación, el total de la población ocupada aumenta tanto en los hombres como en las mujeres. Sin embargo, el número total de población ocupada de mujeres asciende al 57'08% frente a un 10'35% de población ocupada masculina, lo que supone una diferencia del 46'73% que evidencia de manera positiva la evolución del papel de la mujer en el mercado laboral en general. Al principio del periodo había más de 8 millones de hombres trabajando frente a los 3 millones de mujeres, es decir, una diferencia de alrededor de 5 millones de personas. Con las variaciones que sufre el periodo, termina el milenio con casi un millón de hombres más lo que supone un incremento del 10% frente a los dos millones de mujeres insertadas en el mercado laboral, un aumento del 57% durante este periodo.

En los sectores agrícola e industrial, se observa que la población ocupada disminuye durante todo el periodo en ambos sexos, aunque es superior la disminución del género femenino en ambos casos, habiendo una clara desigualdad de género en estos sectores al igual que en el sector de la construcción. A pesar de que en los sectores agrícola e industrial la población ocupada disminuye en ambos sexos, la situación es totalmente contraria en los sectores de la construcción y de los servicios donde la población ocupada aumenta siendo superior el incremento de las mujeres (Tabla 4.1).

Cabe destacar las diferencias existentes entre hombres y mujeres con un puesto de trabajo en los sectores agrícola, industrial y de la construcción. En los dos primeros, la presencia femenina no supera las 700.000 mujeres en ninguno de estos sectores, disminuyendo hasta las 264.000 mujeres que cierran el periodo en el sector agrícola, una disminución de más del 50% de ocupados, tanto de hombres como de mujeres, en este tipo de actividad económica.

La tasa de variación que presenta el sexo femenino en el sector de la construcción es del 191'66%, es decir, aproximadamente el triple de ocupadas que al principio del periodo. Aunque sea un incremento bastante considerable, es el sector en el que más constancia queda de las desigualdades de género que existen, ya que, con una media de un millón de hombres dedicados a la construcción la presencia femenina alcanza

únicamente 64.700 mujeres, estando en la mayor parte del periodo alrededor de las 20.000 mujeres (Tabla 4.1).

En el año 1992, la Administración española pone en marcha un plan que busca potenciar un entorno competitivo y sostenible para mejorar así la situación económica del país, fortaleciéndolo de manera interna e impulsar el sector turístico internacionalmente. Los denominaron Plan Futures, con una duración de cuatro años, tratando de mejorar el turismo nacional para atraer a los turistas extranjeros. A partir del año 2000, estos planes son cambiados por el Plan Integral de Calidad del Turismo Español (PICTES), buscando en este momento una mejora más detallada añadiendo a las propuestas del Plan Futures los conceptos de la calidad integral y del posicionamiento como líder a nivel internacional tratando de dejar de ser el lugar turístico barato de sol y playa promocionando la riqueza cultural que posee el país como destino turístico (Beas, 2012).

Tabla 4.2. Población Ocupada total según sectores productivos y sexos, 2000 – 2021 (en miles).

	TOTAL POB. OCUPADA		SECTOR AGRARIO		SECTOR INDUSTRIA		SECTOR CONSTRUCCIÓN		SECTOR SERVICIOS	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1999	9.433,8	5.256,1	784,4	264,4	2.295,6	662,4	1.507,6	64,7	4.846,3	4.264,7
2000	9.821,2	5.684,8	761,2	267,6	2.338,2	744,2	1.640,3	82,5	5.081,5	4.590,6
2001	10.150,5	5.995,8	775,6	269,7	2.402,8	774,0	1.789,1	87,2	5.183,1	4.865,0
2002	10.365,0	6.265,3	738,5	256,9	2.399,6	791,2	1.879,6	100,6	5.347,4	5.116,6
2003	10.652,9	6.643,1	724,7	266,4	2.426,2	774,6	1.990,5	111,2	5.511,6	5.491,0
2004	10.934,3	7.036,6	728,6	260,4	2.420,5	790,5	2.134,4	118,9	5.650,9	5.866,9
2005	11.388,8	7.584,5	731,2	269,5	2.467,0	813,0	2.230,1	127,1	5.960,6	6.374,8
2006	11.742,6	8.005,1	681,4	263,0	2.501,1	791,1	2.408,5	134,4	6.151,7	6.816,7
2007	11.987,3	8.368,8	675,2	250,4	2.441,5	820,3	2.544,8	152,6	6.325,9	7.145,5
2008	11.805,18	8.537,0	605,53	228,4	2.441,20	812,7	2.282,28	150,6	6.476,20	7.345,2
2009	10.733,10	8.373,8	582,90	205,2	2.111,53	696,1	1.741,13	148,7	6.297,50	7.323,9
2010	10.423,68	8.300,8	583,08	203,0	1.997,20	653,3	1.510,25	141,1	6.333,15	7.303,4
2011	10.152,48	8.269,0	557,48	197,8	1.973,48	631,2	1.297,25	106,6	6.324,25	7.333,3
2012	9.608,15	8.024,5	549,63	193,8	1.854,48	629,3	1.062,43	98,9	6.141,63	7.102,6
2013	9.315,78	7.823,2	561,10	175,5	1.777,75	577,8	942,40	87,1	6.034,50	6.983,0
2014	9.442,70	7.901,5	558,43	177,4	1.795,20	584,8	910,20	83,4	6.178,90	7.056,0
2015	9.760,35	8.105,7	565,83	171,0	1.859,95	622,4	991,65	82,0	6.342,93	7.230,4
2016	10.000,80	8.340,8	595,88	178,7	1.902,10	620,2	989,18	84,7	6.513,65	7.457,3
2017	10.266,28	8.558,5	624,65	194,9	1.986,80	660,6	1.029,20	99,1	6.625,63	7.604,0
2018	10.531,95	8.795,8	621,40	191,1	2.010,00	698,3	1.115,50	106,3	6.785,08	7.800,0
2019	10.745,60	9.033,7	612,33	185,0	2.022,33	740,8	1.163,78	114,1	6.947,25	7.993,8
2020	10.429,65	8.772,8	593,88	171,4	1.958,23	740,0	1.142,20	101,9	6.735,35	7.759,4
2021	10.740,63	9.121,9	610,73	191,9	1.992,98	707,2	1.167,90	123,6	6.880,15	8.099,1
TASA DE VARIACIÓN	13,85%	73,55%	-22,14%	-27,40%	-13,18%	6,76%	-22,53%	91,15%	41,97%	89,91%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Teniendo en cuenta el final del periodo anterior, se observa un crecimiento del empleo en todos los sectores y de cada uno de los sexos desde el principio del siguiente periodo que comienza en el año 2000 y termina en el 2021. Con los antecedentes vividos hasta 1999, se observa un crecimiento económico acompañado de un aumento de la población ocupada y una disminución por consecuencia de la tasa de paro.

Sin embargo, como se observa en la Tabla 4.2, a partir de 2007 hasta 2013 comienza un periodo de crisis mundial desencadenada a raíz de la caída de Lehman Brothers en Estados Unidos.

Hasta 2008 en España se vivía una situación de burbuja inmobiliaria a raíz del auge del sector de la construcción, sector que creaba puestos de trabajo tanto directos como indirectos. Es decir, no sólo se crearon empleos relacionados de manera directa con el sector de la construcción, sino que diferentes actividades de otros sectores productivos eran capaces de crear puestos de trabajo gracias a la relación indirecta que poseen. En este sector como se observa en la Tabla 4.2, la diferencia sigue siendo muy notable entre hombres ocupados y mujeres ocupadas.

Tabla 4.3. Tasas de variación Sector Construcción.

	TASA DE VARIACIÓN SECTOR CONSTRUCCIÓN	
	HOMBRES	MUJERES
1999 - 2007	69%	136%
2007 - 2014	-64%	-45%
2014 - 2019	28%	37%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

La Tabla 4.3. recoge las tasas de variación en el sector de la construcción de años clave para este sector: de 1999 a 2007 con el boom inmobiliario, desde el 2007 hasta el 2014 con la crisis inmobiliaria y desde el 2014 hasta el 2019 con el periodo de recuperación de dicha crisis. Comparando la población ocupada de ambos sexos entre los años 1999 y 2007, aumenta un 69% la ocupación masculina frente a un 136% de ocupación femenina. En el año 2007, la inserción de la mujer en este sector alcanza su pico máximo con 152.700 mujeres ocupadas (Tabla 4.2.). En este sector durante el periodo de crisis inmobiliaria, pierde un 64% de población masculina y un 45% de población femenina. La población ocupada en este sector tras la crisis, 2014 – 2019, no se recupera a niveles de antes de esta, sino que por el lado masculino se recupera un 28% de ocupados y un 37% de mujeres.

Observando las tendencias de los demás sectores durante los años 2000 y 2007, sus variaciones son muy contrarias: el sector agrícola posee una variabilidad bastante estable, es decir, aumenta y disminuye la ocupación del sector al mismo ritmo entre hombres y mujeres pero no es una tendencia a la baja generalizada durante esos años; en la tendencia de la ocupación del sector industrial se observa una desigualdad en la forma de crecer o decrecer el empleo a lo largo de estos años, ya que, la ocupación masculina se mantiene más o menos estable mientras que la ocupación femenina la tendencia es al alza. Por último, en cuanto al sector servicios, su variación es creciente en ambos sexos y de manera general. La creación de puestos en este sector viene de la mano del auge del sector de la construcción y la creación de puestos de trabajo indirectos al sector como, por ejemplo, cadenas hoteleras e inmobiliarias. Además, este sector debido a la importancia dada a los planes PICTES, consiguió ser un sector en expansión que se mantuvo estable durante el periodo de crisis económica.

La crisis económica española se da por finalizada en el año 2014, momento en el cual se aprecia un ligero crecimiento en la población ocupada que seguiría en crecimiento hasta el primer trimestre de 2020. Esta tendencia se da en todos los sectores productivos salvo en el sector de la construcción ya que, desde el momento de la crisis económica estalla a su vez la crisis inmobiliaria, comúnmente conocida como “la crisis del ladrillo”, que provoca una pérdida de puestos de trabajo que, aunque el sector se esté recuperando, no llega a alcanzar los niveles de antes de la crisis.

El mercado laboral vuelve a sufrir una caída a partir del segundo trimestre del año 2020 debido a la pandemia mundial del COVID-19, lo que provoca una situación de alarma mundial y un confinamiento de gran parte de la población con un parón en la economía que hasta mediados de 2021 principios del 2022 no ha sido capaz de remontar.

A finales de este periodo se observa una tendencia un tanto distinta a la analizada durante el periodo. A pesar de seguir habiendo grandes diferencias de población ocupada masculina y femenina en ciertos sectores, la situación se ha revertido en el sector servicios. La población ocupada femenina aumenta casi un 90% durante todo el periodo, siendo el sector con más porcentaje de ocupación femenina.

Tabla 4.4. Tasa de variación Población Ocupada 1980 - 2021.

TASA DE VARIACIÓN	HOMBRES	MUJERES
1980 - 2021	26%	173%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Haciendo una comparación del papel de la mujer en el mercado laboral desde 1980 hasta 2021 (Tabla 4.4.), en el panorama general las mujeres que han encontrado un puesto de trabajo han aumentado en un 173% frente a un incremento de un 26% de la población ocupada masculina. Tras este análisis, queda demostrado que los sectores agrícolas, industria y de la construcción son sectores que están muy masculinizados y que el sector terciario termina en 2021 con un mayor número de población ocupada por parte del sexo femenino, comenzando el periodo en 1980 con un total de 2.028.200 de mujeres ocupadas en este sector y terminando el periodo en 2021 con 8.099.100 de mujeres ocupadas (Tabla 4.2.), lo que supone un aumento de 6.070.900 mujeres ocupadas en el sector terciario en total.

