



Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Trabajo Fin de Grado

“LA PERSISTENCIA DE LOS ROLES DE GÉNERO Y LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES”

Curso académico 2015/2016

Alumno/a: Isabel Martínez Marín

Tutor/a: Juana Aznar Márquez

Contenido:

Resumen.....	4
1. Introducción.....	5 - 12
1.1 La persecución de la igualdad desde las instituciones.....	3 - 12
2. Objetivos y justificación del tema elegido.....	12 - 13
3. Unos acercamientos teóricos.....	13 - 14
4. Conceptos relacionados con el mercado de trabajo que requieren reflexión.....	15 - 17
5. Segregación ocupacional.....	17 - 22
5.1 Argumentos que justifican la segregación....	21 - 22
6. Evolución de las variables relacionadas con el mercado de trabajo Español.....	22 - 32
6.1 Tasa de empleo, paro e inactividad.....	22 - 26
6.2 Tipos de contrato de trabajo: indefinido y temporal.....	27 - 28
6.3 Tipo de jornada laboral: completa y parcial...28 - 32	
7. Brecha salarial.....	32 - 38
7.1 Factores que explican la brecha salarial.....	37 - 38
8. Conclusiones.....	38 - 39
Bibliografía.....	40 - 43
Anexos.....	44 - 57
Anexo 1. Evolución tasa de actividad por trimestres en España...44 - 46	
Anexo 2. Evolución tasa de paro por trimestres en España.....46 - 49	
Anexo 3. Evolución tasa de actividad dividida por sexos y por trimestres en España.....	49 - 52
Anexo 4. Evolución de los contratos de duración indefinida por sexos y por trimestres en España.....	52 - 54
Anexo 5. Evolución de los contratos de duración temporal por sexos y por trimestres en España.....	54 - 57

RESUMEN

Realizamos un análisis histórico de la evolución de la igualdad de género en diversos ámbitos, centrándonos concretamente en el laboral. Posteriormente justificamos el tema elegido y los objetivos perseguidos, y realizamos una reflexión del documental “Con la pata quebrada” (Diego Galán, 2013) que explica la evolución de los diferentes roles que ejerce cada género desde la Segunda República hasta principios del siglo XXI. A continuación definimos la segregación (tanto horizontal como vertical), el grado de segregación horizontal mediante el análisis de trabajos “feminizados” y “masculinizados” y todos los conceptos relacionados con la segregación vertical (techo de cristal, suelo pegajoso, etc). Además estudiamos los argumentos que justifican la segregación y sus posibles causas. También analizamos el mercado laboral español por nivel de preparación, tipo de contrato, tasas de desempleo, inactividad, etc.

Finalmente, observamos la brecha salarial tanto en la Unión Europea como a nivel nacional y por Comunidades Autónomas y los factores que explican dicha brecha.

Palabras clave: *Discriminación, género, segregación horizontal y vertical, suelo pegajoso, techo de cristal, escalera de cristal, laberinto de cristal, tipos de contrato, jornada parcial, brecha salarial.*

1. INTRODUCCIÓN

1.1 LA PERSECUCIÓN DE IGUALDAD DESDE LAS INSTITUCIONES

El ambiente que prevalecía tras la Segunda Guerra Mundial, en la cual las fuerzas democráticas triunfan sobre la opresión de gobiernos totalitarios, es favorable para la expansión de los derechos de las personas. De estos derechos, de cierta forma, se verán beneficiadas las mujeres, que también sufrieron las cargas de la guerra y lucharon en la resistencia contra el fascismo en diversos países. La **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)** se aprobó tras la Segunda Guerra Mundial y promueve el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones.

Diversos países occidentales deciden incluir estas leyes de igualdad entre sus principios, y los Estados miembros se comprometen a asegurar los derechos y libertades fundamentales de las personas y el respeto universal en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas.

Cabe distinguir la diferencia de derechos existente en el siglo XX entre Europa y América del Norte, que evidencia una dura censura entre los países bajo la influencia del Código de Napoleón, todavía con una acusada desigualdad tras la Segunda Guerra Mundial, y por otra parte los países influenciados por el derecho germánico, que se unieron mucho antes al liberalismo.

Además, en muchos lugares de Europa, tras la desaparición de los regímenes fascistas, “el derecho público se ve obligado a ceder y reconocer la plena ciudadanía política a las mujeres” (Mariette Sineau, 1993 pp.510-523). En 1945, a pesar del reconocimiento de la igualdad de derechos, el matrimonio sigue teniendo como consecuencia la privación a las mujeres de derechos tanto personales como patrimoniales necesarios (entre ellos el derecho a trabajar fuera del hogar, la capacidad civil, etc).

En 1945, para muchas mujeres europeas y para algunas americanas (Quebec), casarse continúa equivaliendo a perder la capacidad jurídica (la capacidad jurídica se define como la capacidad de una persona para conseguir derechos y adquirir obligaciones por sí misma, sin el consentimiento de otra persona). Las implicaciones de no tenerla son diversas: Las mujeres no podían montar ningún negocio por sí mismas ni abrir cuentas corrientes sin el consentimiento del marido o en su defecto, de algún hijo mayor varón. Además no tenían derecho al voto ni a presentarse a ningún partido político, etc.

Siete países occidentales siguen esta línea, “al hacer las mujeres menores cuyos derechos están todos subordinados a la buena voluntad del marido”

(Mariette Sineau,p.516), en ellos la negativa a conceder vida civil autónoma a la mujer se prolonga hasta: Holanda (1956), Irlanda (1957), Bélgica (1958), Quebec (1964), Luxemburgo (1972), España (1975) y Portugal (1976).

En los países latinos del sur, entre los cuales también se encuentra España, el feminismo llegará más tarde por razones religiosas y políticas. A partir de 1975-1980 se producirán reformas referidas a los puntos básicos de la libertad de las mujeres, lo cual coincide con la caída de los últimos dictadores. En España no será hasta 1981 cuando se concederá la desaparición del matrimonio religioso y la introducción del matrimonio civil, igualdad en la administración de los bienes matrimoniales y la corresponsabilidad con respecto a los hijos.

En Italia, España y Portugal los gobiernos han transformado diversos derechos de familia gracias a la agitada presión de las feministas. Diversas luchas como el divorcio o la eliminación de determinados artículos como los que exigían cárcel por adulterio, sacó a la calle a miles de mujeres.

En nuestros días se puede considerar satisfecha la igualdad legal (los mismos derechos ante la ley, sin embargo todavía no contamos con igualdad real, es decir, continúan existiendo rasgos socioculturales e impedimentos sociales como la dificultad conciliación de la vida laboral y familiar y los trabajos “feminizados” y “masculinizados”, que dificultan la igualdad real) teniendo en cuenta dos limitaciones: La primera es que dicho logro jurídico sólo engloba a Occidente (muchos países musulmanes siguen luchando por los derechos civiles), y la segunda que las reivindicaciones jurídicas (hasta en Occidente) sólo han ultimado en los derechos civiles y políticos, pero todavía queda mucho por hacer en cuanto a derechos sociales.

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, que fue aprobado por 20 países en 1981 y entró en vigor como tratado internacional. En 1989, casi 100 países declararon que se consideran vinculados por su sistema.

La Convención concluyó más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1946. El trabajo de la Comisión ha ayudado a manifestar las categorías en las que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre, dichos esfuerzos han concluido en muchas declaraciones y convenciones, pero la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es la más importante.

La convención se centra en tres aspectos fundamentales: Derechos civiles y condición jurídica y social de la mujer, y dos aspectos más que no incluían otros

documentos de derechos humanos, los cuales tienen que ver con la reproducción humana y las consecuencias que los factores culturales tienen en las relaciones entre sexos.

El **Artículo 11** de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación (1979) contra la mujer resulta muy interesante y está muy relacionado con éste trabajo:

1. *“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para **eliminar la discriminación** contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de **igualdad entre hombres y mujeres**, los mismos derechos, en particular:*

1. *el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
2. *el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
3. *el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*
4. *el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;*
5. *el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
6. *el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.”*

2. *“A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su **derecho a trabajar**, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*

1. *prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;*
2. *implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*
3. *alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública,*

especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

4. prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.”

3. “La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”

Tras la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación (1979), diversas organizaciones como la Unión Europea (UE) y la misma Organización de las Naciones Unidas (ONU), luchan por la eliminación de la discriminación de las mujeres. Para ello la ONU crea en 2011 **ONU mujeres**, que nace de la fusión de cuatro secciones del sistema de las Naciones Unidas: la División para el Adelanto de la Mujer, el Instituto Internacional de Investigadores y Capacitación para la Promoción de la Mujer, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

ONU mujeres ha sido posible gracias al trabajo efectuado por diversas organizaciones creadas a partir de Naciones Unidas. Entre ellas se encuentra la **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer**, que se reunió en febrero de 1947 en Nueva York. En ese momento la comisión contaba con 15 representantes gubernamentales, todas ellas mujeres.

Desde ese momento, estableció normas y formuló convenciones internacionales “que cambiaran las leyes discriminatorias y aumentarán la sensibilización mundial sobre las cuestiones de la mujer” (ONU mujeres, 2011).

La Comisión realizó diversas aportaciones al redactar la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, incorporando un lenguaje nuevo y con el que la mujer se sintiera incluida.

Finalmente, gracias al esfuerzo efectuado durante más de 60 años, ONU mujeres se crea en 2011.

Desde ONU Mujeres se lucha por un futuro de plena igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos. Dicha organización busca el empoderamiento de la mujer en diversas áreas y colabora en diversos proyectos en todo el mundo (África, América Latina, Asia, Europa, etc).

A lo largo de los años la Unión Europea ha establecido diversas políticas, pero el aspecto más desarrollado es la discriminación por razón de género y por ello se considera un derecho fundamental.

El **Manual de Legislación Europea Contra la Discriminación** se creó en julio de 2010. Colaboró en su realización el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y la Agencia de los Derechos fundamentales de la Unión Europea.

En el Manual encontramos diversos casos reales de discriminación (por razón de género, de orientación sexual, discapacidad, edad, raza, origen étnico, religión o creencia, lengua, etc). Por lo que a este trabajo ocupa, el citado manual utiliza el siguiente ejemplo “en el caso de Defrenne contra Sabena, la demandante se quejó de que se le pagaba menos que a sus compañeros varones, a pesar de asumir idénticas tareas profesionales”. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) determinó que se trataba claramente de un caso de discriminación por razón de género. Al adoptar tal resolución, el TJUE incidió en la dimensión económica y social de la Unión, y en que la no discriminación contribuye al avance de la UE en la consecución de estos objetivos (Manual de Legislación de la Unión Europea, 2010).

En cuanto a los mecanismos que utiliza la Unión Europea para eliminar los diferentes tipos de discriminación, destacamos en la discriminación de género los siguientes:

“Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a la *aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social* (19 de diciembre de 1978)”.

- ❖ Se refiere a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en acceso a empleo, en las condiciones de trabajo, en la formación y promoción de profesionales, en materia de seguridad social, etc.

“Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, relativa a la *protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo* (27 de noviembre de 1991)”.

- ❖ Considera que las conductas no deseadas referentes a naturaleza sexual o comportamientos de similar índole que afectan a la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo es inaceptable y muchos estados han llevado a cabo medidas de acción positiva que promueven, entre otros objetos, el respeto de la dignidad de las mujeres donde trabajan.

Declaración del Consejo relativa a la *aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo* (19 de diciembre de 1991)".

- ❖ Se refiere a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluye también un código práctico para combatir el acoso sexual.
- ❖ A pesar de que ésta declaración es muy parecida a la recomendación anterior, la intensifica y desarrolla para fomentar la inclusión de la mujer en el mercado laboral ya que el acoso sexual que sufren las mujeres dificulta su plena integración en la vida activa. Desde la incorporación de la mujer al mercado laboral muchos hombres con pensamientos retrógrados se niegan a respetar sus derechos y ejercen el acoso sexual sobre ellas, imposibilitando su integración en el trabajo. Por ello tuvieron que reforzar las normas y penas para este tipo de casos.

"Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al *establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación* (27 de noviembre de 2000)".

- ❖ Se centra en el respeto de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales en los Estados Miembros de la Unión, en el Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y en la eliminación de desigualdades, sobre todo la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.
- ❖ Una vez establecidas las medidas necesarias para eliminar el acoso sexual, la Unión Europea establece otras normas importantes que deben proporcionar la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres.

"Directiva 2004/113/CE por la que se aplica *el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro* (13 de diciembre de 2004)".

- ❖ Se sigue fomentando el principio de igualdad de trato en el empleo, y se añaden otros derechos y libertades como proteger la intimidad y la vida familiar. Además se propone una directiva para eliminar completamente la discriminación sexual del mercado de trabajo.

"Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la *aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación* (refundición) (5 de julio de 2006)".