Como se ha analizado anteriormente, los sectores de la agricultura, de la industria y de la construcción están masculinizados. Como se observa en la Tabla 4.5., el porcentaje de mujeres que se dedican a actividades de estos sectores no superan el 35% como se observan en las actividades clasificadas desde la letra A hasta la F. Las actividades clasificadas entre las letras G y U son las clasificadas dentro del sector terciario o de servicios. Dentro de este sector, existen ciertas actividades con mayor presencia masculina como puede ser “H. Transporte y logística”, “J. Información y comunicaciones”, o “U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales”. El porcentaje de presencia femenina en estas ramas de actividad están comprendidas entre un 20% y un 35%. En el caso de la rama de actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, la presencia masculina supone el doble que las mujeres de esta rama de actividad, sin embargo, es una cantidad poca representativa teniendo en cuenta el total de población ocupada.

En las ramas de actividad “O. Administración pública y defensa, Seguridad Social obligatoria” y “R. Actividades artísticas recreativas y de entretenimiento” el porcentaje de presencia femenina se sitúa en el 44% y 41% respectivamente, estando más próximo a la equidad, como ocurre con las actividades “G. Comercio al por mayor y al por menor;

reparación de vehículos de motor y motocicletas”, “L. Actividades inmobiliarias”, “M. Actividades profesionales, científicas y técnicas” y “N. Actividades administrativas y servicios auxiliares” con una población ocupada femenina entre el 49%, 50% y 55%, respectivamente.

Por último, cabe destacar las cuatro ramas de actividad con más del 65% de presencia femenina: “P. Educación” con un 68% de ocupación femenina, “Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales” con un 77%, “S. Otros servicios” con un 68% y “T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio” con un 88% de ocupación femenina.

Tabla 4.5. Población ocupada según ramas de actividad y porcentaje femenino en 2021 (en miles).

2021	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	610,7	191,9	24%
B Industrias extractivas	27,7	4,2	13%
C Industria manufacturera	1.776,7	646,3	27%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	59,1	32,4	35%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	129,5	24,4	16%
F Construcción	1.167,9	123,6	10%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.498,4	1.463,8	49%
H Transporte y almacenamiento	809,9	212,7	21%
I Hostelería	685,8	776,3	53%
J Información y comunicaciones	462,7	208,0	31%
K Actividades financieras y de seguros	234,3	253,2	52%
L Actividades inmobiliarias	76,2	77,8	50%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	543,5	544,8	50%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	477,5	572,6	55%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	764,1	609,0	44%
P Educación	459,9	979,6	68%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	425,0	1.440,5	77%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	222,7	157,6	41%
S Otros servicios	150,6	314,9	68%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	67,4	486,9	88%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	3,0	1,5	33%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Las actividades que quedan representadas en la Tabla 4.5 existen tanto en el empleo público como en el empleo privado. De esta manera, se puede comparar si el número de asalariados de un género u otro es superior en un tipo de empleo en concreto, o están igualados.

El INE proporciona la siguiente definición para asalariado:

“Aquellas personas que trabajan a cambio de un sueldo, salario, remuneración, comisión o cualquier otra retribución en metálico o en especie, para un empresario (persona física o jurídica). Según el empleador sea público o privado, se puede hablar de asalariados del sector público o del sector privado” (2022a).

La OIT, por su parte, define a los asalariados con la siguiente definición más completa:

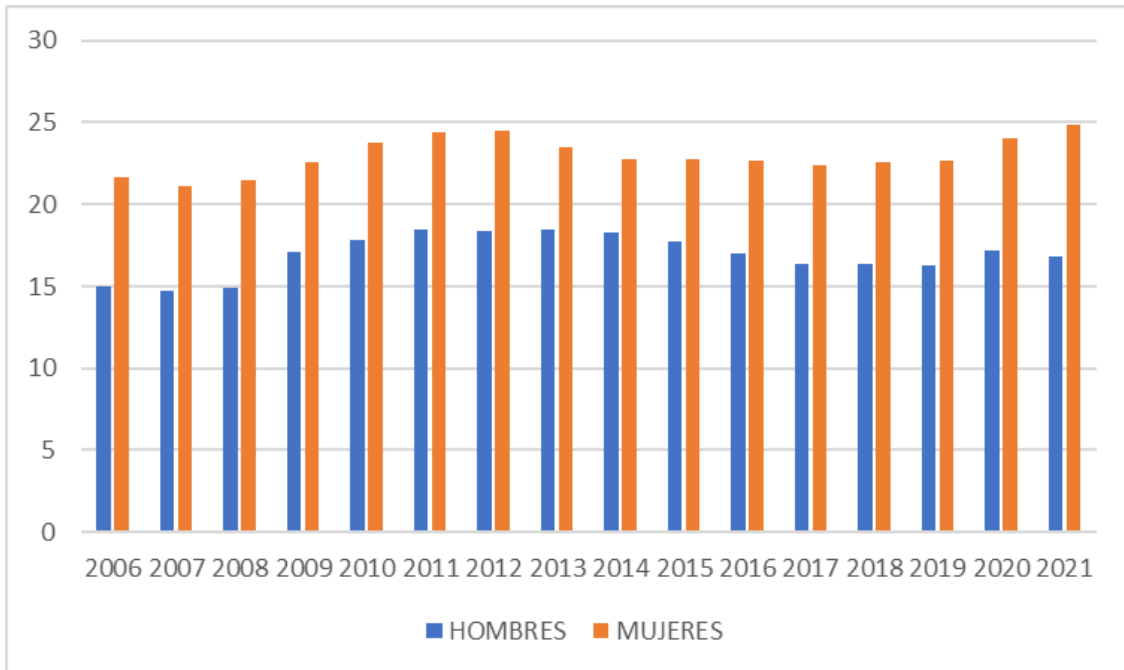
“Son todos aquellos trabajadores que tienen el tipo de empleo definido como «empleos asalariados». Empleados con contratos estables: son aquellos «empleados» que han tenido, y continúan teniendo, un contrato de trabajo implícito o explícito (oral o escrito), o una serie de tales contratos, con el mismo empleador de manera continua. Los empleados regulares son aquellos «empleados con contratos estables» ante quienes la organización empleadora es responsable por el pago de las cargas fiscales y de las contribuciones de la seguridad social y/o aquellos cuya relación contractual se rige por la legislación general del trabajo” (2001).

Sin embargo, las actividades que están más feminizadas tienen una mayor presencia en el ámbito público lo que provoca que el número de asalariadas en este tipo de empleo sea al menos un 5% superior que el número de asalariados, como se puede observar en el Gráfico 4.1. De la misma manera, las actividades más masculinizadas tienen mayor presencia en el ámbito privado, lo que provoca que el número de asalariados en este tipo de empleo sea superior que el número de asalariadas, como se muestra en el Gráfico 4.2.

El número de asalariados del género masculino que se presentan en el empleo público tiene las mismas variaciones que presenta el número de mujeres asalariadas en este tipo de empleo. En cambio, en el caso del empleo privado, la tendencia del número de mujeres es descendiente mientras que el número de hombres en este tipo de empleo

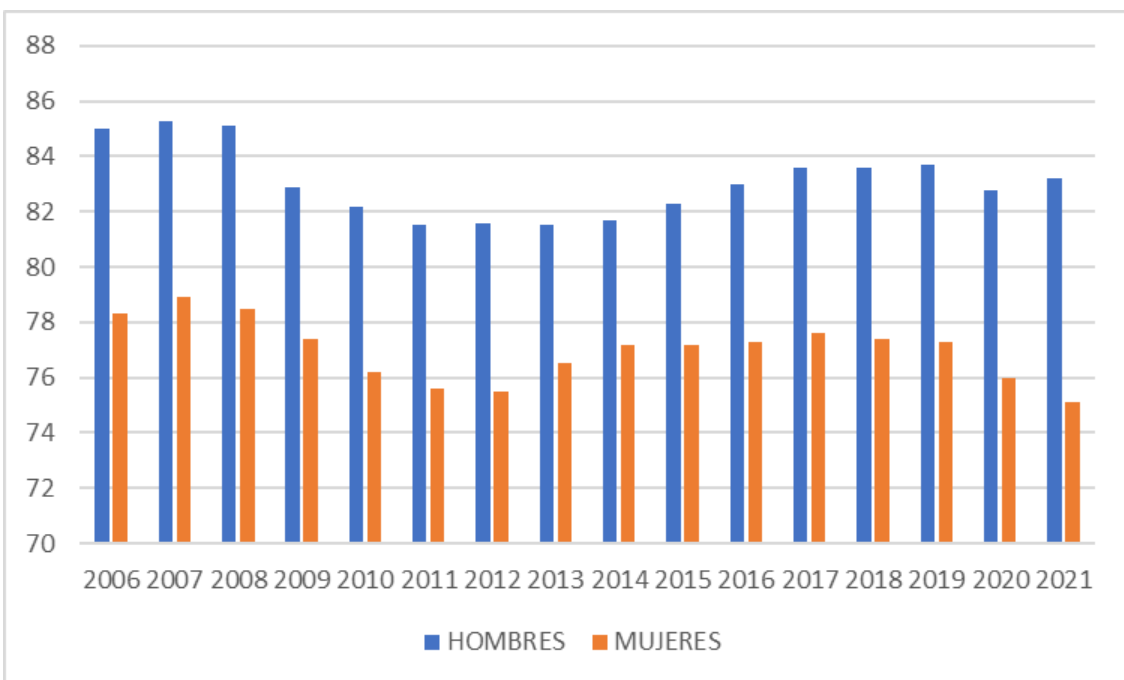
tiene tendencia ascendente. Es una muestra de que las mujeres tienen más dificultades para mantener su empleo en el ámbito privado y se decantan mayoritariamente por el empleo público.

Gráfico 4.1. Asalariados en el sector público entre 2006 y 2021 (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Gráfico 4.2. Asalariados en el sector privado entre 2006 y 2021 (en porcentaje).

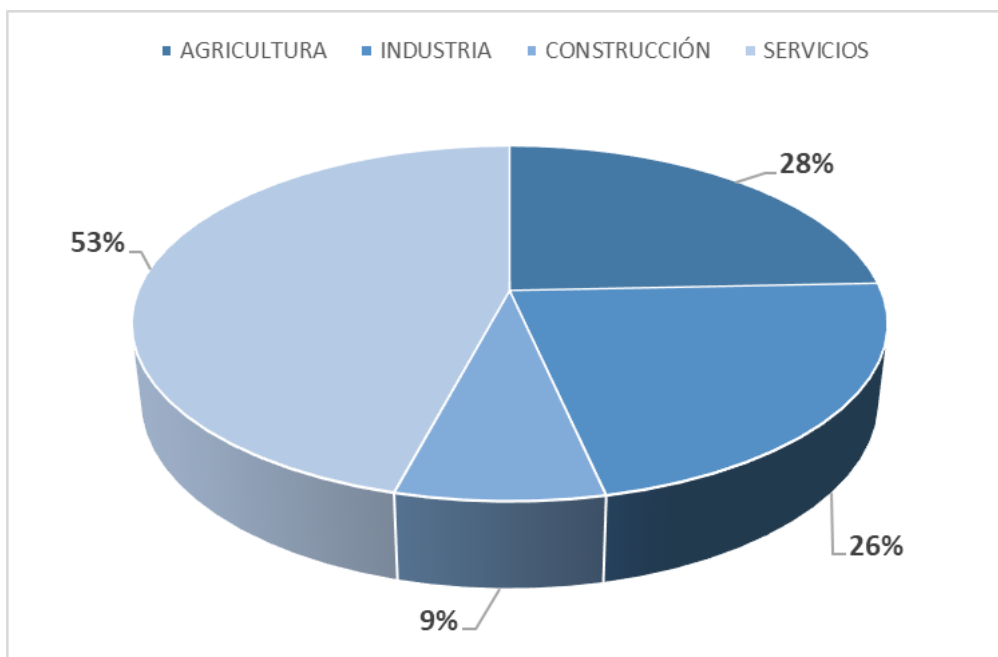


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

En conclusión, la evolución final del papel de la mujer en el mercado laboral en general es buena ya que hay un incremento de casi el doble de mujeres que han conseguido un puesto de trabajo a lo largo de todo el periodo. Sin embargo, también queda demostrado que el sector servicios está más feminizado debido a que en él se incluyen actividades que ya de por sí existe un número muy reducido de población ocupada masculina que realice ciertos servicios, como puede ser los servicios de cuidados, educación o limpieza, ya que estas actividades se han encasillado para las mujeres.