- ❖ Se pretende mejorar y modernizar la legislación de la Unión en el ámbito de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo. Se prohíben tanto las discriminaciones directas como las “indirectas” (lo explicaremos un poco más adelante) en cuanto al despido, contratación, formación en el empleo y promoción profesional, etc.

Desde 1986, nuestro país pertenece a la Unión Europea y por lo tanto compartimos tanto la Unión Económica y Monetaria (UEM) como las leyes comunitarias entre las que incluimos las Leyes de Discriminación de Género. Sin embargo, España también cuenta con sus propias leyes contra la discriminación, y la más importante para apoyar a las mujeres es la Ley de Medidas Integrales contra la Violencia de Género.

En la **Constitución española de 1978** se plasmaron derechos y deberes fundamentales en el Artículo 10, la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo en el Artículo 14, derecho a la vida y a la integridad física y moral en el Artículo 15, derecho a la educación en el Artículo 27, matrimonio con total igualdad jurídica en el Artículo 32, etc.

Sin embargo, no fue hasta 2004 cuando se aprobó la **Ley Integral contra la Violencia de Género** en España. Entre 1998 y 1999 las organizaciones que defendían los derechos de las mujeres y estudiaban la violencia de género plantearon la necesidad de una Ley integral que eliminara este tipo de violencia, ya que las agresiones sobre las mujeres tenían (y tienen) una gran incidencia y los poderes públicos debían adoptar medidas de acción positiva para luchar contra todas las formas de violencia de género.

Ante la frecuente violencia de género en el ámbito doméstico y familiar por parte de los hombres contra sus parejas hizo necesaria la creación de una ley de discriminación positiva (consiste en una ley que coloca a la mujer en una situación de especial protección ante esta conducta ejercida por el hombre para que éste tenga una mayor penalización) que defendiera a la mujer antes este tipo de abuso.

Por ello, el 28 de diciembre de 2004 la Ley Integral contra la Violencia de Género fue aprobada por unanimidad en el Congreso.

Posteriormente se han llevado a cabo refundiciones y modificaciones de determinados apartados de la ley hasta 2015.

Desde la creación de la Ley Integral contra la Violencia de Género existe una mayor concienciación por parte de la sociedad y del Gobierno de España hacia las víctimas de este tipo de abusos. En 2007 se llevó a cabo la creación de un

número de teléfono de emergencias para luchar contra la violencia machista. El servicio es anónimo y está disponible las 24 horas del día y los 365 días del año. Desde entonces en diversos medios como la televisión o la radio utilizan diversas campañas para intentar eliminar la violencia de género.

Ese mismo año, concretamente el 22 de marzo de 2007, se aprueba una **Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**. La igualdad formal (prohibición legal de la discriminación a una persona por cualquier razón física, cultural o psíquica) ante la ley no ha sido suficiente para eliminar la discriminación, la violencia de género, el mayor desempleo femenino, los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, etc. Se aprueba dicha ley para combatir todas las formas discriminatorias que continúan aconteciendo y para “promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla” (BOE-A-2007-6115).

Por lo tanto, podemos observar que la discriminación continúa siendo un tema que preocupa a diversas instituciones, es debatido en diferentes medios de comunicación constantemente y está muy presente en la sociedad en general. Esto se debe en gran parte a que a pesar de tomar todas las medidas posibles la violencia de género continúa acabando con la vida de muchas mujeres todos los años y la discriminación por razón de sexo persiste. Es innegable su existencia y a pesar de que en diversos países se va reduciendo con el paso del tiempo, todavía se da en algunos casos.

2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

Justificación: El mercado de trabajo es claro reflejo de la realidad social. En la economía española observamos que se siguen manteniendo diferencias en el acceso, promoción y salarios recibidos entre hombres y mujeres. Lo que se persigue con este trabajo es estudiar el proceso de segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical) y sus consecuencias sobre la remuneración percibida por hombres y mujeres. Para ello se tendrán de forma especial el nivel educativo requerido para el desarrollo de una determinada actividad, la duración de las jornadas laborales y se tratará de identificar si existen puestos de trabajo (y sectores productivos) que se encuentran claramente feminizados o masculinizados.

Objetivo general: Analizar la evolución de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Objetivos específicos:

- Caracterizar el mercado de trabajo español realizando una identificación de sectores productivos.
- Comprobar si existen sectores claramente masculinizados o feminizados.
- Analizar las diferentes tipos de jornadas laborales por sexos.
- Evaluar las consecuencias de la concentración de mujeres/hombres en determinados sectores y con unas jornadas laborales concretas: la brecha salarial y las responsabilidades familiares.

3. UNOS ACERCAMIENTOS TEÓRICOS

En el mercado de trabajo existe una gran heterogeneidad de puestos y personas con distintas capacidades, formación, edad, aptitudes... Todo ello evidencia la existencia de diferencias, pero en algunas ocasiones las diferencias se traducen en discriminación.

Por ello es importante distinguir entre **diferenciar y discriminar**. Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (DRAE) diferenciar es “hacer a alguien o algo diferente, diverso de otro”. Por otro lado, discriminar es “dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc”.

Por lo tanto, diferenciar no tiene que ser algo negativo, pero la discriminación siempre lo es. Cada persona es diferente y única respecto a otra, y es lógico que exista diferenciación en muchos aspectos, como por ejemplo los conocimientos y virtudes de cada individuo. Sin embargo, la discriminación supone que determinados aspectos que engloban a una determinada persona sean menos valorados que otros.

La discriminación puede clasificarse en cuatro tipos generales (McConnell, Brue y Macpherson, 2003):

1. **Discriminación salarial:** Aparece cuando sin que existan diferencias de productividad, unas personas reciban mayores (menores) remuneraciones que otras por realizar un mismo trabajo. Así, en términos generales las mujeres o la población migrante suele recibir menores retribuciones.
2. **Discriminación en el empleo:** Se produce cuando determinados grupos de personas soportan una parte desigual de la carga del desempleo, manteniéndose todos los demás factores constantes. Existen diversos

colectivos que pueden sufrir este tipo de discriminación por razón de sexo, raza, identidad sexual, etc.

3. **Discriminación ocupacional:** Destaca la exclusión de determinados individuos de forma total o parcial en determinados trabajos, aún cuando son tan capaces como cualquier otra persona para realizarlos, y sin embargo están agrupados en ocupaciones para las cuales suelen estar demasiado cualificados.
4. **Discriminación en la adquisición de capital humano:** Se produce cuando una persona tiene un menor acceso a oportunidades que elevan la productividad. Un ejemplo sería la restricción para entrar a un curso de formación de una empresa por pertenecer a un determinado colectivo (mujeres, integrantes de un sindicato, etc).

Las tres primeras categorías de discriminación se califican como discriminación **postmercado o directa**, ya que se llevan a cabo después de la introducción de la persona al mercado de trabajo. En cuanto a la cuarta categoría de discriminación, se clasifica como discriminación **premercado o indirecta**, ya que acontece antes de que la persona busque el empleo.

McConnell, Brue y Macpherson (2003, pp.435-436) consideran que los dos primeros tipos de discriminación son las más importantes en España, es decir, la salarial y la discriminación en el trabajo. La existencia de dicha discriminación y la creencia de que las mujeres la sufrirán puede llevar a que decidan reducir su inversión en educación y formación, lo cual puede conducir a una insuficiente preparación premercado o discriminación en la adquisición de capital humano y con ello tendrán acceso a un menor número de puestos de trabajo.

La discriminación salarial en muchas ocasiones lleva a las mujeres a una menor calidad de vida al recibir un sueldo inferior al de los hombres realizando el mismo trabajo y por lo tanto, los hombres resultan beneficiados con la discriminación ya que sus salarios serán más altos.

4. CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL MERCADO DE TRABAJO QUE REQUIEREN REFLEXIÓN

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (DRAE), **género** hace referencia a un “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido éste desde el punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico”.

Por lo tanto, el concepto de género se crea desde una visión sociocultural que asigna a hombres y a mujeres diferentes tareas y responsabilidades. Históricamente, dichas diferencias han llevado a las mujeres a centrarse en el entorno doméstico mientras que los hombres se encontraban en el ámbito público. Sin embargo, la visión clásica ha ido cambiando a lo largo del tiempo, y ambos conceptos continúan evolucionando.

Según Ester Fonfria Novella (1999, pp 7) “Tanto los conceptos Mujer y Hombre, como el sistema de relaciones de toda índole entre unas y otros -pese a las diferencias existentes entre las diversas culturas- han sufrido profundas transformaciones en buena parte de las sociedades conocidas. La sola mención de ambas palabras evoca imágenes y contenidos, modelos, estereotipos y lugares sociales no solo distintos a aquellos que se producirían hace tan sólo unas décadas, sino continuamente cambiantes. El modo en que somos Mujeres y Hombres, lejos de responder a patrones fijos, “naturales” e inmutables [...] es algo socialmente construido y por tanto ligado al devenir histórico y a las diversidades culturales.” Las transformaciones que han sufrido y continúan sufriendo a lo largo de años los conceptos de hombre y mujer, hacen necesario para que los nuevos sean ampliamente aceptados por la sociedad, que los responsables de tomar las decisiones utilicen diversos medios para que el conjunto de la sociedad asuma la evolución de esos roles. Un ejemplo claro de un medio muy disfrutado por las masas en el denominado “séptimo arte”, que observa la realidad de la sociedad y la plasma en la pantalla. Por lo tanto, ha ido evolucionando a la vez que la historia y relata diversos temas de interés general.

Teniendo en cuenta que hay diversos canales con los que tenemos un contacto prácticamente diario y que nos generan determinadas ideas y pensamientos, podemos considerar que el cine es uno de ellos, y que en muchas ocasiones refleja la realidad que acontece. Una muestra de los referentes que recibían y seguimos recibiendo las mujeres a través del cine, lo tenemos en el documental “Con la pata quebrada” (Diego Galán, 2013). Así tenemos que durante la breve duración de la Segunda República, la mayoría de las películas seguían mostrando a las mujeres alegres y liberadas, siendo un reflejo de un período en el que las mujeres lograron trabajar sin pedir permiso a su marido, y además se luchó por obtener el mismo salario que el hombre cuando ejercieran igual trabajo. Con mucho esfuerzo obtuvo también el derecho al voto, se legalizó el matrimonio civil y el divorcio.

Acabada la Guerra Civil, la Iglesia comenzó a mostrar de nuevo los valores tradicionales en el cine. “Se proclamó que la mujer fue liberada del trabajo para defender el hogar” (*Con la pata quebrada*, RTVE a la carta. 2016). Por lo tanto, durante la Dictadura franquista se eliminaron todos los derechos por los cuales

tanto lucharon las mujeres. En las películas de este período el adulterio femenino era penado, las mujeres consideradas “libertinas” eran juzgadas por todos y se les aplicaba su castigo. Asimismo, la imposición masculina sobre las mujeres a través de la violencia y del miedo era normalizada. Los malos tratos o el homicidio justificado por defender en legítima defensa el honor masculino estaba previsto desde la posguerra en el Código Penal.

Hasta la Constitución de 1978, España no se convierte en un Estado democrático en el cual se acepta la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, sin discriminación por religión, edad, raza u orientación sexual. Sin embargo, la imagen de la mujer independiente y emprendedora no fue habitual en las películas españolas. Bien entrados los años 80, en las películas aún encontramos mujeres con éxito profesional pero con vacíos emocionales por no tener una relación sentimental.

Los estereotipos que quedaban reflejados en las películas no eran más que el reflejo de la sociedad y de la misma forma que se va construyendo una cultura social también lo hace la cultura empresarial. Tradicionalmente, las empresas eran dirigidas por hombres y las mujeres solo accedían a puestos secundarios. Todavía hoy, no es infrecuente que se siga considerando el salario de las mujeres como complementario del de sus maridos por lo que se justifica de esta manera su menor remuneración. Además, los trabajos desarrollados por las mujeres no debían obstaculizar el fin último de la vida de las mujeres: cuidar de su familia (entendida en muchas ocasiones en un sentido extenso) atendiendo todas las necesidades que pudiesen tener y que si requieren de algo es de tiempo.

De esta manera la cultura de las organizaciones ha ido normalizando que las mujeres son las que asumen mayoritariamente las responsabilidades familiares y que por lo tanto suelen aceptar salarios inferiores a cambio de horarios que les permitan atender las mencionadas responsabilidades.

La educación que recibimos tanto en la familia, como en la escuela y en el resto de entornos que constituyen la sociedad como los canales de televisión, cine, libros, actualmente también las redes sociales...es esencial para realizarnos como personas. Muchas veces nuestro subconsciente sigue recibiendo mensajes inapropiados referidos a muchos temas, uno de ellos el machismo. Desde la aprobación de la Constitución de 1978 se ha observado un incremento de la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida pública (y no solo de la privada). Sin embargo sigue siendo demasiado frecuente arrastrar un machismo inconsciente que nos afecta y limita tanto a hombres como mujeres.

Ejemplos de estas conductas las tenemos en nuestro día a día tanto en diversos programas denominados “telebasura”, incluso algún vídeo que nos resulte gracioso, monólogos... pero también cuando seguimos escuchando alguna frase del tipo: “Mujer tenía que ser” a una conductora, o como cuando comemos en casa de una madre o abuela y las mujeres son las que se ocupan de poner la mesa y recogerla. Analizados objetivamente todos estos comportamientos siguen portando un rol machista. Nuestros referentes hacen que nos veamos de una manera o de otra, a la vez que condiciona nuestras aspiraciones a lo largo de nuestra vida y los valores que seremos capaces de transmitir a las personas que tenemos más cerca.

5. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (DRAE), segregar se define como “separar una cosa de otra de la que forma parte para que siga existiendo con independencia”. En el caso de la segregación ocupacional, las personas se separan en diferentes ocupaciones o puestos de trabajo por un conjunto diverso de motivos. Dentro de la segregación ocupacional podemos distinguir dos tipos: segregación horizontal y segregación vertical.

La **segregación horizontal** hace mención a la distribución entre hombres y mujeres en distintas categorías de trabajo y sectores. La segmentación horizontal muestra que tanto mujeres como hombres suelen concentrarse en determinados sectores y puestos de trabajo. En general encontramos que los roles de género han llevado a que a lo largo del tiempo ciertas actividades se consideren como más apropiadas para mujeres y para hombres. De esta manera, todos aquellos trabajos que suponen una extensión de los que se realizan tradicionalmente en el entorno doméstico como son la educación, el atender algún servicio o los cuidados se consideran fundamentalmente femeninos. En esta línea tenemos que Rubio clasificó en 2008 a las mujeres integradas en el mercado de trabajo remunerado, encontrando que se encontraban de forma preferente en cinco sectores de actividad: servicios sociales, asistencia sanitaria, educación, administración pública y venta al detalle. Muchas mujeres trabajan en puestos de reducida remuneración, como la limpieza y el cuidado de personas. Sin embargo, las mujeres están escasamente representadas en puestos directivos y de nivel elevado. Uno de los ejemplos más representativos muestra que solamente el 17% de los puestos de los miembros de una junta en las empresas que cotizan en bolsa de la Unión

Europea están ocupados por mujeres, evidenciando la existencia de un “techo de cristal” (datos procedentes de Eurostat 2013).

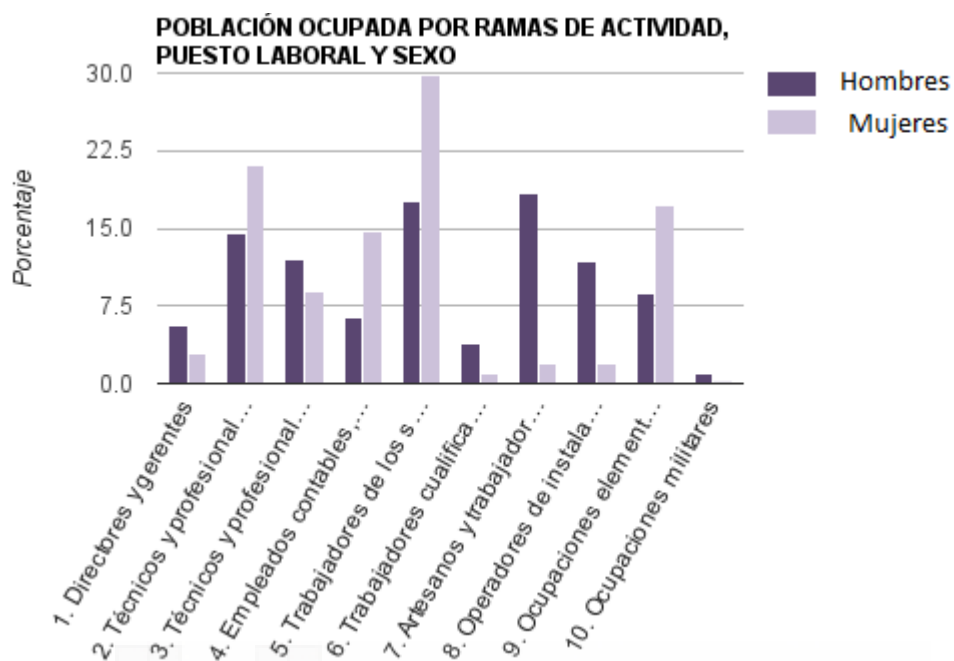
Por el contrario, todos aquellos trabajos que implican una mayor fuerza física (o por lo menos lo eran en sus inicios porque con la disposición de maquinaria la necesidad de acudir a la fuerza física es menor) o están relacionados con los centros de toma de decisiones, tradicionalmente han sido llevados a cabo por hombres. Estos estereotipos de género tienen consecuencias negativas a la hora del desarrollo profesional puesto que todavía persisten obstáculos para que los hombres accedan a puestos de trabajo que se consideran “feminizados” y lo mismo ocurre para las mujeres en los puestos más “masculinizados”. La persistencia de los estereotipos de género es consecuencia de la forma en la que hombres y mujeres nos socializamos y se requiere de esfuerzos sobre todo a nivel educativo para que puedan eliminarse.

El Instituto Nacional de Estadística dispone de infinidad de datos que son de gran interés para nuestra investigación. Entre ellos encontramos los relacionados con la existencia de trabajos “feminizados” y “masculinizados”, y sus porcentajes.

Mediante el estudio de la población ocupada por rama de actividad y sexo comprobaremos el nivel de segregación horizontal existente en España y los sectores en los que existe mayor concentración masculina o femenina.

En la *Figura 1* podemos observar para 2014, que en el grupo 1: directores y gerentes, los hombres ocupan estos puestos en mayor medida que las mujeres con un 5,7% y 3% respectivamente. En cuanto los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, son las mujeres con un 21,1% las que ocupan en su mayoría dichos puestos. Por otro lado, los hombres tienen un 14,5% de representatividad. En cuanto a los técnicos y profesionales de apoyo, encontramos una mayor ocupación masculina de un 12% y una femenina del 8,9%. Los empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina son en su mayoría mujeres con un 14,7% y los hombres ocupan un 6,3% de dichos puestos laborales. El puesto más ocupado por las mujeres es el relacionado con trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con un 29,8%, mientras que los hombres lo ocupan con un 17,7%. Por otro lado, el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero tiene una ocupación muy reducida en ambos sexos, con un 3,8% de hombres y un 1% de mujeres. La ocupación de artesanos y trabajadores cualificados en las industrias manufactureras y la construcción, es la más ocupada por hombres con un 18,4% frente al 1,9% de las mujeres.

Figura 1: Población ocupada por ramas de actividad, puesto laboral y sexo:



Fuente: Encuesta Población Activa INE 2014. Datos: Porcentaje

En cuanto a los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores, la ocupación masculina es bastante mayor con un 11,8% frente al 2% de ocupación femenina.

Además encontramos las ocupaciones elementales, con una mayoría femenina del 17,3% frente al 8,8% masculino y finalmente las ocupaciones militares son muy reducidas en ambos sexos, ocupados por hombres en un 0,9% y rozando la inexistencia en el caso de presencia femenina con un 0,2%.

Es evidente que existen diferencias dependiendo de la ocupación y del sector entre hombres y mujeres, centrándose éstas últimas en su mayoría en el sector terciario o servicios y los varones en artesanía, manufactura e instalaciones y maquinaria, trabajos más orientados al sector secundario.

Podemos afirmar que la distribución entre hombres y mujeres en distintas categorías de trabajo y sectores es una realidad que continúa apareciendo sin grandes cambios en nuestra sociedad.

Por otra parte, encontramos la **segregación vertical**. Consiste en una distribución no proporcionada en diferentes niveles de ocupación. Dicha segregación afecta de manera directa a las mujeres, y muestra las dificultades que tienen para poder desarrollarse como profesionales.

Una serie de conceptos que podemos encontrar con cierta asiduidad en textos y medios de comunicación referidos a la realidad de las mujeres en la empresa son los que a continuación se detallan. Estos términos están especialmente relacionados con la segregación vertical (aunque en ocasiones también en la horizontal) del mercado de trabajo. El **“techo de cristal”** ejemplifica de forma muy clara la dificultad de las mujeres para avanzar por su carrera laboral (Morrison, 1992). El techo de cristal nos muestra una superficie con que las mujeres se encuentran cuando quieren ascender en su carrera laboral. Se denomina así ya que no hay leyes de ningún tipo ni códigos que impidan el desarrollo profesional de las mujeres, al contrario, ya que la legislación intenta eliminar las posibles discriminaciones que se produzcan. Incluso para las mujeres que cuentan con la preparación suficiente la existencia del techo de cristal es innegable, y ello se hace palpable con la reducida participación de las mujeres en la cima de la pirámide económica y por tanto en los puestos de elevado nivel jerárquico. Las cuestiones referentes a la cultura de las organizaciones y sobre todo a las relaciones de poder son las que explicarían la persistencia de este techo de cristal.

Otro término muy utilizado es el de **“laberinto de cristal”**, con él se hace referencia a las diferentes dificultades a las que tiene que hacer frente la mujer para llegar a los puestos de responsabilidad a los que los hombres suelen acceder de manera más inmediata sin sufrir las dificultades con las que chocan ellas (M^o Amparo Ramos López, 2011). Un ejemplo muy claro de dichas dificultades es la maternidad o el cuidado de algún familiar enfermo. Ello las llevaría en muchos casos la reducción de su jornada laboral, incluso a dejar de trabajar por un tiempo. Esos años que las mujeres dejan a un lado el trabajo y se ocupan de algún familiar dependiente o de sus hijos, los hombres no detienen su profesión y continúan ascendiendo por su carrera laboral. En dichas situaciones se hace visible el **“techo de cristal”**, que impide a las mujeres avanzar profesionalmente a pesar de tener cualificación suficiente para acceder a determinados puestos de trabajo.

Encontramos también una alegoría denominada **“escalera de cristal”**, que explica los procesos por los cuales los hombres ascienden con más velocidad que las mujeres, sobre todo en profesiones ocupadas de forma mayoritaria por mujeres (Cuadrado, 2011). Un ejemplo de ello podría ser que en la mayoría de las empresas la alta dirección está compuesta por hombres, y se forman grupos de apoyo y favoritismo entre compañeros, a los cuales en muchos casos las mujeres no tienen acceso. Por lo tanto, la promoción laboral es mucho más sencilla en el caso de los hombres, que crean círculos de contactos dentro y

fuera de la empresa, a menudo imposibles de conseguir para las mujeres, las cuales acaban renunciando a los puestos superiores.

Por otra parte, se denomina “**suelo pegajoso**”, a los condicionantes que retienen a las mujeres en la parte inferior de la pirámide económica, más concretamente, las lleva a que se concentren en determinados sectores y tipos de jornada laboral puesto que van a seguir siendo las que deben asumir la mayor parte de las responsabilidades familiares (sobre todo las referidas al cuidado de personas dependientes ya sean criaturas, personas enfermas, con algún tipo de discapacidad o personas mayores).

Las figuras previamente definidas no son más que un reflejo de la realidad del mercado de trabajo a lo largo y ancho del mundo (y mucho más acusadas en los países donde las mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones ni siquiera en términos de derechos humanos). Por todo ello y como apunta Dorothy Holmes (1992) *“Nos vemos obligados a comprender mejor las representaciones intrapsíquicas y sus consecuencias en mujeres que crecen influidas por una sociedad que tiene prejuicios con respecto a sus logros. Sin lugar a dudas, la sociedad en general, así como la conflictiva aprobación o desaprobación de sus ambiciones por parte de sus padres, transmiten a las mujeres prejuicios limitativos de toda ambición”*.

5.1 ARGUMENTOS QUE JUSTIFICAN LA SEGREGACIÓN

Para McConnell, Brue y Macpherson (2003) los argumentos que justifican la segregación en el mercado de trabajo son básicamente dos:

- el primero consiste en que la productividad de los trabajadores varones puede disminuir si se les obliga a trabajar con mujeres u obedecer sus órdenes, por lo tanto el esfuerzo de grupo no será el esperado.
- Otro argumento explica que algunos empresarios tienen ideas preestablecidas sobre la suficiencia de las mujeres o de otros grupos de personas para realizar determinados trabajos.

Existen otros argumentos como la predisposición de cada sexo a un determinado tipo de trabajo, por ejemplo las mujeres suelen trabajar en el sector terciario (salud, educación y administración pública), con un 80% de ocupación y su trabajo es menos remunerado y valorado que los controlados por hombres.

También justifica dicha segregación el que la perpetuación de roles lleve a que todavía siga asumiendo que la mayor parte de las responsabilidades familiares deben ser asumidas por las mujeres. De esta manera, no solo la sociedad sino

las mismas mujeres prefieren determinados trabajos (ya sea por el horario, nivel de responsabilidad, etc) que facilitan hacerse cargo del hogar y de las personas dependientes (criaturas, personas de edad y personas enfermas).