Una fotografía de la población activa de cada uno de los sectores, es decir, de la población que está en edad de trabajar y tiene o está en busca de un puesto de trabajo, se observa claramente con el Gráfico 4.3. que el porcentaje de población activa femenina supera la población activa masculina en el sector servicios, siendo el único sector con más de un 50% de mujeres en disposición de trabajar.

Gráfico 4.3. Porcentaje de Población Activa de mujeres en los diferentes sectores productivos (2008 - 2020).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

4.2. DESIGUALDADES SALARIALES

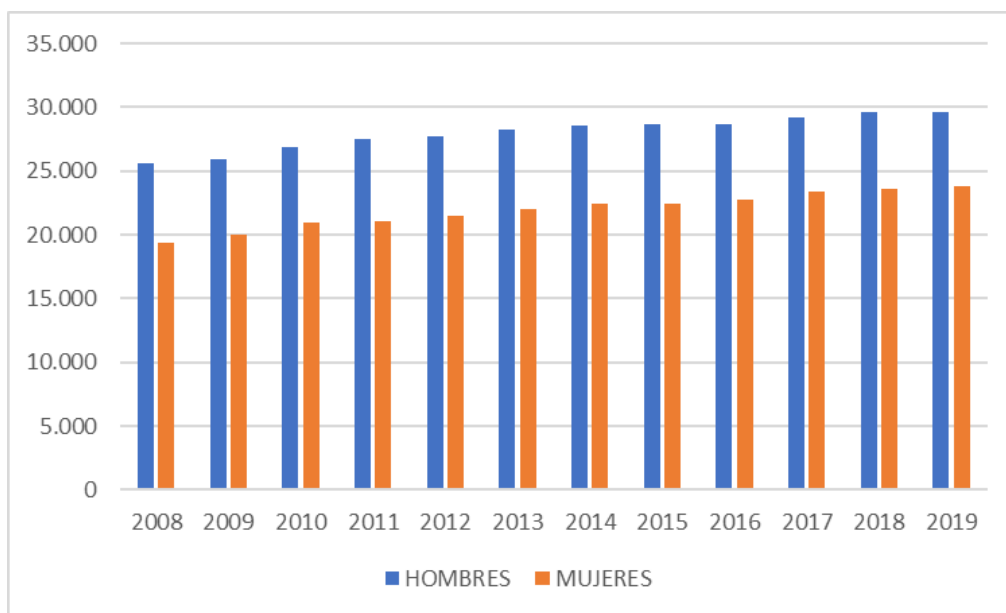
Las desigualdades salariales son aquellas diferencias en términos de salario que existen entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de trabajo de las mismas características, teniendo una experiencia y formación idénticas (Carazo Alcalde, 2018).

Esta definición se completa añadiendo la proporción de empleados que poseen una ganancia baja por hora, siendo mayor el número de mujeres que de hombres en unos niveles salariales bajos, en concreto, según la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018, el 20'6% de las mujeres obtuvo una retribución salarial menor al SMI frente al 8'2% de los hombres. En relación a los niveles salariales altos, existe un número menor de mujeres que de hombres que perciben una retribución salarial superior al SMI, siendo el 7'8% de los hombres los que percibieron cinco veces o más el SMI en comparación con el 4'2% de las mujeres, según la misma encuesta (INE, 2021b, p. 78)

La Encuesta de Estructura Salarial (EES) únicamente incluye los salarios del sector secundario y del sector terciario ya que, en el caso del sector primario es un sector que posee una gran temporalidad, es decir, hay agricultores que no trabajan durante todo el año y no es posible realizar un estudio real sobre el salario anual de este sector. El Salario Mínimo Interprofesional del Sector Agrícola que cobra un trabajador de este sector se sitúa en los 33,33 euros al día o 1000 euros al mes sin hacer distinción por sexo ni edad (España. Ministerio de Trabajo y Economía Social., 2022, p. 21628). El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación realiza de manera anual su informe de Índices y Salarios Agrarios, tanto de manera diaria como de manera mensual, donde indica los salarios desde 2019 hasta 2021 indicando los tipos de actividad que se incluyen en este sector que tienen y cuándo se da la temporalidad (2021).

La comparación de este apartado se utilizará el salario medio anual que presenta la EES para cada uno de los sectores. El INE define el salario medio anual como “el salario bruto anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año” (2021b, p. 79).

Gráfico 4.4. Salario anual en el Sector Industria diferenciado entre hombres y mujeres (en euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE).

En el Gráfico 4.4, se puede observar de manera general la diferencia de salario que cobra un trabajador de la industria según sea su sexo. En términos cuantitativos, el salario medio anual (en euros) percibido por cada trabajador según su sexo tiene tendencia ascendente, oscilando la diferencia de salario siempre entre los 5.000 y 6.000 euros entre los dos sexos a pesar de que la diferencia salarial disminuya. Esta tendencia ascendente se debe a la subida anual del SMI.

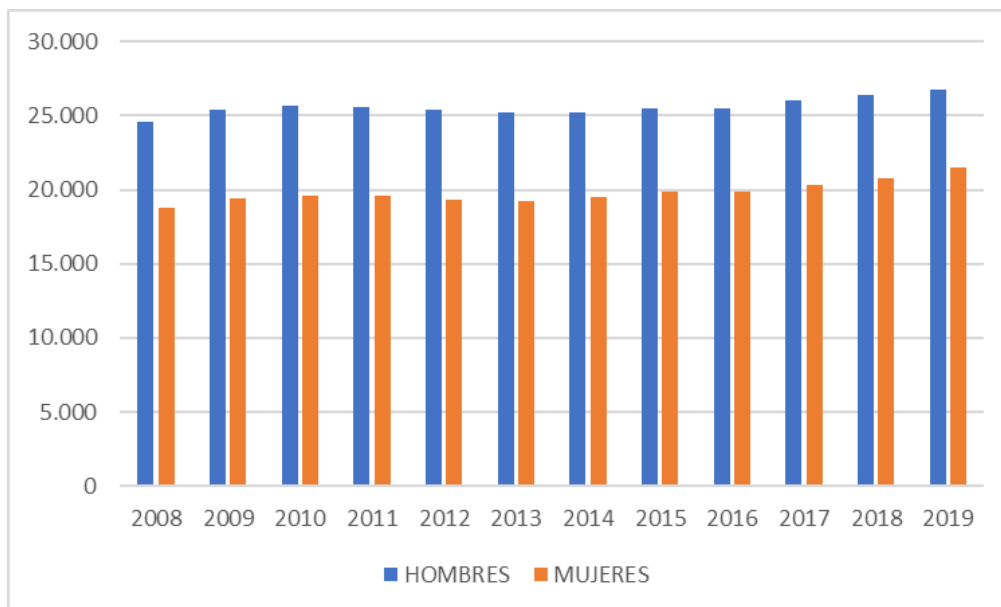
Gráfico 4.5. Salario anual en el Sector Construcción diferenciado entre hombres y mujeres (en euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE).

En el Gráfico 4.5, están representados los salarios medios anuales (en euros) que percibe un trabajador de la construcción dependiendo de su sexo. En este caso, el salario percibido y la diferencia salarial que existe en términos cuantitativos varía según el año, pero con tendencia ascendente en ambos casos. La diferencia porcentual más alta en este sector se encuentra en el año 2015 superando el salario percibido por el sexo masculino los 23.000 euros y el salario femenino ronda los 20.000 euros anuales. Cabe destacar que la subida de los salarios afectó de manera más favorable al sexo masculino, observando el año 2015, la diferencia salarial entre hombres y mujeres supera los 3.000 euros anuales. La tendencia de la diferencia salarial es descendente, del año 2008 al año 2009 la diferencia salarial aumentó en 1.085 euros entre hombres y mujeres llegando a un total de 2.056 euros de diferencia, y al final del periodo esta diferencia es de 1.609 euros.

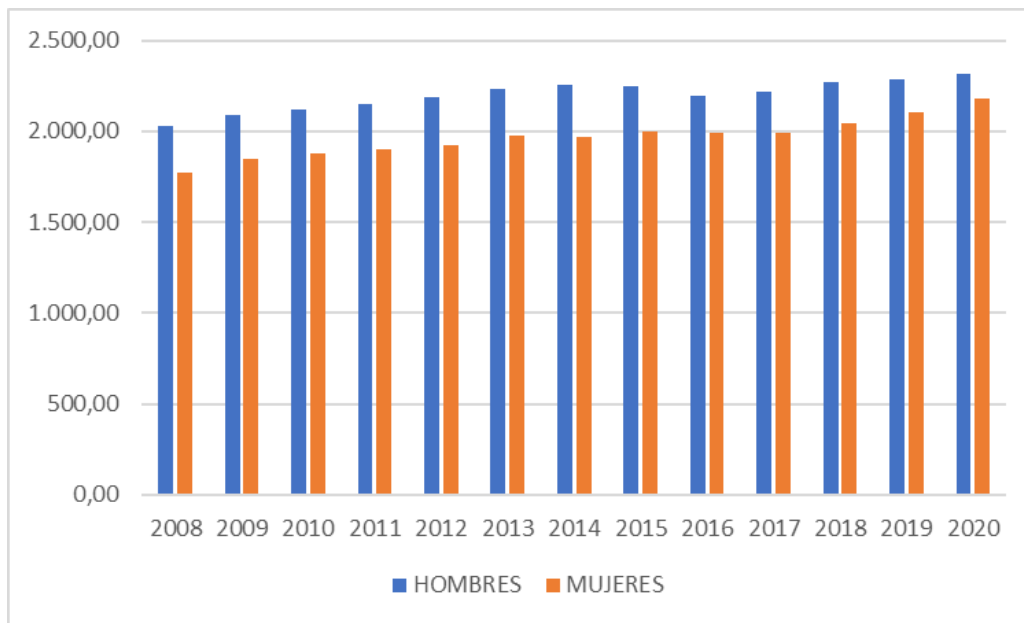
Gráfico 4.6. Salario anual en el Sector Servicios diferenciado entre hombres y mujeres (en euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE).

En el Gráfico 4.6, observamos la tendencia que tienen los salarios medios anuales en el sector servicios. En términos cuantitativos, la diferencia salarial supera en todo el periodo los 5.000 euros siendo más de un 20% de diferencia de salarios. La tendencia de esta diferencia es descendente con una diferencia entre el primer y el último año de 584 euros en términos cuantitativos. El salario del sexo masculino en ningún año del periodo disminuye de los 25.000 euros medios anuales salvo en el 2008 que ganaron de media 24.621 euros. En cambio, el salario medio anual de las mujeres no supera en ningún año los 22.000 euros medios anuales, siendo el primer año en superar los 20.000 euros en el 2017.

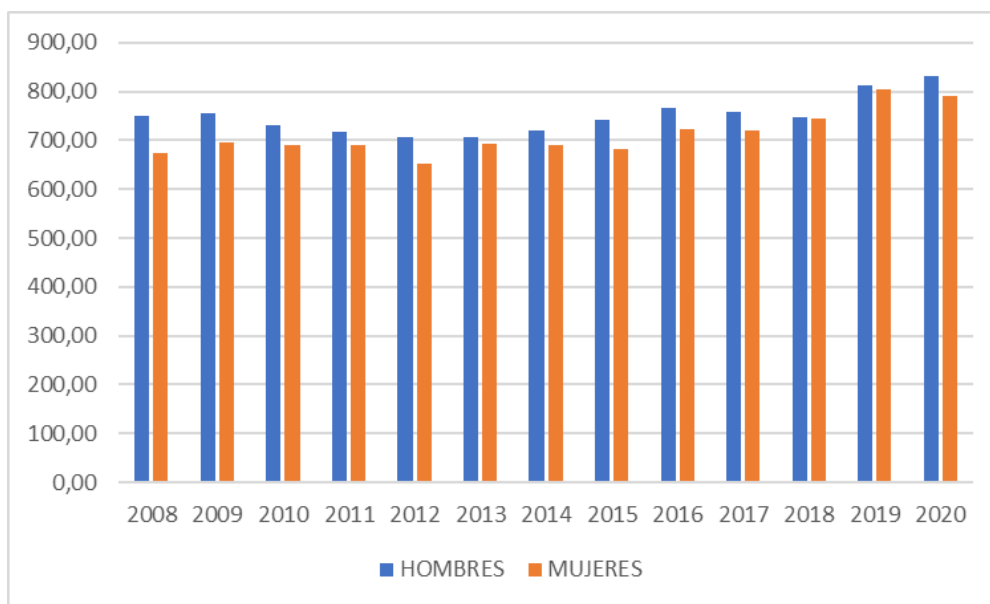
Gráfico 4.7. Salario mensual por jornada a tiempo completo diferenciado entre hombres y mujeres (en euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE).

En el Gráfico 4.7 se recogen los salarios medios mensuales que percibe cada uno de los sexos con un contrato a jornada completa y las diferencias entre ambos en términos cuantitativos y porcentuales. El salario medio del sexo femenino supera los 2.000 euros a partir del año 2018, teniendo una tendencia ascendente para este sexo durante todo el periodo. La diferencia salarial en términos cuantitativos posee una tendencia descendente en dos tramos: desde el 2008 hasta el 2016, ascendiendo en 30 euros en 2017, y volviendo a disminuir esta diferencia hasta el final del periodo terminando con una diferencia de 132 euros medios mensuales. El salario medio mensual que percibe el sexo masculino tiene tendencia ascendente de manera general, sin embargo, se aprecian unas bajadas del salario medio entre los años 2016 y 2017, recuperándose de nuevo en 2018.

Gráfico 4.8. Salario mensual por jornada a tiempo parcial diferenciado entre hombres y mujeres (en euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE).

En el Gráfico 4.8, se recogen los salarios medios mensuales que perciben los trabajadores con contratos a jornada parcial en términos cuantitativos y su diferencia tanto cuantitativa como porcentual. En este caso, la diferencia salarial no supera en ningún caso los 80 euros entre hombres y mujeres, por lo que la diferencia salarial en términos porcentuales no supera el 8% salvo en 2008, año en el que comienza el descenso de la diferencia salarial con alguna volatilidad a la vez que comienza la tendencia ascendente del salario medio mensual con ciertas subidas y bajadas según el año del periodo.

Al analizar la brecha salarial en función del salario mensual según el tipo de jornada, la diferencia entre los salarios es de al menos 150€ en el caso de la jornada completa (Gráfico 4.7), mientras que la jornada a tiempo parcial presenta una brecha salarial menor, llegando a estar prácticamente igualados los salarios percibidos de hombres y mujeres en los años 2018 y 2019, incrementándose de nuevo en el 2020 (Gráfico 4.8).

En la Tabla 1, se puede observar que el porcentaje de contratos a tiempo parcial es muy superior en el caso de las mujeres en comparación con los hombres, con una tendencia ascendente desde el año 2009 hasta el 2014 llegando en este último año a alcanzar un 11'7% de contratos de este tipo el sexo femenino frente a un 4'2% el sexo masculino. A partir de 2014, la tendencia es descendente llegando a disminuir hasta el 10'4% en el caso de las mujeres y un 3'6% en el caso de los hombres.

4.3. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE ESPAÑA VERSUS LA UNIÓN EUROPEA

Como última parte del análisis del mercado laboral, es necesario comparar cuál es el papel de la mujer en los diferentes países de la Unión Europea (UE) en el año 2021, año en los que se vive bajo la crisis provocada por la pandemia mundial del COVID-19 y se completa la salida de Inglaterra de la Unión. Para llevar a cabo esta comparación utilizaremos la tasa de ocupación tanto de hombres como mujeres, que componen la población ocupada tanto de manera general (Tabla 4.6) como de cada uno de los países (Tabla 4.7), con los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa de Eurostat.

Tabla 4.6. Tasa de ocupación total de los países de la Unión Europea en 2021.

	2020	2021
UE 27 países	68%	68%
Bélgica	65%	65%
Bulgaria	68%	68%
República Checa	74%	74%
Dinamarca	74%	75%
Alemania	76%	76%
Estonia	73%	74%
Irlanda	68%	70%
Grecia	56%	57%
España	61%	63%
Francia	65%	67%
Croacia	62%	63%
Italia	58%	58%
Chipre	70%	71%
Letonia	72%	70%
Lituania	72%	72%
Luxemburgo	67%	69%
Hungría	70%	73%
Malta	74%	75%
Países Bajos	78%	80%
Austria	72%	72%
Polonia	69%	70%
Portugal	69%	70%
Rumanía	66%	62%
Eslovenia	71%	71%
República Eslovaca	68%	69%
Finlandia	72%	73%
Suecia	76%	75%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa de Europa (Eurostat).

Por tanto, en la Tabla 4.7 se recogen las tasas de ocupación tanto femenina como masculina de los 27 países pertenecientes a la Unión Europea. En naranja se puede observar la tasa de ocupación media de los 27 países de la Unión y la tasa de ocupación de España, datos de referencia para realizar la comparación. De color verde, se encuentran resaltados los valores más altos de las tasas tanto masculina como femenina, en el caso de la masculina los valores están por encima del 80% y en el caso de las tasas femeninas los valores por encima del 70%. Por último, de color amarillo se han resaltado los valores que se sitúan por debajo de la media europea, es decir, en el caso de los hombres los valores inferiores al 73% y en el caso de las mujeres los valores inferiores al 63%.

Tabla 4.7. Tasa de ocupación de los diferentes países de la Unión Europea en 2021 (en porcentaje).

	HOMBRES	MUJERES
UE 27 países	73%	63%
Bélgica	69%	62%
Bulgaria	72%	64%
República Checa	81%	67%
Dinamarca	78%	73%
Alemania	79%	72%
Estonia	76%	72%
Irlanda	74%	66%
Grecia	66%	48%
España	68%	58%
Francia	70%	65%
Croacia	68%	59%
Italia	67%	49%
Chipre	77%	65%
Letonia	72%	68%
Lituania	73%	72%
Luxemburgo	73%	66%
Hungría	78%	68%
Malta	82%	67%
Países Bajos	84%	77%
Austria	77%	68%
Polonia	77%	64%
Portugal	73%	68%
Rumanía	71%	52%
Eslovenia	74%	68%
República Eslovaca	73%	66%
Finlandia	74%	72%
Suecia	77%	73%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa de Europa (Eurostat).

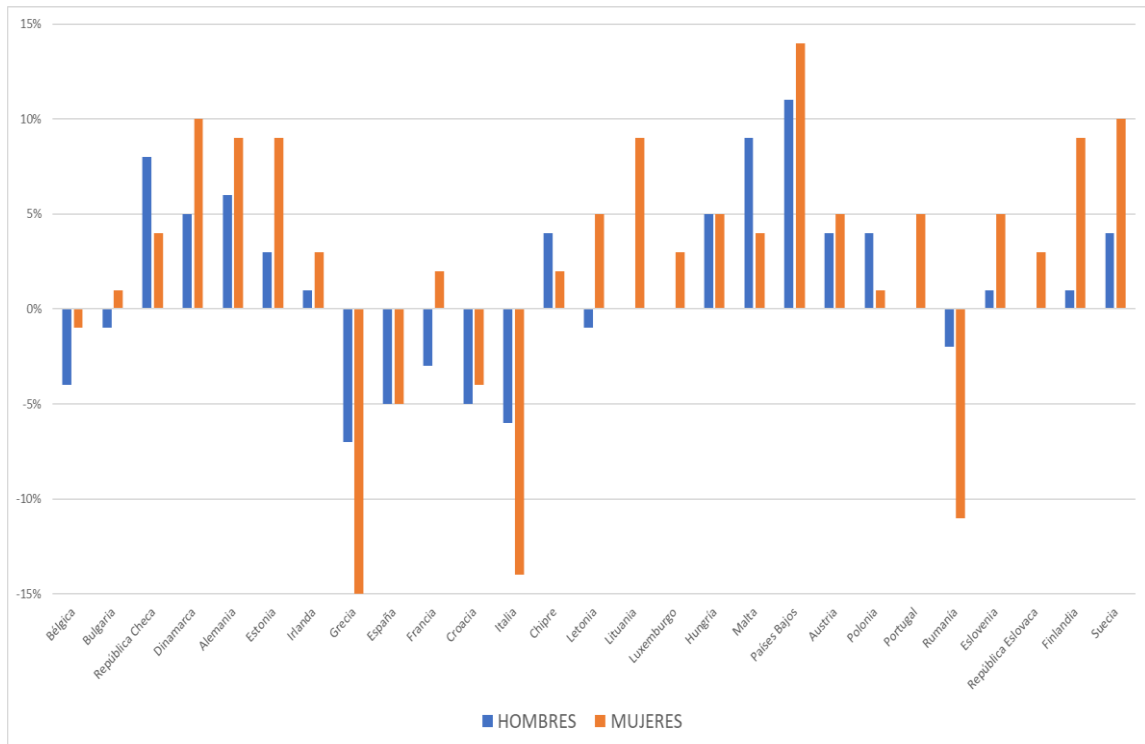
En primer lugar, observando la Tabla 4.7, en la media de las tasas de ocupación de los 27 países de la Unión Europea, ya se puede observar que la tasa media femenina europea (63%) no supera a la masculina (73%), habiendo una diferencia del 10% de un sexo a otro. De la misma manera, en el caso de España también existe una diferencia del 10% entre ambos sexos, situándose la tasa masculina en un 68% y la femenina en un 58%.