La segregación también tiene consecuencias y la más clara es la pérdida de calidad de vida por parte de las mujeres. Acceden en promedio a puestos de trabajo menos remunerados, con menores posibilidades de promoción, con ocupaciones que suelen estar infravaloradas... y todo ello genera una menor autonomía a nivel económico en el presente y unas pensiones inferiores en el futuro.

6. EVOLUCIÓN DE LAS VARIABLES RELACIONADAS CON EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

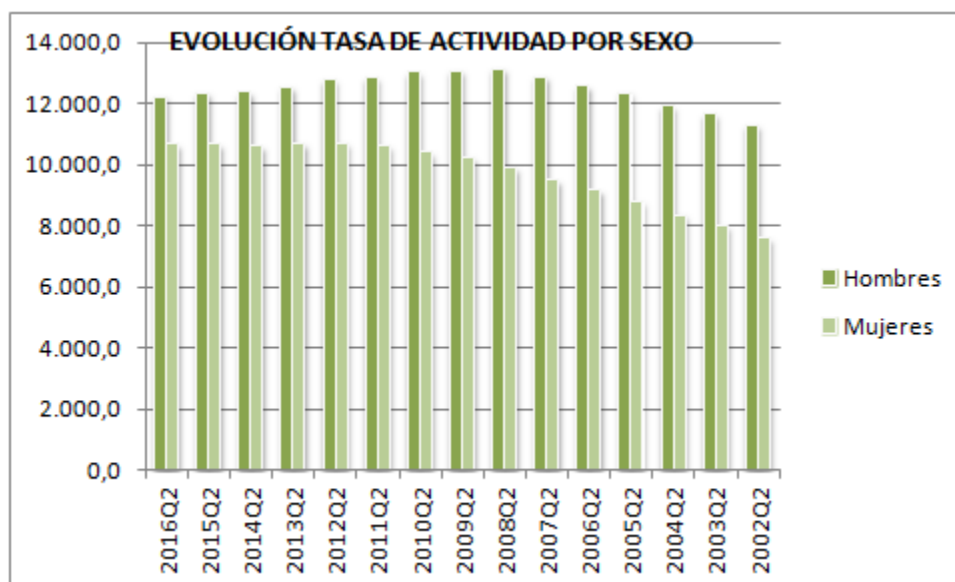
Podemos analizar la evolución y tendencia de las tasas de empleo, desempleo e inactividad en España a lo largo de los años a través de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Para ello es esencial diferenciar y definir cada uno de los conceptos:

6.1 TASA DE EMPLEO, PARO E INACTIVIDAD

Tasa de empleo: El Instituto Nacional de Estadística la define “como la proporción de personas que tienen empleo en relación a la población en edad de trabajar”.

Encontramos la evolución desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2016 de la tasa de empleo por sexo, por lo tanto elegimos el 2do trimestre de cada uno de los años para estudiar dicha evolución y el mismo en todas las muestras posteriores para que podamos compararlas.

Figura 2: Evolución tasa de actividad por sexo:



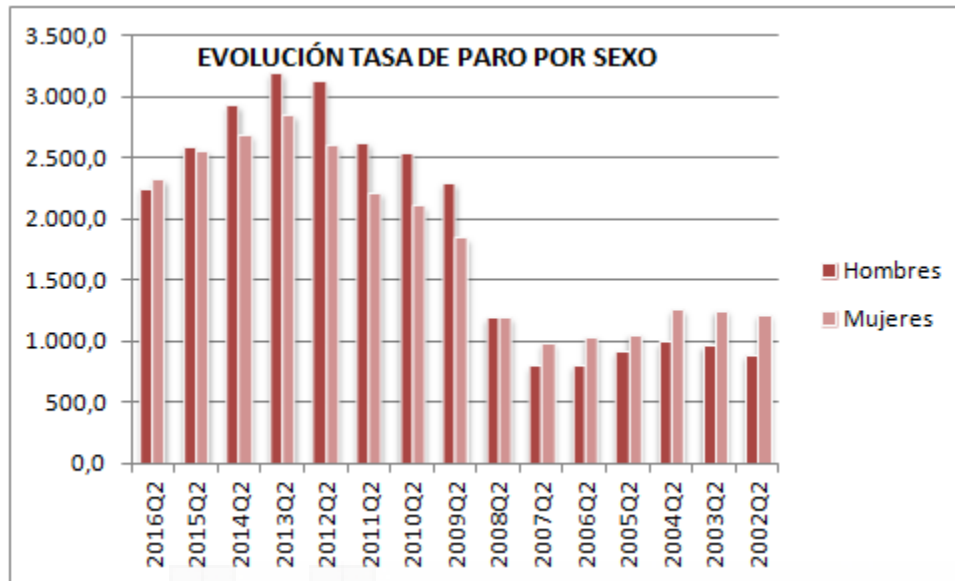
Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

En la *Figura 2* observamos que la tasa de actividad masculina todos los años es bastante superior a la de las mujeres. Sin embargo, durante la evolución la tasa femenina y masculina aumentan, hasta el año 2008 y 2009 cuando comienzan a bajar la tasa masculina mientras que la femenina se mantiene estable. Aunque la tasa masculina continúa siendo superior, en el segundo trimestre de 2016 se observa la diferencia más reducida entre la tasa femenina y la masculina de toda la muestra, con 1565,8 puntos de diferencia.

Tasa de paro: La proporción de personas que está en edad y disposición de trabajar pero no tienen trabajo.

Al igual que en el caso anterior, encontramos la evolución desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2016 de la tasa de paro por sexo, por lo tanto elegimos el 2do trimestre de cada uno de los años para estudiar dicha evolución.

Figura 3: Evolución tasa de paro por sexo:



Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

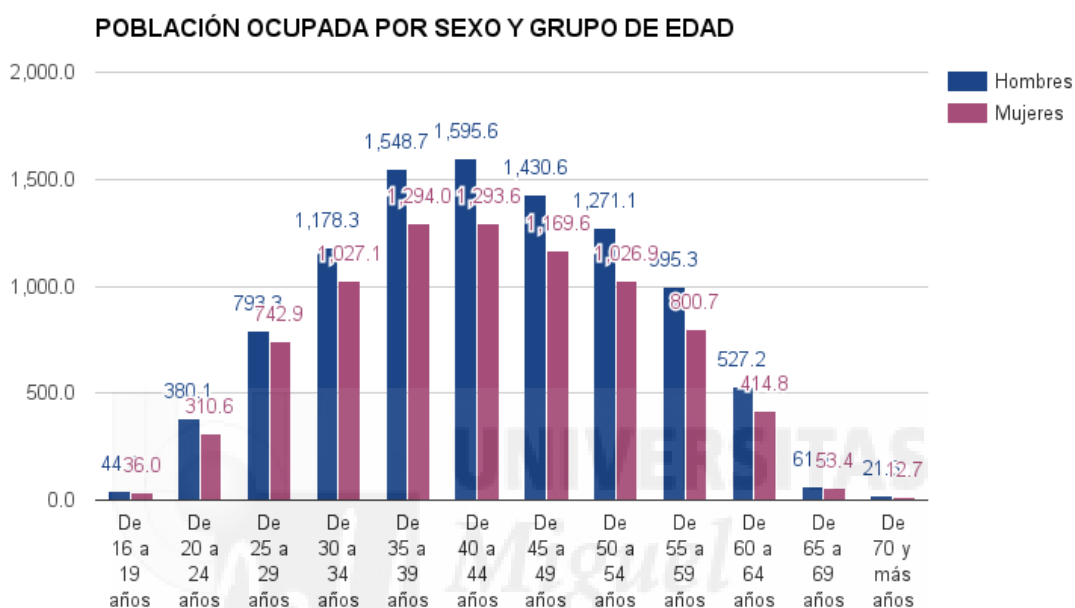
En la *Figura 3* podemos observar que la tasa de paro de las mujeres era más elevada hasta el 2008, donde prácticamente ambas tasas se igualan. A partir de 2009, ambas tasas aumentan de forma muy significativa debido al comienzo de crisis económica sufrida en nuestro país (y que continuamos sufriendo) pero a partir de 2009 la tasa de paro masculina es bastante mayor que la femenina, hasta el año 2013, donde ambas tasas tienen su máximo número de parados/as. Desde 2013, la tasa de paro masculina y femenina se reducen y en 2015 ambas tasas casi vuelven a igualarse y finalmente en 2016 la tasa de paro de las mujeres es un poco superior a la de los hombres en 75,5 puntos. (Boletín Mensual de Estadística, INE julio 2016).

También resulta interesante estudiar la población ocupada en 2016 distinguiendo entre sexos y grupos de edad, para analizar cómo evoluciona la ocupación tanto a lo largo de la vida de los hombres como de las mujeres y comentar las diferencias.

En la *Figura 4* podemos examinar que el nivel de ocupación en los hombres independientemente del grupo de edad en el que se encuentre es más elevado que el de las mujeres. Los resultados más ajustados son los que pertenecen a grupos de personas de 16 a 19 años y de 70 o más años, es decir, el primer grupo de edad y el último. Contamos a partir de los 16 años porque se

considera que con dicha edad podemos empezar a trabajar, y acabamos el grupo de 70 o más años debido a la posible jubilación.

Figura 4: Población ocupada por sexo y grupo de edad:



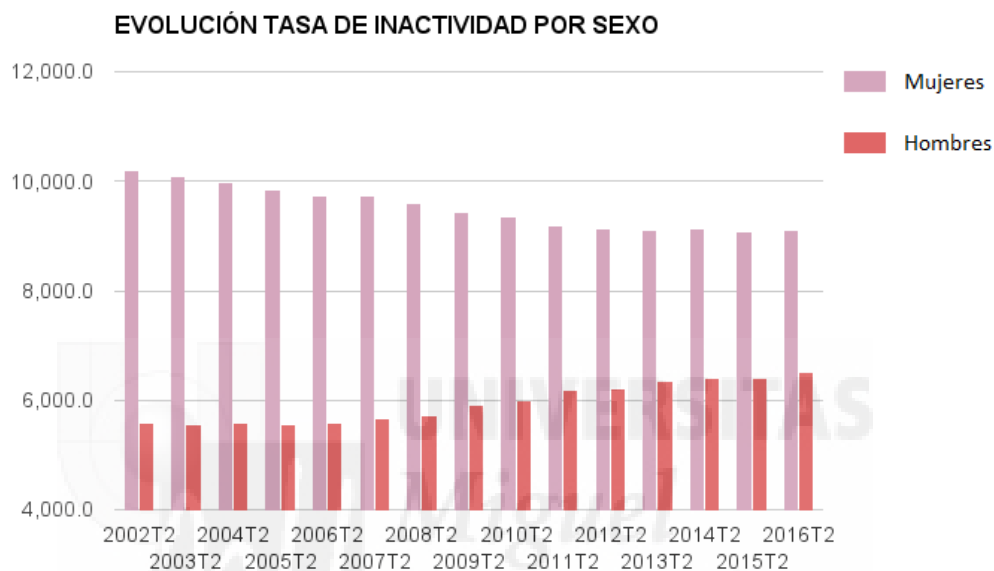
Fuente INE año 2016 Trimestre 1. Datos: Valor absoluto

En la parte central del gráfico observamos una mayor diferencia de ocupación entre hombres y mujeres, es decir, se agudiza la mayor ocupación masculina cuando las mujeres tienen mayor probabilidad de tener hijos. Por lo tanto, como podemos observar, las mujeres tienden a dejar de trabajar con mayor frecuencia que los hombres cuando tienen uno o más hijos/as. Observamos también que dicha diferencia de ocupación entre hombres y mujeres sigue siendo notable en todos los grupos de edad, incluso después de tener criaturas. En determinados casos ello puede ser debido a que cuando tienen nietos/as y sus hijos/as trabajan, las abuelas suelen ser las personas encargadas de quedarse con ellos/as. También se debe a que las mujeres mayores se han criado en una época diferente, de la cual hablamos en el documental de “La pata quebrada” y en muchas ocasiones nunca han trabajado fuera del hogar.

Tasa de inactividad: Proporción de personas que no quieren acceder al mercado laboral.

Encontramos la evolución desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2016 de la tasa de inactividad por sexo, por lo tanto elegimos el 2do trimestre de cada uno de los años para estudiar dicha evolución.

Figura 5: Evolución tasa de inactividad por sexo:



Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

La Figura 5 muestra que la tasa de inactividad de las mujeres es bastante más elevada que la de los hombres en todos los trimestres y años porque en muchas ocasiones las mujeres se ven obligadas a interrumpir su carrera profesional para cuidar a hijos o a familiares dependientes. Otro factor a considerar que afecta a ambos sexos es la realización de estudios superiores o algún otro tipo de formación. Sin embargo, dicha diferencia tiende a reducirse ya que en 2002 la tasa de inactividad de las mujeres era el triple que la de los hombres, y a partir de 2009 comienza a aumentar la tasa de inactividad masculina y a reducirse la femenina y continúa hasta 2016 con una diferencia entre la tasa de inactividad entre sexos de 2588 puntos, la más reducida de la muestra. La situación de crisis podría ser un factor por el cual se está reduciendo la tasa de inactividad femenina ya que la falta de ingresos, tener algún familiar en paro, etc hace que las mujeres decidan incorporarse al mercado laboral. Por lo tanto, podemos deducir que la mujer se ha ido incorporando al mercado laboral de forma progresiva y el hombre ha dejado ligeramente de hacerlo respecto al 2002. Sin

embargo, la tasa de inactividad de las mujeres continúa siendo muy superior a la de los hombres (Boletín Mensual de Estadística, INE julio 2016).