En cuanto a la tasa de ocupación masculina, se puede observar en la Tabla 4.7 que diez de los veintisiete países pertenecientes poseen una tasa inferior a la media europea, y únicamente tres países poseen una ocupación masculina superior al 80%. Es decir, la mayoría de los países pertenecientes están por encima de la media europea en términos de ocupación masculina. La tasa española, además de encontrarse cinco puntos porcentuales por debajo de la media europea, un 68% de ocupación española frente al 73% de ocupación media europea, es uno de los cinco países con una tasa inferior al 70%, estando únicamente por encima de Grecia e Italia. Es decir, si se ordenasen las tasas ocupacionales de los veintisiete países por valores de mayor a menor, España estaría en el puesto veinticinco junto con Croacia.

En el caso de las tasas femeninas, en la Tabla 4.7 se puede observar que únicamente son seis países con una tasa inferior a la media europea (63%), por tanto, veintiún países tienen unos valores superiores a la media y, de estos, siete se sitúan por encima del 70%. En el caso de España, la tasa de ocupación femenina se sitúa en el 58% frente a los 63 puntos porcentuales que presenta la media de Europa, estando dentro de los seis países con tasas bajas y quedando por encima de tres países.

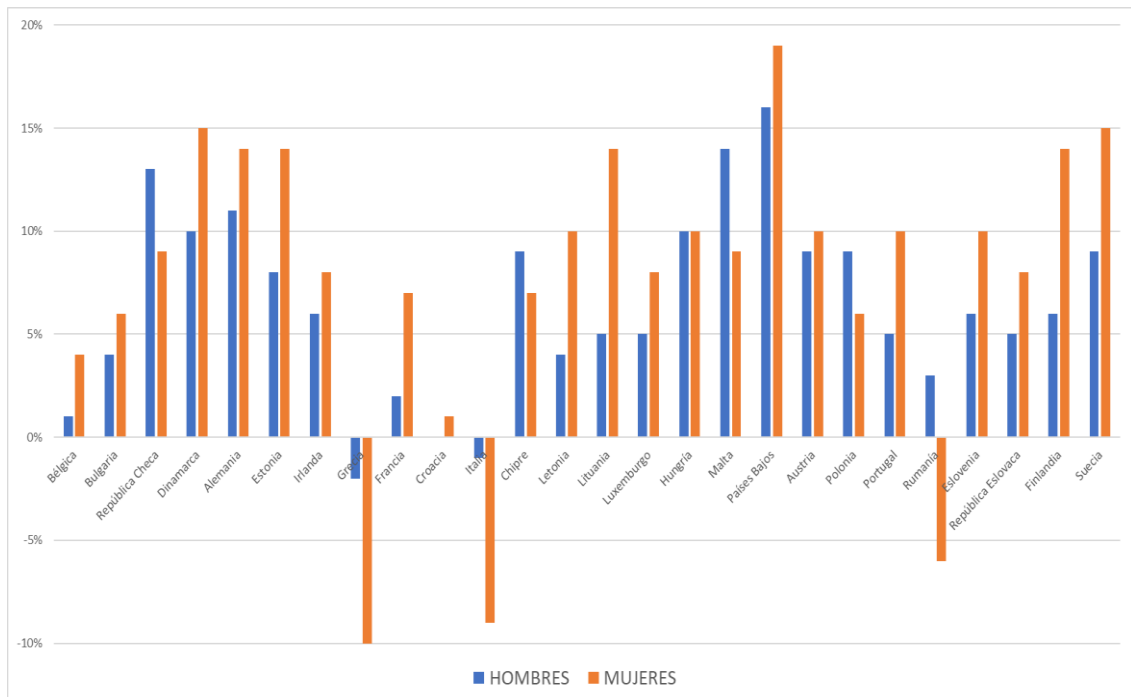
Para finalizar la comparación entre las tasas de cada uno de los países de la Unión, se presentan a continuación el Gráfico 4.9 donde se ve de una forma más visual los países que están por encima y por debajo de la media ocupacional europea en 2021 y en el Gráfico 4.10 los países que se encuentran por encima y por debajo de la ocupación española en el mismo año. En ambos gráficos, el valor de referencia se encuentra en el 0%, de tal manera que los valores de cada uno de los países será la diferencia porcentual entre Europa en el caso del primer gráfico y de España en el caso del segundo.

Gráfico 4.9. Diferencias en las Tasas de Ocupación entre la Unión Europea y resto de países de la UE en 2021 (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa de Europa (Eurostat).

Gráfico 4.10. Diferencias en las Tasas de Ocupación entre España y los países de la UE en 2021 (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa de Europa (Eurostat).

Una vez analizadas las tasas de ocupación de los países de la Unión Europea, cabe comprobar si estos resultados van de la mano con los objetivos que se establecen en la Unión y con su legislación vigente. Como se estudió en el primer capítulo de este trabajo, ya se sabe que la igualdad de género en el ámbito laboral es un Derecho Fundamental que, tras los resultados obtenidos en esta comparación, está claro que ningún país tiene una brecha nula, o lo que es lo mismo una igualdad plena, aunque sí que hay ciertos países que tienen una diferencia entre cada sexo mínima.

Debido a la crisis financiera de 2010, el Parlamento Europeo adoptó la Estrategia Europa 2020 introduciéndose como mecanismo coordinador de las políticas económicas y financieras. Define unos objetivos principales para el empleo a diez años y lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Para el mercado laboral, su objetivo fue incrementar la tasa de ocupación de las personas con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años hasta el 75% en 2020 (Konle-Seidl, 2021, p. 2). Como se puede comprobar en la Tabla 4.6, únicamente lograron superar dichos niveles tres países de los veintisiete que conforman la Unión Europea: Alemania (76%), Países Bajos (78%) y Suecia (76%). República Checa, Dinamarca y Malta se quedaron a un 1% de conseguir cumplir el objetivo de Europa y sumarse a los tres países que lograron dicho objetivo.

Para el 2030, la Comisión Europea tiene el objetivo de lograr el 78% de ocupación, un 3% más del objetivo para 2020 que únicamente lograron tres países. Además, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales aprueba en marzo de 2021 tres nuevos objetivos que debe alcanzar la Unión Europea en 2030:

Reducir al menos a la mitad la brecha de género en el empleo, aumentar la provisión de educación infantil y atención a la infancia, y reducir la tasa de jóvenes ninis (que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación) de entre 15 y 29 años del 12'6% (en 2019) al 9%. (Comisión Europea, 2021).

El primer objetivo que marca la Unión Europea para 2030 de reducir al menos a la mitad la brecha de género en el empleo está respaldado con el Artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE): “En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.” (Europa, 2012).

La Unión Europea busca la igualdad de género total. Se ha posicionado como líder mundial en igualdad de género con catorce Estados miembros de la Unión de los veinte

países del mundo que van en cabeza en términos de igualdad. (Comisión Europea, 2020, p. 1). Sin embargo, el proceso para lograr dicho objetivo es lento, ya que, los países que forman la UE tuvieron una puntuación media del 68% en términos de igualdad de género para 2021, un 0'6% más que en 2020 donde la media europea fue del 67'4% y un 1'1% superior que en 2019 donde la misma media para Europa fue del 66'9% (European Institute for Gender Equality, 2021).

Si bien es cierto, el año 2020 estuvo marcado por el parón provocado por la pandemia del COVID-19, por lo que llegar al 75% de ocupación era bastante complicado. Observando las tasas de ocupación que presentan los países en 2021 (Tabla 4.6), son cinco los países que cumplen con la tasa de ocupación de mínimo el 75%: Dinamarca (75%), Alemania (76%), Malta (75%), Países Bajos (80%) y Suecia (75%). Teniendo en cuenta la situación de parón total por la pandemia del año anterior, podemos incluir a otros cuatro países que se quedaron cerca del 75% en 2021: República Checa (74%), Estonia (74%), Hungría (73%) y Finlandia (73%). Posiblemente si no se hubiera desencadenado la pandemia, estos países hubieran conseguido el objetivo de Europa para 2020. Sin embargo, la tasa media de ocupación de la Unión Europea es del 68%, siete puntos por debajo del objetivo 2020 y un 10% inferior del objetivo para 2030. Con los datos de ocupación de 2021, más de la mitad de los países que forman la Unión tienen muy difícil lograr dicho objetivo, como por ejemplo el caso de Grecia e Italia, con un 21% y un 20%, respectivamente, por debajo del objetivo a 2030. Siete países, presentan tasas de ocupación en 2021 entre el 70% y el 72%, los cuales es posible que cumplan el objetivo del 78% de ocupación para 2030. En cuanto a España, presenta una tasa de ocupación total del 63% (Tabla 4.6), cinco puntos porcentuales inferior que la media europea y quince puntos porcentuales por debajo del objetivo 2030. Con el ritmo de crecimiento que tiene el país, es prácticamente imposible que logre llegar al 78% de ocupación, aunque es posible que se quede cerca.

En cuanto al objetivo que busca de reducir al menos a la mitad la brecha de género, en la Tabla 4.8, se presenta una visión de la situación que existe en cada uno de los países de la Unión en cuanto a diferencias de género en términos ocupacionales. La brecha media de género que existe en la UE es del 10%, lo que se espera reducir hasta el 5% para el 2030. Únicamente nueve países pertenecientes tienen una brecha igual o superior a la media, siendo la gran mayoría inferiores a esta. Hay que destacar en primer lugar a Lituania, país con menor brecha de toda la UE (1%) y a Finlandia, con una brecha del

2%, en contraposición de los tres países que tienen casi un 20% de diferencia como son Grecia (18%), Italia (18%) y Rumanía (19%).

Tabla 4.8. Brecha de género en los países de la UE en 2021 (en porcentaje).

BRECHA DE GÉNERO EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN							
PAÍSES	UE 27 países	Bélgica	Bulgaria	República Checa	Dinamarca	Alemania	Estonia
2021	10%	7%	8%	14%	5%	7%	4%
PAÍSES	Irlanda	Grecia	España	Francia	Croacia	Italia	Chipre
2021	8%	18%	10%	5%	9%	18%	12%
PAÍSES	Letonia	Lituania	Luxemburgo	Hungría	Malta	Países Bajos	Austria
2021	4%	1%	7%	10%	15%	7%	9%
PAÍSES	Polonia	Portugal	Rumanía	Eslovenia	República Eslovaca	Finlandia	Suecia
2021	13%	5%	19%	6%	7%	2%	4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa de Europa (Eurostat).

Es muy complicado que se cumpla a la totalidad los objetivos que se marca la UE en cuanto a ocupación y disminución de la brecha. Sin embargo, es importante que los países busquen la manera de aumentar la tasa de ocupación sin que aumente la brecha de género, ya que, si aumenta la ocupación masculina en un porcentaje muy superior a lo que aumentaría la ocupación femenina, la brecha entre ambos sexos se haría cada vez más amplia en lugar de reducirse.

5. ANÁLISIS ECONOMETRICO

5.1. MODELO DE REFERENCIA

Para llevar a cabo el análisis econométrico realizaremos una estimación por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) basada en el modelo de Oaxaca y Blinder que comenzaron en 1973 (como se cita en Otero, 2012).

Oaxaca realizó una estimación de la diferencia de salario entre hombres y mujeres en Estados Unidos para cuantificar que parte se debía a razón de sexo y a cuál por diferencias en la productividad. Su metodología ha sido utilizada para desarrollar múltiples teorías sobre discriminación.

Blinder, en su caso, buscaba estimar una situación similar en Estados Unidos entre personas de raza blanca y personas de raza negra, al igual que entre hombres y mujeres, con la diferencia de centrarse en si las desigualdades de salario tienen relación con las desigualdades de la renta.