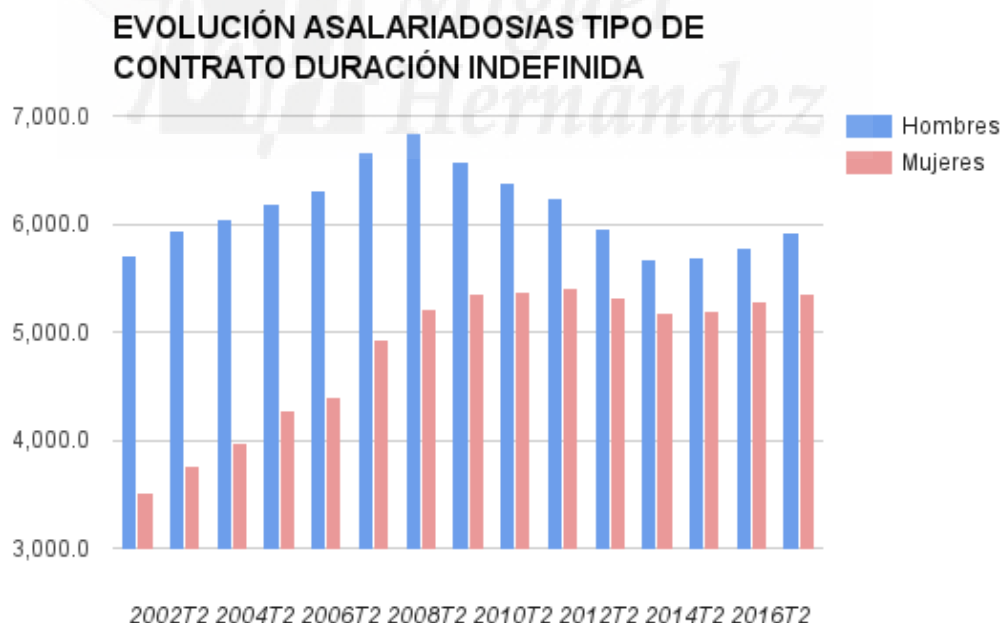
6.2 TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO: INDEFINIDO Y TEMPORAL

Otro aspecto importante que se debe analizar es tipo de contrato indefinido y temporal y si existen diferencias entre hombres y mujeres a la hora de tener un tipo de contrato u otro.

Contrato indefinido: Se determina sin establecer límites de duración o tiempo hasta que la empresa o el trabajador lo anulan.

Encontramos la evolución desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2016 tanto de los contratos de duración indefinida como de los contratos de duración temporal por sexos, por lo tanto elegimos el 2do trimestre de cada uno de los años para estudiar dicha evolución.

Figura 6: Evolución asalariados/as tipo de contrato duración indefinida:

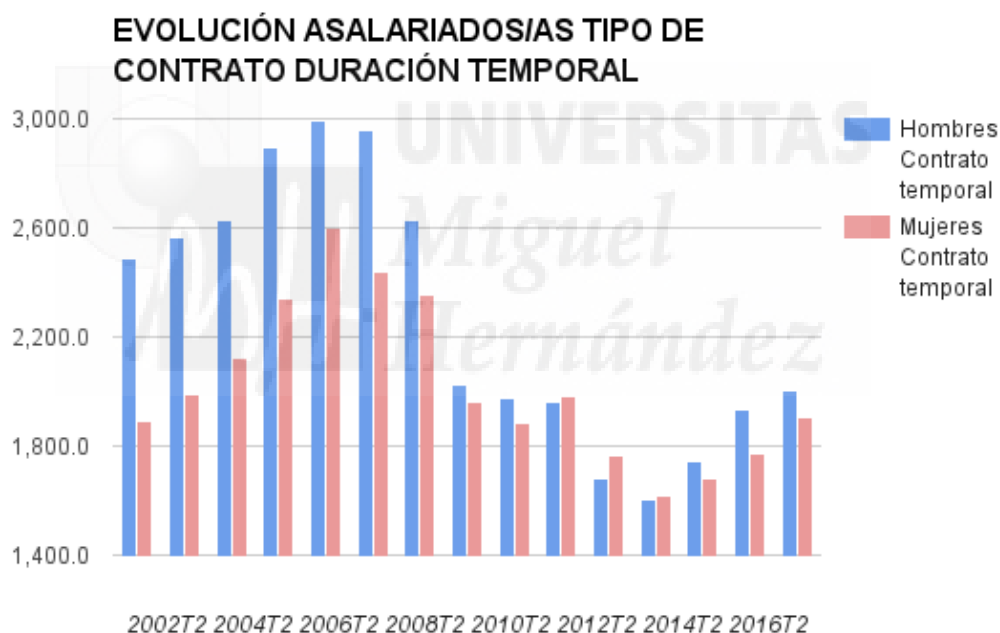


Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

En la *Figura 6* podemos observar que en los primeros años de la serie estudiada se conceden la mayoría de los contratos de duración indefinida a los hombres, pero conforme evoluciona en gráfico observamos que la diferencia se reduce y se le conceden a las mujeres muchos más contratos de duración indefinida sobre todo a partir de 2007. Sin embargo, los hombres siguen obteniendo más contratos indefinidos, aunque la diferencia es mucho más reducida que a principios del 2002. En 2016 la diferencia se sitúa en 554,8 puntos.

Contrato temporal: A diferencia del contrato indefinido, el contrato temporal establece que el empresario y el trabajador llevarán a cabo una relación laboral por un tiempo determinado.

Figura 7: Evolución asalariados/as tipo de contrato duración temporal:



Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

En la *Figura 7* podemos observar que al igual que en el análisis previamente realizado para los contratos indefinidos, encontramos que en los primeros años se conceden más contratos temporales a los hombres, aunque en este caso la diferencia entre hombres y mujeres es menos notable. La evolución en el periodo de 2002 a 2016 tiene continuas subidas y bajadas en ambos sexos, y entre 2009 y 2012 ambos resultados prácticamente se igualan. A partir de 2014 vuelve a existir una diferencia, pero muy reducida en 2016 (94,4 puntos).

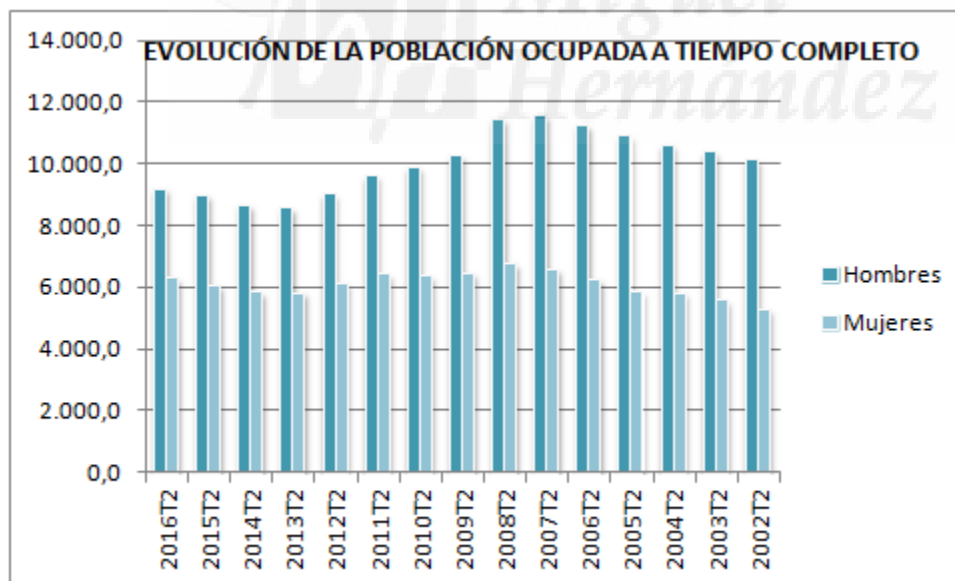
6.3 TIPO DE JORNADA LABORAL: COMPLETA Y PARCIAL

Dependiendo de la duración de la jornada, se clasifican en población ocupada a **tiempo completo o parcial**. La jornada semanal tiene que ser igual o superior a 30 horas para ser considerada jornada a tiempo completo y la jornada a tiempo parcial debe ser inferior a 25 horas.

Encontramos la evolución desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2016 de las personas ocupadas a tiempo completo y parcial por sexos, por lo tanto elegimos el 2do trimestre de cada uno de los años para estudiar dicha evolución.

Comenzamos con el análisis de la jornada completa. Como podemos observar en la población ocupada a tiempo completo la ocupación masculina es superior todos los años en este tipo de jornada. Sin embargo, la diferencia se va reduciendo, sobre todo desde el año 2009, donde la ocupación en jornada completa de los hombres decrece, y aunque aumenta en los años siguientes lo hace de forma poco significativa. La de las mujeres se mantiene más o menos estable en toda la evolución, por lo tanto la diferencia entre sexos se ha reducido hasta su menor tasa en 2015 con 2620 puntos.

Figura 8: Evolución de la población ocupada a tiempo completo

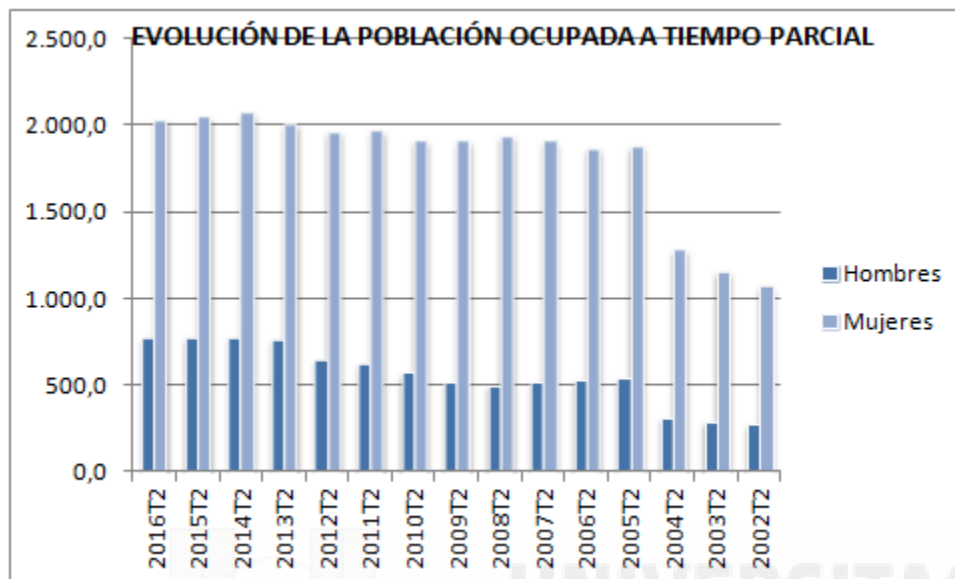


Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

En cuanto a la evolución de la población ocupada a tiempo parcial, podemos observar que la población ocupada a tiempo parcial femenina es muy superior a

la masculina todos los años, sobre todo a partir de 2015 se agudiza la diferencia a pesar de que ambas tasas suben.

Figura 9: Evolución de la población ocupada a tiempo parcial



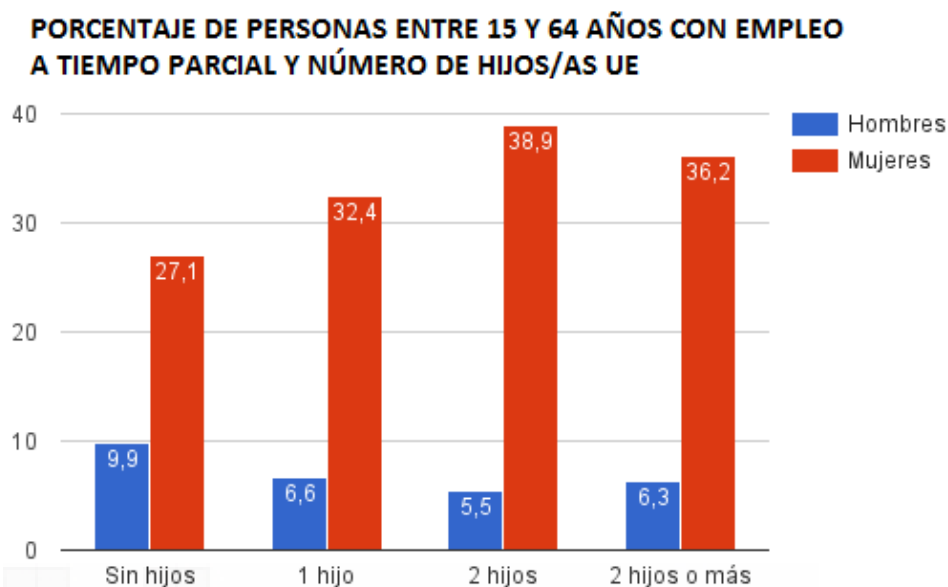
Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

Una característica negativa de los trabajos a tiempo parcial es que están peor remunerados por hora que los trabajos a tiempo completo. Por lo tanto, podemos concluir que las mujeres trabajan menos horas que los hombres e interrumpen más su carrera profesional, y ello tiene un impacto negativo en sus posibilidades de crecimiento e impulso de carrera. Con ello su trabajo puede ser menos gratificante y peor pagado.

En muchas ocasiones la aceptación de un trabajo parcial tiene mucha relación con tener otras ocupaciones como el estudio y el número de hijos/as que se tenga al cargo. Estudiamos cómo afecta el factor niño/a a la elección de un trabajo parcial y en qué medida en los siguientes gráficos:

La Unión Europea realizó un estudio en 2016 en el cual se relaciona el empleo a tiempo parcial con el número de hijos/as y el género. Las variables eran no tener criaturas, tener uno/a, dos, tres o más. Mientras que la elección del trabajo parcial para las mujeres aumenta cuantos más hijos/as se tengan, en los hombres incluso disminuye hasta el tercer hijo/a que aumenta escasamente.

Figura 10: Porcentaje de personas entre 15 y 64 años con empleo a tiempo parcial y número de hijos/as UE

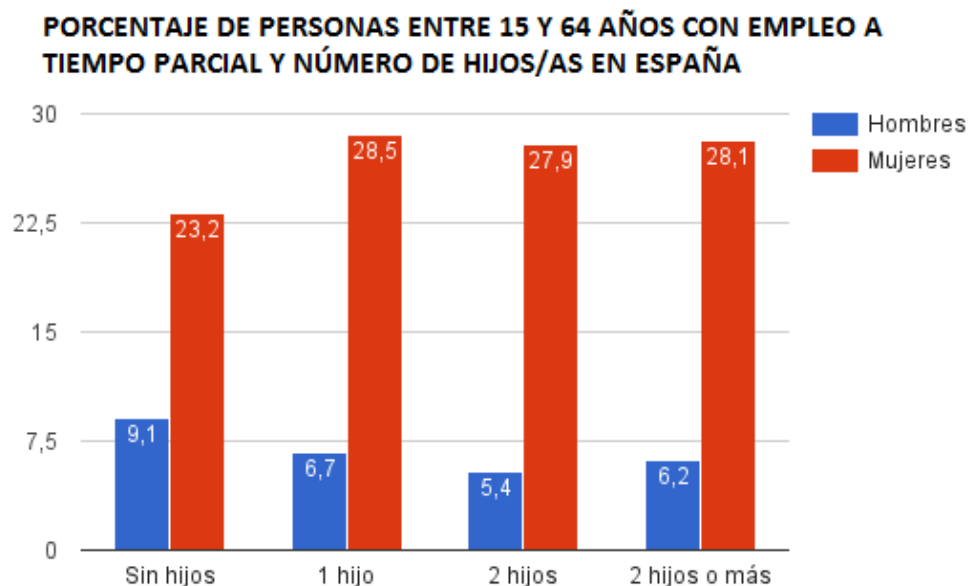


Fuente: Eurostat Trimestre 2 2016. Datos: Porcentaje

La Figura 10 muestra el porcentaje de personas de entre 15 y 64 años con empleo a tiempo parcial teniendo en cuenta el número de hijos/as. En los Estados miembros de la Unión Europea, las mujeres con o sin hijos/as tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial. Sin hijos/as trabajan a tiempo parcial un 27,1% de ellas, mientras que de los hombres sin hijos/as solo trabajan a media jornada un 9,9%. La distancia entre sexos aumenta hasta los dos hijos/as o más (mujeres con un hijo/a 32,4%, dos hijos/as 38,9% y dos hijos/as o más un 36,2%). Mientras que el porcentaje de trabajo parcial para los hombres se va reduciendo hasta llegar a dos o más hijos, donde aumenta un poco con un 6,3% pero sigue siendo muchísimo menor que el de las mujeres (datos Eurostat T2 2016). Si comparamos el porcentaje de mujeres con dos o más hijos/as que trabaja a tiempo parcial con el de los hombres con el mismo caso tenemos una diferencia abrumadora de un 30%.

Tras analizar el empleo a tiempo parcial en relación con el número de hijos/as en la Unión Europea procedemos a estudiarlo en España con las mismas variables.

Figura 11: Porcentaje de personas entre 15 y 64 años con empleo a tiempo parcial y número de hijos/as en España



Fuente Eurostat Trimestre 2 2016. Datos: Porcentaje

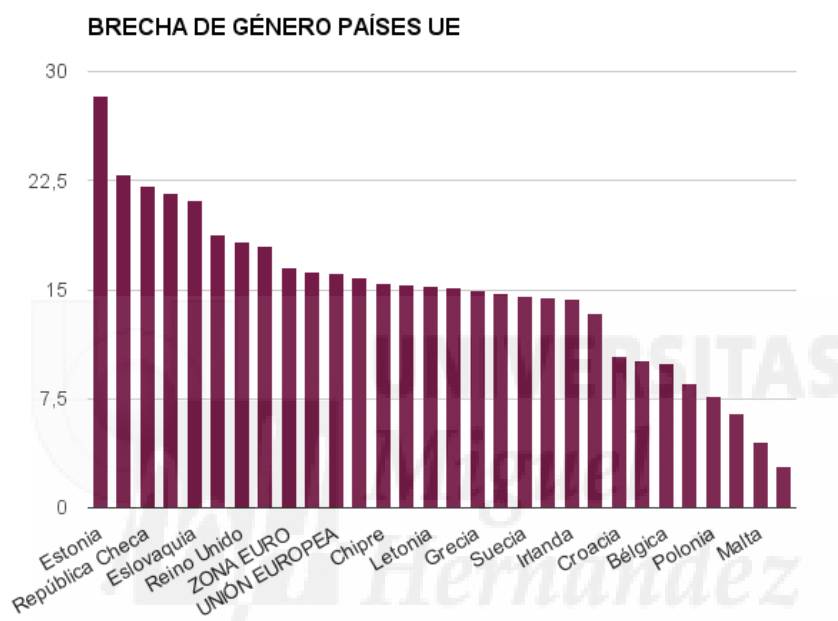
Encontramos en el caso de España (Figura 11) que la media de mujeres sin hijos/as que trabajan a tiempo parcial es algo menor que la de la Unión Europea con un 23,2%, y la media de mujeres con uno/a hijo/a que trabajan a tiempo parcial también es inferior en nuestro país (28,5%), dos (27,9%), o más hijos/as (28,1%). En este caso no existe apenas diferencia entre la elección de trabajo parcial con un hijo/a o más de uno/a. En cuanto a la media de los hombres que optan por el trabajo a tiempo parcial, también es un poco inferior a la de la Unión Europea con un 9,1% pero la tendencia es prácticamente la misma conforme va aumentando el número de hijos/as (datos Eurostat T2 2016).

7. BRECHA SALARIAL

La Unión Europea define la brecha salarial entre hombres y mujeres como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”. La brecha salarial es una consecuencia de la segregación horizontal, ya que en muchas ocasiones las mujeres ocupan puestos de trabajo en actividades peor remuneradas, es decir, trabajos

“feminizados”. Podemos obtener tanto la brecha salarial de un país determinado, por Comunidades Autónomas o por la media de los países miembros de la UE. La Comisión Europea de Justicia intenta reducir la diferencia de retribución entre hombres y mujeres desde hace años, pero acabar con ella es complicado.

Figura 12: Brechas de género países UE



Fuente EUROSTAT 2016 Datos: Porcentaje

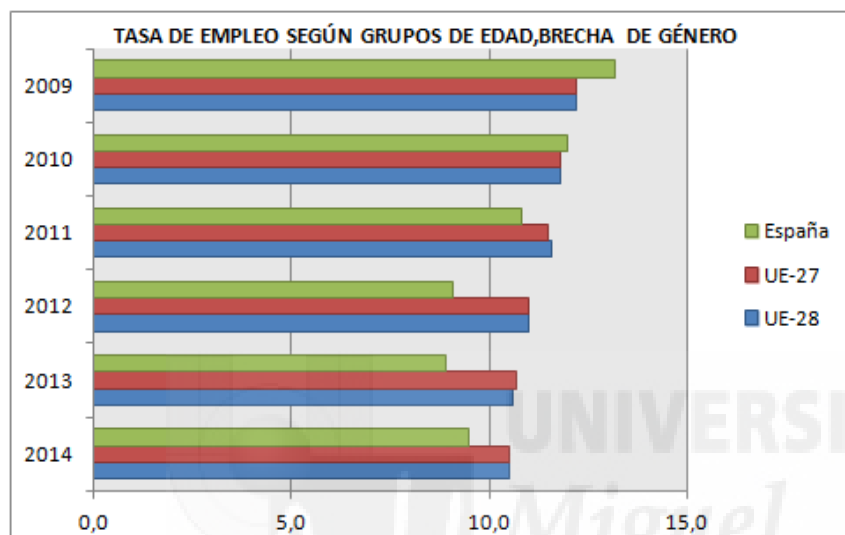
Como puede observarse en la *Figura 12* la brecha salarial en España es inferior a Estonia, Austria, República Checa, Alemania y Eslovaquia. Estos países generalmente tienen un alto peso de la industria, y en dicho sector la remuneración es más alta y además esos puestos de trabajo suelen estar sensiblemente más ocupados por hombres. Sin embargo, para el primer trimestre de 2016, España es el sexto país de la Unión Europea con mayor brecha salarial con un 24% (INE 2016). Estonia encabeza el ranking al presentar la mayor brecha salarial de los países de la Unión Europea. Alemania, a pesar de ser la mayor potencia de la Unión Europea, es el cuarto país con mayor brecha salarial, superando a España (Eurostat 2016, excepto el dato de Grecia que es del 2010 y el de Irlanda de 2012).

Francia ocupa una posición intermedia, mientras que Italia presenta la penúltima brecha salarial inferior de la UE y Portugal ocupa el 17º lugar. Por lo tanto, si

comparamos la brecha salarial española con la de los países más cercanos tenemos una brecha salarial bastante elevada. Finalmente destacar que Eslovenia es el país con menor diferencia salarial de toda la Unión Europea.

También podemos estudiar la brecha de género existente en la tasa de empleo, comparando la brecha de la Unión Europea con la de España.

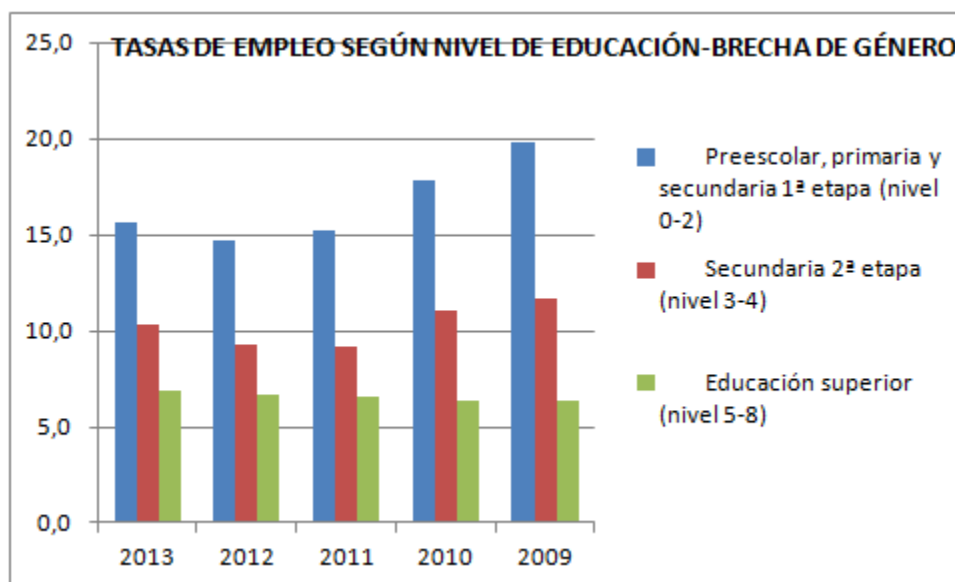
Figura 13: Tasa de empleo según grupos de edad, brecha de género



Fuente: INE 2014 Datos: Porcentaje

La Figura 13 nos muestra la tasa de empleo según grupos de edad (de 15 a 64 años) en relación con la brecha de género. Es decir, representa en puntos porcentuales la diferencia entre las tasas de empleo de los hombres y de las mujeres. Como podemos observar, desde 2009 se ha ido reduciendo en España hasta 2014, donde tiene un pequeño aumento. En cuanto a la Unión Europea, disminuye progresivamente cada año. También se aprecia que en 2009 la brecha salarial de España es bastante superior a la de la UE, pero de 2011 en adelante la brecha de la Unión supera la de España.