Su teoría se basa en la descomposición de las brechas salariales en dos componentes. El primer componente es observable, en el que se encuentran las variables que se pueden observar directamente en el modelo y con la que se puede medir la diferencia entre los sujetos de la muestra según las variables observadas. El segundo componente se basa en las variables no observables que tienen relación con la discriminación salarial.

Este modelo ha sido muy utilizado por diferentes autores y autoras, los cuales han ido incluyendo sus propias aportaciones al modelo. La más relevante es la estimación en una única ecuación de salarios conjunta para hombres y mujeres en la que se incluye el sexo como una variable explicativa más y utilizando como discriminación salarial la parte de la brecha explicada por esta.

En este caso, se estudiará el impacto de ocupación de cada colectivo para cada tipo de empleo, es decir, se cuantificará la diferencia de ocupación entre ambos sexos tanto en el empleo público como en el empleo privado. Para ello se crearán dos modelos: uno que cuantificará la presencia de las mujeres en el empleo público y en el empleo privado, y otro modelo que cuantificará la presencia de los hombres en el empleo público y en el empleo privado.

5.2. METODOLOGÍA Y VARIABLES

En este apartado se estimarán dos modelos por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) con el objetivo de evaluar el impacto del empleo público y privado sobre el número de ocupados según el sexo.

A partir de un modelo básico de regresión lineal (MBRL), se busca determinar la relación que existe entre una variable dependiente con respecto a otras variables independientes, en este caso, denominadas variables explicativas o dependientes (Carollo Limeres, 2011).

Las variables endógenas son aquellas que se explican a través del modelo econométrico mediante las variables explicativas o predeterminadas en un momento del tiempo “t”. Estas últimas pueden ser de dos tipos diferentes: exógenas, es decir, que vienen dadas fuera del modelo y explican a la endógena en el mismo momento “t”, o endógenas retardadas, es decir, son variables endógenas explicadas en un momento anterior en el tiempo “t-1”.

El MBRL implica añadir las siguientes hipótesis básicas y su cumplimiento (Gaujarati y Porter, 2010):

1. Ausencia de error de especificación: modelo lineal, no se omiten variables explicativas relevantes y no se incluyen variables explicativas irrelevantes.
2. Número de grados de libertad suficientes: el modelo tiene que incluir un número superior de observaciones en la muestra que parámetros a estimar.
3. Hipótesis de parámetros constantes.
4. Ausencia de multicolinealidad exacta: las variables tienen que ser independientes entre sí.
5. Regresores no estocásticos: los datos de las variables explicativas son fijos en muestras repetitivas.
6. Esperanza cero de las perturbaciones aleatorias: la esperanza del error debe ser cero ($E(U)=0$) para que así el efecto de estos sobre el modelo sea nulo.
7. Varianza constante (Homocedasticidad): implica que la varianza de las perturbaciones aleatorias es constante a lo largo de la muestra.
8. Covarianzas nulas entre un par de perturbaciones aleatorias distintas.
9. Los errores (U) se distribuyen bajo una normal: $U_i \sim N(\mu, \sigma^2)$

Estos supuestos se aplican para la parte sistemática del modelo, es decir, para

parámetros y variables desde el primer supuesto hasta el quinto. El resto de supuestos se aplican para la parte aleatoria del modelo, es decir, los errores.

Para linealizar un MBRL se lleva a cabo el método de los Mínimos Cuadrados Ordinarios, que es el método de estimación de parámetros más utilizado a la hora de realizar el ajuste de un modelo de regresión lineal. Con este método se minimiza el cuadrado de los errores del modelo que se presenta cuantificado como la diferencia entre el valor real de la observación y su valor previsto, es decir, se pretende reducir los residuos del modelo hasta que la suma de estos al cuadrado sea la más pequeña posible y así obtener la estimación de los parámetros β_i (Arias, 2021; Chirivella González, s. f.).

Las hipótesis básicas del MBRL antes citadas deben cumplirse para que los parámetros estimados a través del método MCO sean lineales, insesgados y óptimos tal y como se contienen en el Teorema de Gauss-Markov (como se cita en Gaujarati y Porter, 2010).

Para la creación de cada modelo se tendrán en cuenta dos variables explicativas: el empleo público y el empleo privado en miles de personas. Como variables endógenas tendremos para el primer modelo el número de mujeres ocupadas y en el segundo modelo el número de hombres ocupados.

La base de datos ha sido creada a través de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE). Tienen una unidad de medida de miles de personas y su unidad temporal es en trimestres desde el primer trimestre del año 2002 hasta el cuarto trimestre del año 2021.

Las variables utilizadas son:

- VARIABLES ENDÓGENAS:

- MUJERES OCUPADAS (MUJER): número total de mujeres de 16 años o más que, según los criterios OIT, tienen un puesto de trabajo por cuenta ajena o propia, de tipo público o privado (INE, 2022b). La unidad de medida para esta variable son miles de personas.
- HOMBRES OCUPADOS (HOMBRE): número total de hombres de 16 años o más que, según los criterios OIT, tienen un puesto de trabajo por cuenta ajena o propia, de tipo público o privado (INE, 2022b). La unidad de medida para esta variable son miles de personas.

- VARIABLES PREDETERMINADAS:
 - EMPLEO PÚBLICO (PUB): este tipo de empleo es el generado por el Estado a través de las Ofertas de Empleo Públicas (OEP) siendo sus trabajadores los conocidos como funcionarios. Dentro de este tipo de empleo también se encuentran los cargos gubernamentales, que son los funcionarios elegidos por la población en lugar de acceder al empleo público a través de un concurso de oposición. Según el INE: “El empleo público comprende todos los asalariados de Empresas Públicas y de las Administraciones Central y Territoriales, incluidos tanto los trabajadores que cotizan al régimen general de la Seguridad Social como los adscritos a Mutualidades” (2021c). La unidad de medida de esta variable son miles de personas.
 - EMPLEO PRIVADO (PRIV): este tipo de empleo es creado por las empresas privadas para incorporar a trabajadores a su entidad a través de entrevistas de trabajo. El INE lo define de la siguiente manera: “El empleo privado es la diferencia entre el total de ocupados y los asalariados del sector público. Es decir, comprende: asalariados del sector privado, empleadores, trabajadores independientes y empresarios sin asalariados, miembros de cooperativas y otra situación profesional.” (2021c). De igual manera, para esta variable la unidad de medida son miles de personas.

A modo resumen se presenta el Cuadro 5.1.:

Cuadro 5.1. Clasificación de las variables.

MODELO	VARIABLE ENDÓGENA	VARIABLES PREDETERMINADAS	UNIDADES	PERIODO
M1	MUJER	PÚBL PRIV	Miles de personas	2002:01_2021:04
M2	HOMBRE	PÚBL PRIV	Miles de personas	2002:01_2021:04

Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, los modelos especificados son:

$$\text{MUJER } t = \beta_1 + \beta_2 \text{ PUB } t + \beta_3 \text{ PRIV } t + U_t \quad (\text{M1})$$

$$\text{HOMBRE } t = \beta_1 + \beta_2 \text{ PUB } t + \beta_3 \text{ PRIV } t + U_t \quad (\text{M2})$$

El modelo econométrico contará con las siguientes características:

- Serie temporal.
- Estático.
- Uniecuacional: cada uno de los modelos a elaborar contarán con una sola variable endógena en su ecuación.

5.3. MODELO ESTIMADO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este apartado se estimarán dos modelos que nos permitirán analizar las diferencias entre las mujeres ocupadas y los hombres tanto en el empleo público como en el privado.

El objetivo principal de este análisis, como se ha comentado anteriormente, es poder cuantificar el impacto sobre las variables endógenas de cada una de las exógenas.

Para evitar una gran volatilidad de las variables, se linealizan ambos modelos a través de la toma de logaritmos neperianos para así aplanar su comportamiento y reducir su varianza. Por tanto, el modelo log-log quedaría tal que:

$$l_MUJER_t = \beta_1 + \beta_2 l_PUB_t + \beta_3 l_PRIV_t + U_t \quad (M1)$$

$$l_HOMBRE_t = \beta_1 + \beta_2 l_PUB_t + \beta_3 l_PRIV_t + U_t \quad (M2)$$

Tabla 5.1. Modelo 1.

Modelo 1: MCO, usando las observaciones 2002:1 – 2021:4 (T = 80)					
Variable dependiente: l_MUJER					
	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
Const	-4.02046	0.684266	-5.876	1.02e-07	***
l_PUB	1.00832	0.0674135	14.96	1.74e-024	***
l_PRIV	0.511295	0.0673935	7.587	6.33e-011	***
Media de la vble. Dep.	9.000237	D.T. de vble. Dep.	0.091514		
Suma de cuad. Residuos	0.104160	D.T. de la regresión	0.036779		
R-cuadrado	0.842564	R-cuadrado corregido	0.838475		
F (2, 77)	206.0439	Valor p (de F)	1.23e-31		

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos con el software Gretl 4.0.

Tabla 5.2. Modelo 2.

Modelo 2: MCO, usando las observaciones 2002:1 – 2021:4 (T = 80)					
Variable dependiente: l_HOMBRE					
	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
Const	2.33788	0.503043	4.647	1.363-05	***
l_PUB	-0.460651	0.0495594	-9.295	3.24e-014	***
l_PRIV	1.09945	0.0495447	22.19	3.41e-035	***
Media de la vble. Dep.	9.262862	D.T. de vble. Dep.	0.072755		
Suma de cuad. Residuos	0.056294	D.T. de la regresión	0.027039		
R-cuadrado	0.865379	R-cuadrado corregido	0.861883		
F (2, 77)	247.4889	Valor p (de F)	2.96e-34		

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos con el software Gretl 4.0.

A partir de los datos obtenidos por el software Gretl 4.0 tal y como se recoge en las Tablas 5.1 y 5.2, los modelos estimados son:

$$l_MUJERt = -4.02046 + 1.00832 l_PUBt + 0.511295 l_PRIVt + U \quad (M1)$$

$$l_HOMBREt = 2.33788 - 0.460651 l_PUBt + 1.09945 l_PRIVt + U \quad (M2)$$

Se procede a realizar el análisis y validación de los modelos estimados:

M1:

- Variable L_PUB: si aumenta el empleo público, aumenta el número de mujeres ocupadas. Por tanto, el signo es correcto.
- Variable L_PRIV: si aumenta el empleo privado, aumenta el número de mujeres ocupadas. Por tanto, signo correcto.

Una vez comprobado que los signos son correctos, podemos seguir con el análisis y realizar el contraste individual de parámetros a través de la t de Student. Para este contraste, es necesario tomar una hipótesis nula (H_0) y una hipótesis alternativa (H_1). Para que el contraste sea bueno se debe rechazar la hipótesis nula.

$$H_0 = t > 1'96. \text{ Parámetro estadísticamente no significativo.}$$

$$H_1 = t < 1'96. \text{ Parámetro estadísticamente significativo.}$$

- PARÁMETRO 1 (β_2): presenta un estadístico t de Student igual a 14'96. Se rechaza la hipótesis nula (H_0). Parámetro estadísticamente significativo ya que $14'96 > 1'96$. La variable PUB que acompaña a este parámetro es válida para explicar la variable endógena “número de mujeres ocupadas”.
- PARÁMETRO 2 (β_3): presenta un estadístico t de Student igual a 7,58. Se rechaza la hipótesis nula (H_0). Parámetro estadísticamente significativo ya que $7'58 > 1'96$. La variable PRIV que acompaña a este parámetro es válida para explicar la variable endógena “número de mujeres ocupadas”.

A continuación, se realizará en primer lugar el análisis de la bondad de ajuste y, en segundo lugar, el contraste de significatividad conjunta de parámetros.

Para la bondad de ajuste, se utiliza el estadístico R^2 , toma valores entre 0 y 1, y mide la variación de la variable endógena que viene explicada por el modelo. Al ser un modelo log-log, el requisito necesario para que la bondad de ajuste sea buena es que el coeficiente de determinación sea superior a 0,4. En este caso, el modelo presenta un coeficiente de determinación R^2 igual a 0,842564, lo que significa que el 84% de las variaciones de la variable endógena “número de mujeres ocupadas” vienen explicadas por el modelo.

Para el contraste de significatividad conjunta de los parámetros, se utiliza el estadístico F de Snedecor que permite conocer la significación conjunta de todos los parámetros, salvo el término independiente. Se plantean de nuevo dos hipótesis, una nula y otra alternativa, y debe cumplirse la hipótesis alternativa, es decir, rechazar la hipótesis nula. Por tanto:

$$H_0 = F_{(2, 77)} > F_{\text{TABLAS}}; \beta_2 = \beta_3$$

$$H_1 = F_{(2, 77)} < F_{\text{TABLAS}}; \beta_2 \neq \beta_3$$

La F en Tablas, con una probabilidad en la cola derecha del 0,05, presenta un valor crítico de 3,11. El modelo presenta una $F_{(2, 77)} = 206,04$ que es superior a la F en tablas. Se rechaza la hipótesis nula, los parámetros no son significativos de manera conjunta.

Todos los contrastes de parámetros son adecuados para el modelo 1.

M2:

- VARIABLE L_PUB: si aumenta el empleo público, disminuye el número de hombres ocupados. En este caso, el signo es correcto debido a la alta feminización que existe por parte del empleo público.
- VARIABLE L_PRIV: si aumenta el empleo privado, aumenta el número de hombres ocupados. Este signo es correcto.

Una vez comprobado que los signos son correctos, podemos seguir con el análisis y realizar el contraste individual de parámetros a través de la t de Student.

$H_0 = t > 1'96$. Parámetro estadísticamente no significativo.

$H_1 = t < 1'96$. Parámetro estadísticamente significativo.

- PARÁMETRO 1 (β_2): presenta un estadístico t de Student igual a -9.29. Se rechaza la hipótesis nula (H_0). Parámetro estadísticamente significativo ya que $-9.29 > -1'96$. La variable PUB que acompaña a este parámetro es válida para explicar la variable endógena “número de hombres ocupados”.
- PARÁMETRO 2 (β_3): presenta un estadístico t de Student de 22.19. Se rechaza la hipótesis nula (H_0). Parámetro estadísticamente significativo ya que $22'19 > 1'96$. La variable PRIV que acompaña a este parámetro es válida para explicar la variable endógena “número de hombres ocupados”.

En este caso, para la bondad de ajuste, el modelo 2 presenta un coeficiente de determinación R^2 igual a 0'86, lo que significa que el 86% de las variaciones de la variable endógena “número de hombres ocupados” vienen explicadas por el modelo.

En cuanto al contraste de significatividad conjunta de parámetros:

$$H_0 = F_{(2, 77)} > F_{\text{TABLAS}}; \beta_2 = \beta_3$$

$$H_1 = F_{(2, 77)} < F_{\text{TABLAS}}; \beta_2 \neq \beta_3$$

La F de Snedecor en Tablas, con una probabilidad en la cola derecha del 0,05, presenta un valor crítico de 3,11. El modelo 2 presenta una $F_{(2, 77)} = 247,48$ que es superior a la F en tablas. Se rechaza la hipótesis nula, los parámetros no son significativos de manera conjunta.

Todos los contrastes de parámetros son adecuados para el modelo 2.

Una vez se validan los modelos 1 y 2, se procede a realizar una tabla comparativa (Tabla 5.3) con los coeficientes de ambos modelos para así conocer de manera cuantitativa la diferencia que existe entre ambos sexos en los dos tipos de empleo.

Tabla 5.3. Tabla resumen coeficientes Modelo 1 y Modelo 2.

	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
β_{21_PUB}	1.00832	-0.460651	0.547669
β_{31_PRIV}	0.511295	1.09945	0.588155

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos con el software Gretl 4.0.

Tal y como se ha comentado anteriormente, en cada uno de los modelos se han tomado logaritmos para suavizar su volatilidad, por lo que los valores representados en la tabla representan sus elasticidades.

En el caso del empleo público, si este aumentase un 1%, el número de mujeres ocupadas ascendería en un 1'008% mientras que los hombres ocupados descenderían en un 0'46%, una diferencia entre ambos sexos de un 0,54% en términos de empleabilidad pública. Esta diferencia indica que el empleo público está mayoritariamente feminizado, al igual que se ha ido estudiando a lo largo del trabajo. En la Tabla 4.5, se mostraron las ramas de actividad de cada uno de los sectores productivos y el porcentaje de feminización que existe en cada una. Aunque la gran mayoría de ramas de actividad tengan presencia en el empleo por oferta pública de empleo, se hará hincapié en las más comunes de este tipo de empleo: “N. Actividades administrativas y servicios auxiliares”, “P. Educación”, “Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales”. Estas ramas de actividad tienen una gran presencia en el empleo público y son las que cuentan con una presencia femenina del 55%, 68% y 77%, respectivamente.

En el caso del empleo privado ocurre una situación totalmente diferente. Si el empleo privado aumenta en un 1%, el número de mujeres ocupadas ascendería en un 0.51% mientras que el número de hombres ocupados aumentaría en un 1.09%, lo que marca una diferencia del 0.58% en términos de ocupación privada. Este dato está plenamente relacionado al hecho de que los trabajos más masculinizados se encuentran en el ámbito privado.

Si la lectura de los parámetros la realizamos con el 100% de ocupación, es decir, si aumenta en un 100% cada una de las variables explicativas, en el caso de las mujeres

lograrán obtener un puesto de trabajo en el empleo público frente al privado, ya que las mujeres cuentan con un 54'76% de empleabilidad pública frente a un 41,19% de empleabilidad en las empresas privadas. En el caso de los hombres la situación se da al contrario, encontrarían antes trabajo en el sector privado al contar con un 58'81% de ocupación en este tipo de empresas, frente a un 45'24% que les restaría en cuanto al empleo público. Para facilitar una visión más clara, se procede a realizar una tabla resumen de la diferencia de los coeficientes, así como de la variación que se presenta según el sexo en cada variable explicativa (Tabla 5.4):

Tabla 5.4. Diferencias coeficientes de ocupación según sexo.

	MUJERES	HOMBRES	VARIACIÓN
β_{21_PUB}	54'76%	45,24%	9'72%
β_{31_PRIV}	41,19%	58'81%	17'62%

Fuente: Elaboración propia.

Como conclusión de los resultados obtenidos tras el análisis econométrico, podemos observar una brecha de género en cada uno de los tipos de empleo. Con este análisis se corrobora que el empleo público está feminizado y el empleo privado masculinizado. Sin embargo, la diferencia o brecha de género es superior en el empleo privado ya que, como empleabilidad privada existe una diferencia entre los sexos del 17,62%, frente a una diferencia de empleabilidad pública entre ambos sexos del 9,72%. Esto evidencia que el sexo femenino tiene mayor dificultad para encontrar un puesto de trabajo, sobre todo en el ámbito privado, lo que demuestra a su vez que existe discriminación indirecta o directa en términos de género en contra de la mujer en las empresas privadas.

6. CONCLUSIONES.

A lo largo de este trabajo se han analizado desde distintas ópticas la brecha de género. En un primer momento, se comenzó explicando el concepto tanto de brecha de género como de brecha salarial, tratando de buscar una justificación de porque sucede a través de las causas más comunes con las que se ha llegado a justificar. Las causas más importantes, a mi parecer, son nada más y nada menos que los conceptos de techo de cristal o “glass ceiling” y el suelo pegajoso o “sticky floor”, conceptos que, sin ellos, sería prácticamente imposible dar una respuesta racional a porqué existe una diferencia en el ámbito laboral si legalmente no debería darse. Con el techo de cristal se da respuesta a la pregunta de por qué hay tan pocas mujeres en puestos de alta responsabilidad, ya que, este concepto, hace referencia a aquella barrera que tienen las mujeres tanto para ascender en la jerarquía de la empresa buscando un puesto, una retribución, una responsabilidad superior a su puesto actual. Del mismo modo, el suelo pegajoso respalda el concepto anterior dándole respuesta a través de los estereotipos, feminización de ciertos empleos y los tipos de discriminación que se dan que provocan que los puestos ocupados por las mujeres resulten estar en la parte más baja de la pirámide.

Posteriormente, se procedió a analizar el mercado laboral español en relación a la población ocupada, ya que, para realizar un mejor análisis de la brecha salarial, es conveniente tener en cuenta únicamente a la población que tiene un puesto de trabajo con su retribución para no caer en error si tuviéramos en cuenta también a la población que está en busca de un puesto de trabajo, es decir, a la población activa en total. Con este análisis, se cumplió el objetivo de analizar si verdaderamente existen ciertos sectores productivos de la economía española que se encuentran mayoritariamente representados por uno de los dos sexos. Como conclusión de este análisis encontramos que el sector servicios está muy feminizado y el resto están masculinizados, es decir, el sector servicios tiene más presencia femenina y en el caso del resto de sectores, la presencia femenina es mínima en comparación a la presencia masculina. Dentro del sector servicios se encuentran aquellas actividades destinadas a educación, sanidad, limpieza, cuidados... actividades que, desgraciadamente, siempre se han estereotipado hacia la mujer. Estas actividades tienen una gran presencia en el empleo público, debido a que, por ejemplo, tanto la educación como la sanidad se tratan de derechos básicos de la sociedad y que, por tanto, son servicios públicos gratuitos para la sociedad.

La presencia de las mujeres en el empleo privado cada vez es menor en

comparación con la presencia masculina. Esto se debe principalmente a las dificultades que tienen las mujeres para acceder a un puesto mejor, con una remuneración superior y una responsabilidad más alta únicamente por el hecho de ser mujer y por el “riesgo” subyacente que corren los empresarios al contratarlas. Tristemente, las principales muestras de discriminación que se dan en el ámbito laboral en contra de la mujer es el hecho de que tenga hijos o esté dispuesta a tenerlos, llegando a ser una barrera a la hora de ser contratadas por las prestaciones por maternidad que tiene por derecho. En cuanto a la retribución que reciben los trabajadores, siempre es superior el sueldo que reciben los hombres en comparación a las mujeres. Dicho de otra manera, en cada uno de los sectores productivos y en cualquier tipo de contrato y jornada, existe una brecha salarial entre los hombres y las mujeres. Esta brecha se sitúa más o menos equitativa en cuanto al salario anual en cada uno de los sectores productivos, teniendo mayor variabilidad en la construcción. En cuanto al salario mensual, la brecha salarial es menor en la jornada a tiempo parcial que en la jornada a tiempo completo.

Una vez analizado el mercado laboral español, se pasó a analizar el mercado laboral de cada uno de los países de la Unión Europea. En este caso, se concluye que, de manera generalizada, la ocupación femenina es muy inferior a la masculina en todos los países. El único país que presentó en 2021 tasas prácticamente equitativas fue Lituania con una diferencia del 1% entre un sexo y otro. Los objetivos propuestos por la Unión Europea son bastante ambiciosos teniendo en cuenta la situación que presentan los países en 2021 y la situación económica que están atravesando los diferentes países debido a la crisis desencadenada por la pandemia.

Teniendo en cuenta que la igualdad entre ambos sexos es un Derecho Fundamental a nivel comunitario y básico a nivel nacional, es sorprendente que aún se siga pecando de no pagar de manera equitativa a dos personas que tienen las mismas capacidades, experiencia y formación únicamente por razón de sexo. En este punto, es posible que tanto la Unión Europea como España se tuvieran que replantear unas sanciones que realmente fueran efectivas para todas aquellas empresas que tengan brecha salarial de manera injustificada. Actualmente, las obligaciones y las sanciones que existen en España para tratar de frenar la brecha se aplican en las empresas que tienen más de 50 trabajadores y según el tamaño tienen una sanción mayor o menor, lo que implica que haya numerosos casos en los que a las empresas les salga más rentable pagar la sanción por incurrir en brecha salarial injustificada en lugar de pagar el mismo salario.

Por último, se ha llevado a cabo un análisis econométrico sobre la ocupación según el sexo y el peso que tiene en el sector público y privado. Se especificaron dos modelos: uno en el que se cuantifica el papel de la mujer en términos de ocupación según el tipo de empleo (público o privado), y otro modelo para los hombres en los que se cuantifica de la misma manera el peso de su ocupación en cada uno de los tipos de empleo.

Como resultados de este análisis, se verifica que, en el empleo público, el peso de la ocupación femenina es superior a la masculina con una variación ocupacional de cada sexo de menos del 10%. Por lo que se concluye que efectivamente el empleo público está feminizado a casi al 55%. En el caso del empleo privado, el peso de la ocupación masculina es casi del 58'81% frente al 41'19% de ocupación femenina, lo que supone una variación aproximada del 20%, el doble de la variación que se presenta en el empleo público.

Como conclusión del trabajo, la brecha de género ya sea en términos de accesibilidad como en términos salariales, existe, aunque es ilegal y, a pesar de que los órganos de gobierno traten de frenarla, es una situación verdaderamente complicada de erradicar. Analizando el papel de la mujer a lo largo del periodo analizado, la sociedad española sigue viviendo aún con cierto pensamiento que era común durante la época franquista y se sigue encasillando a la mujer a ciertos trabajos vinculados con el cuidado y la educación. A pesar de esto, es alentador que la inclusión sea cada vez más elevada en todos los sectores y que cada vez más se rompan las barreras que existen por motivos de género, aunque, para conseguir la igualdad de género plena, tanto en España como en la UE, aún queda un gran camino por recorrer.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Agea, O. (2022, marzo 24). La Inspección de Trabajo vigilará a las empresas con brecha salarial. *grupo 2000*. <https://www.grupo2000.es/la-inspeccion-de-trabajo-vigilara-a-las-empresas-con-brecha-salarial/>
- Amestoy Alonso, J. (2017, noviembre 29). La mujer durante la II República. *Diario16*. <https://diario16.com/la-mujer-la-ii-republica/>
- Arias, A. (2021, abril 27). R: Estimadores Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). *Tutomat*. <https://totumat.com/2021/04/27/r-estimadores-mco/>
- Arrow, K. J. (1973). The Theory of discrimination. En O. Ashenfelter y A. Resch (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3-33). Princeton University Press.
- Beas, L. (2012). Los planes de excelencia turística en España (1992 - 2006). Una apuesta por la revitalización de los destinos. Revisión de su implantación e impactos. *Scripta Nova*, XVI(411). http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-411.htm#_edn4
- Berheide, C. (1992, noviembre 22). At Work; And Now the «Sticky Floor». *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/1992/11/22/business/at-work-and-now-the-sticky-floor.html>
- Caballero Ferrari, F. (2016a). Sector secundario. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/sector-secundario.html>
- Caballero Ferrari, F. (2016b). Sector terciario. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/sector-terciario-servicios.html>
- Carazo Alcalde, J. (2018). Brecha salarial. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html>
- Carollo Limeres, M. C. (2011). *Regresión Lineal Simple* [Documento de trabajo]. Departamento de Estadística e Investigación Operativa. http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat_50140116_Regr_simple_2011_12.pdf
- Chirivella González, V. (s. f.). *Hipótesis en el modelo de regresión lineal por Mínimos Cuadrados Ordinarios* [Artículo Docente]. Departamento Estadística e Investigación Operativa Aplicadas y Calidad. [https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/53302/Hipótesis en el modelo de](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/53302/Hipótesis%20en%20el%20modelo%20de)

- regresión lineal por Mínimos Cuadrados Ordinarios.pdf?sequence=1
- Comisión Europea. (2020). *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025* [Documento COM]. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=IT>
- Comisión Europea. (2021). *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales* [Informe COM]. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/#chapter2>
- Durán Heras, M. Á. (1972). *El trabajo de la mujer en España: Un estudio sociológico*. (1.ª ed.). Editorial Tecnos. <http://hdl.handle.net/10261/98046>
- España. Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación. (2021). Índices y Salarios Agrarios Diciembre 2021. *Indices y Salarios Agrarios*. https://www.mapa.gob.es/es/estadistica/temas/estadisticas-agrarias/indicesysalariosagrariospublicacion2020abril_tcm30-574375.pdf
- España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022. *Boletín Oficial del Estado*, 46, 23 de febrero, 21627-21631. <https://www.boe.es/boe/dias/2022/02/23/pdfs/BOE-A-2022-2851.pdf>
- España. (1931). Constitución de la República Española. En *Eurasian Empires as Blueprints for Ethiopia* (pp. 1-30). <https://doi.org/10.4324/9781003158097-2>
- España. (1978). Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 331, 29 de diciembre, 1-37. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- España. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, 23 de marzo.
- España. (2019). 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 la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 57, 26. <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1882-6036>
- España. (2021). Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, 10 de julio, 26798-26800. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

- España. (2022). Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo.
- Europa. (2012). Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. *Diario Oficial de la Unión Europea. Serie C.*, 326, 26 de octubre, 47-390.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>
- European Institute for Gender Equality. (2021). *Gender Equality Index*.
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>
- Fernández, A. (2013a, enero 24). La discriminación en el trabajo (I): discriminaciones directas. *AFLabor*. <https://aflabor.wordpress.com/2013/01/24/la-discriminacion-en-el-trabajo-i-discriminaciones-directas/>
- Fernández, A. (2013b, febrero 14). La discriminación en el trabajo (II): discriminaciones indirectas. *AFLabor*. <https://aflabor.wordpress.com/2013/02/14/la-discriminacion-en-el-trabajo-ii-discriminaciones-indirectas/>
- García Cárcel, R. (s. f.). *La mujer durante el franquismo*. vallenajerina.com.
<http://www.vallenajerilla.com/berceo/garciacarcel/lamujerduranteelfranquismo.htm>
- Gaujarati, D. N., y Porter, D. C. (2010). *Econometría* (A. Monroy Alarcón y J. H. Cortes Fregoso (eds.); 5.ª ed.). McGraw Hill.
- González-Díez, V., y Moral-Benito, E. (2019). *El proceso de cambio estructural de la economía española desde una perspectiva histórica*. [Documentos de trabajo]. Banco de España.
- González, M. J. (1999). La economía española desde 1959 hasta la transición. En G. Anes (Ed.), *Historia económica de España Siglos XIX y XX* (1.ª ed., pp. 665-716). Galaxia Gutenberg. Circulo de Lectores.
- INE. (2021a). *Encuesta de Población Activa*. https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm
- INE. (2021b). *Mujeres y hombres en España*. [Informe].
- INE. (2021c). *Ocupados por tipo de sector (público o privado), sexo y CCAA*.
<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4262&L=0#:~:text=El empleo público comprende todos,como los adscritos a Mutualidades.>
- INE. (2022a). *Definición Asalariados o trabajadores por cuenta ajena*. DEFIne.
<https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=5197&tf=&op=30#:~:text=Definici>

- ón,(persona física o jurídica).
- INE. (2022b). *Definición Ocupados*. DEFIne. <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4539&op=30417&p=1&n=20>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020, septiembre 24). Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2018. Resultados definitivos. *Notas de prensa, 2018*, 1-18. https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf
- Instituto Vasco de la mujer. (2012). *Brecha salarial: causas e indicadores*. (Informe N.º 29).
- Konle-Seidl, R. (2021). La política de empleo. En *Fichas técnicas sobre la Unión Europea* [Documento COM]. Parlamento Europeo. https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.3.pdf
- López Cabia, D. (2021). Milagro económico español. *Economipedia*. <https://economipedia.com/historia/milagro-economico-espanol.html>
- López Pino, C. M., y Seco Martín, E. (2019, noviembre 15). Brecha salarial ajustada y no ajustada. *Sociología Necesaria*. <http://www.sociologianecesaria.com/2019/12/brecha-salarial-ajustada.html>
- Martín Aceña, P., y Comín, F. (1989). El grupo INI en perspectiva histórica: Una aproximación cuantitativa (1941 - 1986). *Papeles de Economía Española*, 38, 106-134. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/038art11.pdf
- McConnell, C., Brue, S., y Macpherson, D. (2007). La discriminación en el mercado de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *Economía Laboral* (7.ª ed., pp. 395-433). McGraw-Hill/Interamericana de España.
- OIT. (2001). *Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)*. ilo.org.
- ONU Mujeres. (2021). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- ONU, y OIT. (2021). *Las desigualdades y el mundo del trabajo* [Informe]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (1935). Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres). *Normas del Trabajo*, 45. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045
- Otero, J. V. (2012). Descomposición Oaxaca-Blinder en Modelos Lineales y No Lineales. En *Universidad Autónoma de Madrid* (Número 20) [Documento de trabajo].
- Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea, y Comisión Europea. (2000). Carta De Los Derechos Fundamentales De La Unión Europea. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas. Serie C*, 364, 18 de diciembre, 22. <https://doi.org/10.2307/j.ctv10rrbpq.21>
- Perea, I., y Sanz, A. (2022). *Women in Bussines. La Era del Talento Diverso* [Informe]. Grant Thornton. <https://www.grantthornton.es/contentassets/18e17257253940458f50068df8c220f4/informe-women-in-business-2022-la-era-del-talento-diverso-grant-thornton.pdf>
- Sáez Lara, C. (1995). Las discriminaciones indirectas en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 6(6), 67-80.
- Santaella, J. (2022, junio 16). Brecha de género: ¿qué es, cómo se origina y cuáles son sus consecuencias? *Economia3*. <https://economia3.com/brecha-genero-causas-consecuencias/>
- Santander Universidades. (2022, febrero 14). Suelo pegajoso: qué es y cómo afecta al empleo femenino. *Blog Becas Santander*. <https://www.becas-santander.com/es/blog/suelo-pegajoso.html>
- Sarmiento, L., Baquero, J., y Guataquí, J. C. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. *Borradores de Investigación*. https://doi.org/10.48713/10336_10807
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182. <https://doi.org/10.1174/021347402320007582>
- Servicio Nacional del Trigo. (1959). Génesis y evolución del Servicio Nacional del Trigo. En *Veinte años de actuación*. (1.ª ed., pp. 13-34). Ministerio de Agricultura. https://bibliotecadigital.jcyl.es/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=10071323

Velasco González, M. (2004). *La política turística. Gobierno y Administración Turística en España (1952 -2003)*. Tirant Lo Blanch.

Voltas Moreno, J. (2020). *La autarquía franquista desde el punto de vista económico (1939-59)* [Universitat Ramon Llull].
https://www.url.edu/sites/default/files/content/file/2021/05/27/36/premisrecercaurl2021_treball_distincio_esade.pdf

Wolters Kluwer. (s. f.). *Sector Primario*. <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es>