Figura 14: Tasas de empleo según nivel de educación-brecha de género.



Fuente: INE 2013 Datos: Porcentaje

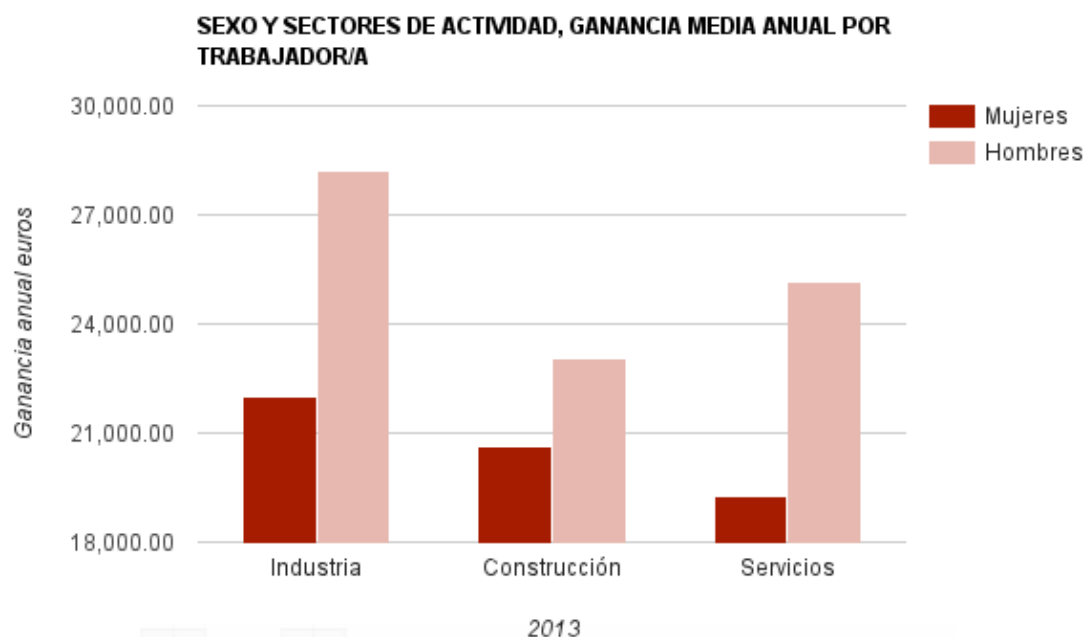
En la *Figura 14* podemos observar que la brecha de género se da independientemente del nivel educativo, pero es más acusada en los niveles de educación básica y va disminuyendo cuanto mayor nivel de educación se alcanza (en 2013 encontramos una brecha de 15,6% preescolar, primaria y secundaria, 10,3% segunda etapa de secundaria y 6,9% en educación superior).

Desde 2009 hasta 2011 la brecha ha ido disminuyendo, pero en 2013 vuelve a aumentar ligeramente, sobre todo en la educación básica y secundaria.

El sector y el tipo de ocupación desempeñadas son las variables que más influyen a nivel salarial. Por lo tanto, parece interesante estudiar los salarios anuales tanto de hombres como de mujeres teniendo en cuenta el sector en el que se encuentran. El término segregación ocupacional también tiene mucha correlación con la discriminación salarial, de hecho es una de las causas de la brecha salarial que analizamos.

Por lo tanto, mediante el estudio de la ganancia media anual por sectores de actividad podemos analizar la diferencia salarial tanto por sectores como entre hombres y mujeres en el mismo sector.

Figura 15: Sexo y sectores de actividad, ganancia media anual por trabajador/a:



Fuente: INE 2013 Datos: miles de euros

El Instituto Nacional de Estadística proporciona información desde el año 2009 hasta el 2013 para estudiar su evolución, pero las diferencias no son muy significativas por lo tanto merece la pena estudiar el año más cercano que es el 2013.

En la *Figura 15* se analiza la ganancia media anual por persona dependiendo del sector y del sexo en 2013. Lo primero que muestra el gráfico es que los hombres tienen una mayor ganancia media independientemente del sector al que se dediquen. Las diferencias más significativas entre el salario de hombres y mujeres se encuentran en el sector industrial, con 6.240€ anuales de diferencia en 2013. En la franja entre 2008-2013 apenas existe cambio en la tendencia. Además, si tenemos en cuenta que las mujeres trabajan en su mayoría en el sector servicios y es el sector en el que menos cobran, la diferencia todavía es mayor. En 2013 la ganancia media anual de una mujer que trabaja en el sector servicios es de 19,270,54€, mientras que un hombre en el mismo sector gana 25.179,96€ (más que en la construcción). Esto también se debe a que los puestos de responsabilidad suelen estar ocupados por hombres y dichos puestos proporcionan un mayor salario. Por lo tanto, es evidente que existe discriminación salarial en todos los sectores de actividad y que dicha discriminación favorece a los hombres y afecta a las mujeres.

Figura 16: Brecha salarial por Comunidades Autónomas



Fuente INE 2016. Datos: Porcentaje

Analizando la *Figura 16* a nivel de comunidad autónoma, y para el primer trimestre de 2016 tenemos que sólo cuatro de ellas tienen brechas salariales menores que la media del país: Canarias es la Comunidad que menor brecha presenta (14,79%), seguida de Baleares (15,88%), Madrid (21,44%) y Galicia (23,37%). En cuanto a la Comunidad Valenciana, podemos observar que la diferencia salarial entre un hombre y una mujer es del 24,24%, es decir, de 6.418,35€ al año (INE 2016).

7.1 FACTORES QUE EXPLICAN LA BRECHA SALARIAL

Según la Comisión Europea de Justicia, existen diversos factores que explican la presencia de la brecha salarial de género según la Unión Europea:

El primer factor es la **discriminación directa**, que como hemos explicado anteriormente, se produce cuando hombres y mujeres desempeñan el mismo trabajo y a éstas últimas se les paga menos.

Otro de los factores es la **infravaloración del trabajo de las mujeres**, ya que por trabajos de igual valor ganan menos. Además, los trabajos que necesitan habilidades y cualificación parecida suelen estar mal pagados cuando lo desempeñan mujeres. Un ejemplo de ello sería los cajeros/cajeras de supermercado.

El tercer factor es la **segregación laboral** (ya explicada en párrafos anteriores), la cual permite que se intensifique la brecha salarial ya que hombres y mujeres todavía tienden a trabajar en diferentes puestos de trabajo y en diferentes sectores. En cuanto al caso de pertenencia al mismo sector o empresa, las mujeres suelen ocupar puestos de trabajo peor valorados.

En el cuarto lugar encontramos las **tradiciones y estereotipos**, este factor es uno de los más arraigados en la cultura. Estos condicionantes de qué hay estudios más adecuados para el posterior desarrollo profesional de las mujeres que les permitan perpetuar determinados estereotipos de género condicionan a las mujeres a la hora de cursar una u otra carrera. Un ejemplo sería que a pesar de graduarse en la universidad más mujeres que hombres (alrededor de un 60% en el año 2013), las mujeres son minoría en los estudios de matemáticas, ingeniería e informática. La menor concentración de mujeres en trabajos científicos o técnicos lleva a que también sea menor la proporción de mujeres que trabajan en estos sectores más valorados y que tienen unas mayores retribuciones.

Destacar también, como ya se ha apuntado, que debido a estas tradiciones y estereotipos, en muchas ocasiones se espera que las mujeres reduzcan su jornada laboral para el cuidado de menores y personas de edad. De esta manera las mujeres encuentran más dificultades que los hombres para poder conseguir el **equilibrio entre el trabajo y la vida privada**. Las responsabilidades domésticas todavía no se distribuyen de forma equitativa.

8. CONCLUSIONES

Tras estudiar la historia de la igualdad de derechos de la mujer, la segregación horizontal y vertical, la evolución de las diferentes variables que conforman el mercado de trabajo y la brecha salarial, podemos extraer algunas conclusiones:

La primera es que la evolución del mercado laboral en general es positiva para la mujer, ya que las diferentes variables que lo componen cada vez se igualan más entre hombres y mujeres (tasa de paro, actividad, tipos de contrato y trabajo a tiempo completo), excepto el trabajo a tiempo parcial y la tasa de inactividad, que todavía están muy lejos de equilibrarse. Muy relacionado con el trabajo parcial está la colaboración de hombres y mujeres en la realización de tareas del hogar y el cuidado de los hijos/as. En este sentido, la “Universidad de Michigan” llevó a cabo en 2005 un estudio en Estados Unidos que demuestra que la mujer casada tiene 7 horas más a la semana de trabajo adicional. Para los hombres, sin embargo, tener una esposa les reduce una hora de trabajo

familiar a la semana. Los investigadores concluyeron que dicha resolución se debe al desigual reparto de las tareas domésticas entre la pareja. Este estudio también está muy relacionado con los factores que hemos analizado anteriormente, concretamente con la cultura y conciliación de vida laboral y familiar.

La conclusión que nos aporta dicho estudio relacionándolo con el análisis de la segregación ocupacional (horizontal y vertical), del trabajo parcial y la brecha de género nos hace pensar que el reparto de responsabilidades y tareas en los hogares todavía está muy lejos del equilibrio, y las mujeres continuamos sometidas a una presión sociocultural que nos exige ser buenas en diversos aspectos (madre, hija, abuela, esposa, estudiante, trabajadora, etc) y tanta presión nos impide en muchas ocasiones sentirnos plenas. Todas esas exigencias no son inculcadas a los hombres en la misma medida, siendo más libres de prejuicios y presión, permitiéndose en muchas ocasiones cometer errores en mayor medida que las mujeres, y realmente la sociedad y nosotras mismas toleramos sus errores con otra filosofía. Por lo tanto, esa presión sociocultural y las obligaciones (cuidado de familiares, hijos, etc) de las que nos responsabilizamos nos conducen en muchas ocasiones a abandonar nuestras carreras profesionales durante un tiempo o indefinidamente, perdiendo capital humano. También nos lleva a la elección de estudios universitarios y trabajos que puedan facilitarnos una mayor conciliación de la vida laboral y familiar, a cambio renunciamos a unos salarios superiores y a una mejor calidad de vida.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Agencia de noticias internacional (EFE). (2007). *016, nuevo número de teléfono de emergencias para luchar contra la violencia machista*. julio, 31 2016, de El País Sitio web: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2007/10/06/actualidad/1191621601_850215.html

Aguado, Ana coord. (1999) *Las mujeres entre la historia y la sociedad contemporánea*. GENERALITAT VALENCIANA, España. CONSELLERÍA DE BIENESTAR SOCIAL 236 p. ISBN 84-482-2171-0.

ANN ARBOR (2008). *Exactamente ¿cuánta labor doméstica crea un esposo?* agosto, 7, 2016, de University of Michigan Sitio web: <http://espanol.umich.edu/noticias/comunicados-de-prensa/2008/04/03/exactamente-cunta-labor-domstica-crea-un-esposo/>

Barberá, Ester *et al.* *Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género*. REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES España, 2013, p.55 a 68.

Bolaños, Alejandro. (2016). *La brecha salarial de género en España, la sexta más alta de la Unión Europea*. Julio 14,2016, de El País Sitio web: http://economia.elpais.com/economia/2016/03/07/actualidad/1457378340_855685.html

Comisión Europea – Dirección General de Justicia. *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014. P- 98 ISBN 978-92-79-36069-5

España. *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, p. 29313 a 29424.

España. *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Boletín Oficial del Estado, 6 de octubre de 2015 (refundición), núm. 313, 50 p.

España. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71, p. 12611 a 12618.

Comisión Europea. (2016). *Brecha salarial entre hombres y mujeres*. julio 14,2016, Sitio web: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm

Comisión Europea. (2016). *What are the causes?* julio 14,2016, Sitio web: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm

European Commission. (2016). *Your key to European statistics*. Julio 14, 2016, de Eurostat Sitio web: <http://ec.europa.eu/eurostat>

Eurostat Press Office. *Part-time employment of women in the EU increases drastically with number of children*. Eurostat Newrelease (2016) p. 4

Diego Galán (2013). *Con la pata quebrada*. RTVE a la carta. 2016. Fecha de emisión 2013. Disponible en <http://www.rtve.es/alcarta/videos/el-documental/documental-pata-quebrada/3228220/>

Iglesias, Carlos & Llorente, Raquel. *EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN ESPAÑA*. Universidad de Alcalá y Universidad Autónoma de Madrid. 2010 IV p. 81 a 105.

Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Ganancia media anual por trabajador*. INE, julio, 20, 2016 De http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736061721&menu=ultiDatos&idp=1254735976596 Base de datos.

Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Tasas de empleo según grupos de edad. Brecha de género*. Instituto Nacional de Estadística,. 2016, julio 28, De http://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925463013&L=0 Base de datos.

Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral*. Instituto Nacional de Estadística. 2016, julio 30, De <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11024> Base de datos.

Instituto Nacional de Estadística. (2016). *Inactivos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Instituto Nacional de Estadística. 2016, julio 30, De <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4134> Base de datos.

Instituto Nacional de Estadística. (2016). *Población de 16 y más años por actividad económica y sexo*. Septiembre, 4 2016, de INE Sitio web: <http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?type=pcaxis&path=/t38/p604/a2000/I0/&file=0201001.px>

Instituto Nacional de Estadística. (2016). *Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad*. Septiembre, 4 2016, de INE Sitio web: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4168&L=0>

Martínez, María José. *Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea*. Universidad del País Vasco/Euskal Herriki Unibertsitatea (2008) p. 17.

McConnell, Brue & Macpherson. (2003). *Economía laboral*. 6ª. Ed. Madrid. McGraw-Hill Interamericana de España, S.A.U 649 p. ISBN 84-481-3971-2.

Mujeres en red. (2015). *Historia de la Ley Integral contra la violencia de género española*. julio 30, 2016, de Mujeres en Red. El periódico feminista Sitio web: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1315>

Munera, Isabel. (Febrero 19,2016). *La brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 24%, la más alta de los últimos seis años*. Julio 14,2016, de El Mundo Sitio web: <http://www.elmundo.es/economia/2016/02/19/56c7021a46163f7f788b45d7.html>

Naciones Unidas Mujeres. (2016). *ONU Mujeres*. julio, 20,2016, de ONU Mujeres Sitio web: <http://www.unwomen.org/es>

Real Academia Española. (2016) *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed). Madrid, España: Autor. Sitio web: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

Sistema Estadístico Europeo. (2016). Instituto Nacional de Estadística. Julio 14, 2016, de Instituto Nacional de Estadística Sitio web: <http://www.ine.es/>

Sindicato Unión General de Trabajadores. (2016). *La brecha salarial en España se sitúa en el 24%*. Julio 14, 2016, de La Nueva España Sitio web: <http://www.ine.es/economia/2016/02/19/brecha-salarial-espana-situa-24/1885542.html>

Ssociólogos. (2013). *El “Techo De Cristal” como Instrumento que visibiliza la construcción científica desde el sesgo de género*. julio,20,2016, de Ssociólogos Sitio web: <http://ssociologos.com/2013/02/15/el-techo-de-cristal-como-instrumento-que-visibiliza-la-construccion-cientifica-desde-el-sesgo-de-genero/>

Thébaud, Françoise (direc.,) Sineau, Mariette (1993) *Las mujeres en la ciudad: derechos de las mujeres y democracia*. nº Ed. Taurus ediciones. Santillana, S.A p.509-523. ISBN: 84-306-9824-8 (Tomo 5).

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Manual de legislación europea contra la discriminación*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (2010), 2011 160 p. ISBN 978-92-871-9986-7

XV Congreso de Ingeniería de Organización (7-9 de Septiembre 2011) Barberá, Teresa et al. *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. Universidad Politécnica de Valencia. p. 986 a 995.



ANEXOS

ANEXO 1: En la siguiente tabla podemos observar la evolución de la tasa de actividad por trimestres en España desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2016.

<i>EVOLUCIÓN TASA DE ACTIVIDAD POR TRIMESTRES</i>	
2002T1	54.06
2002T2	54.48
2002T3	54.92
2002T4	54.95
2003T1	55.28
2003T2	55.65
2003T3	56.15
2003T4	56.25
2004T1	56.24
2004T2	56.55
2004T3	56.93
2004T4	57.12
2005T1	57.38
2005T2	57.86
2005T3	57.86
2005T4	58.08
2006T1	58.3
2006T2	58.63
2006T3	58.74
2006T4	58.84

2007T1	58.9
2007T2	59.23
2007T3	59.5
2007T4	59.47
2008T1	59.67
2008T2	60.07
2008T3	60.23
2008T4	60.35
2009T1	60.39
2009T2	60.3
2009T3	60.05
2009T4	59.99
2010T1	60.09
2010T2	60.41
2010T3	60.37
2010T4	60.25
2011T1	60.16
2011T2	60.44
2011T3	60.44
2011T4	60.29
2012T1	60.31
2012T2	60.5
2012T3	60.55
2012T4	60.23
2013T1	60.18
2013T2	60

2013T3	60.04
2013T4	59.86
2014T1	59.46
2014T2	59.63
2014T3	59.53
2014T4	59.77
2015T1	59.45
2015T2	59.79
2015T3	59.9
2015T4	59.43
2016T1	59.29
2016T2	59.41

Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

ANEXO 2: En la siguiente tabla podemos observar la evolución de la tasa de paro por trimestres en España desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2016.

EVOLUCIÓN TASA DE PARO POR TRIMESTRES	
2002T1	11.55
2002T2	11.15
2002T3	11.49
2002T4	11.61

2003T1	11.99
2003T2	11.28
2003T3	11.3
2003T4	11.37
2004T1	11.5
2004T2	11.09
2004T3	10.74
2004T4	10.53
2005T1	10.17
2005T2	9.32
2005T3	8.41
2005T4	8.71
2006T1	9.03
2006T2	8.44
2006T3	8.08
2006T4	8.26
2007T1	8.42
2007T2	7.93
2007T3	8.01
2007T4	8.57
2008T1	9.6
2008T2	10.36
2008T3	11.23
2008T4	13.79

2009T1	17.24
2009T2	17.77
2009T3	17.75
2009T4	18.66
2010T1	19.84
2010T2	19.89
2010T3	19.59
2010T4	20.11
2011T1	21.08
2011T2	20.64
2011T3	21.28
2011T4	22.56
2012T1	24.19
2012T2	24.4
2012T3	24.79
2012T4	25.77
2013T1	26.94
2013T2	26.06
2013T3	25.65
2013T4	25.73
2014T1	25.93
2014T2	24.47
2014T3	23.67
2014T4	23.7

2015T1	23.78
2015T2	22.37
2015T3	21.18
2015T4	20.9
2016T1	21
2016T2	20

Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

ANEXO 3: En la siguiente tabla podemos observar la evolución de la tasa de inactividad dividida por sexo y por trimestres en España desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2016.

Año	EVOLUCIÓN POBLACIÓN INACTIVA POR SEXO EN ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres
2002T1	10,245.5	5,590.0
2002T2	10,184.6	5,584.5
2002T3	10,171.6	5,517.9
2002T4	10,174.1	5,584.0
2003T1	10,127.0	5,585.8
2003T2	10,091.6	5,557.9
2003T3	10,043.0	5,494.2
2003T4	10,017.6	5,548.2
2004T1	10,013.6	5,611.3

2004T2	9,976.3	5,595.6
2004T3	9,963.8	5,534.9
2004T4	9,917.5	5,599.1
2005T1	9,916.6	5,577.5
2005T2	9,842.3	5,547.1
2005T3	9,917.7	5,527.2
2005T4	9,849.9	5,576.9
2006T1	9,789.7	5,606.6
2006T2	9,733.5	5,596.2
2006T3	9,798.0	5,553.7
2006T4	9,703.4	5,670.4
2007T1	9,731.3	5,708.8
2007T2	9,732.8	5,657.0
2007T3	9,720.8	5,636.1
2007T4	9,700.2	5,741.1
2008T1	9,669.2	5,744.8
2008T2	9,599.7	5,709.3
2008T3	9,587.1	5,703.5
2008T4	9,450.8	5,833.7
2009T1	9,428.8	5,857.9
2009T2	9,431.4	5,906.3
2009T3	9,453.4	5,996.9
2009T4	9,434.7	6,052.8
2010T1	9,375.7	6,078.7

2010T2	9,343.1	5,995.5
2010T3	9,346.0	6,018.2
2010T4	9,291.1	6,133.6
2011T1	9,277.8	6,183.6
2011T2	9,185.9	6,175.0
2011T3	9,235.2	6,133.9
2011T4	9,237.7	6,203.8
2012T1	9,142.9	6,278.3
2012T2	9,126.5	6,207.6
2012T3	9,115.9	6,191.3
2012T4	9,114.3	6,308.5
2013T1	9,098.3	6,326.5
2013T2	9,111.8	6,361.0
2013T3	9,133.9	6,290.0
2013T4	9,091.4	6,380.9
2014T1	9,124.2	6,475.5
2014T2	9,139.0	6,413.2
2014T3	9,210.8	6,380.7
2014T4	9,104.8	6,391.8
2015T1	9,173.1	6,444.7
2015T2	9,073.6	6,407.5
2015T3	9,195.4	6,391.8
2015T4	9,125.6	6,490.4
2016T1	9,158.7	6,512.1

2016T2	9,109.0	6,521.0
--------	---------	---------

Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

ANEXO 4: En la siguiente tabla podemos observar la evolución de los contratos de duración indefinida por sexo desde el primer trimestre del año 2002 hasta el segundo trimestre de 2016

	Hombres	Mujeres
Año	Duración indefinida	Duración indefinida
2002T1	5,615.7	3,423.4
2002T2	5,704.0	3,505.4
2002T3	5,809.5	3,565.2
2002T4	5,802.0	3,651.2
2003T1	5,854.7	3,713.3
2003T2	5,932.8	3,768.2
2003T3	5,999.6	3,816.9
2003T4	6,005.6	3,853.4
2004T1	6,013.9	3,901.0
2004T2	6,039.8	3,965.9
2004T3	6,057.6	3,984.5
2004T4	6,127.0	4,072.0
2005T1	6,148.7	4,209.5
2005T2	6,190.9	4,266.7
2005T3	6,239.4	4,227.8
2005T4	6,272.6	4,341.2

2006T1	6,346.8	4,379.9
2006T2	6,310.7	4,395.2
2006T3	6,405.6	4,426.1
2006T4	6,438.4	4,598.5
2007T1	6,554.6	4,831.6
2007T2	6,660.0	4,930.9
2007T3	6,686.6	4,965.8
2007T4	6,763.9	5,062.4
2008T1	6,797.7	5,109.0
2008T2	6,837.7	5,212.7
2008T3	6,795.3	5,159.3
2008T4	6,692.0	5,215.4
2009T1	6,674.5	5,306.7
2009T2	6,580.7	5,356.0
2009T3	6,497.3	5,293.1
2009T4	6,441.6	5,361.1
2010T1	6,353.2	5,383.1
2010T2	6,389.3	5,370.4
2010T3	6,369.2	5,354.8
2010T4	6,295.4	5,423.8
2011T1	6,253.1	5,340.0
2011T2	6,236.2	5,398.4
2011T3	6,176.1	5,302.0
2011T4	6,081.9	5,311.7

2012T1	5,993.2	5,267.3
2012T2	5,952.4	5,319.4
2012T3	5,887.1	5,199.7
2012T4	5,794.1	5,234.6
2013T1	5,710.2	5,207.4
2013T2	5,666.3	5,184.9
2013T3	5,623.5	5,103.1
2013T4	5,634.8	5,124.4
2014T1	5,565.2	5,142.4
2014T2	5,690.3	5,197.5
2014T3	5,706.1	5,155.0
2014T4	5,710.9	5,261.1
2015T1	5,729.9	5,267.4
2015T2	5,778.3	5,279.7
2015T3	5,795.4	5,243.8
2015T4	5,804.4	5,338.2
2016T1	5,856.8	5,338.2
2016T2	5,923.1	5,358.3

Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

ANEXO 5: En la siguiente tabla podemos observar la evolución de los contratos de duración temporal por sexo desde el primer trimestre del año 2002 hasta el segundo trimestre de 2016.

	Hombres	Mujeres
Año	Duración temporal	Duración temporal.

2002T1	2,425.9	1,838.3
2002T2	2,487.4	1,888.3
2002T3	2,489.6	1,913.2
2002T4	2,493.3	1,923.0
2003T1	2,473.9	1,896.3
2003T2	2,563.6	1,987.3
2003T3	2,616.0	2,036.2
2003T4	2,607.0	2,080.5
2004T1	2,557.5	2,063.2
2004T2	2,625.6	2,120.5
2004T3	2,773.3	2,204.9
2004T4	2,782.5	2,230.1
2005T1	2,709.7	2,143.4
2005T2	2,893.9	2,338.3
2005T3	3,029.7	2,472.4
2005T4	2,955.1	2,456.4
2006T1	2,883.1	2,458.8
2006T2	2,996.4	2,597.8
2006T3	3,090.4	2,626.6
2006T4	3,022.4	2,585.7
2007T1	2,934.9	2,380.2
2007T2	2,955.0	2,435.6
2007T3	2,983.5	2,458.7

2007T4	2,829.1	2,439.5
2008T1	2,726.0	2,377.4
2008T2	2,630.9	2,356.2
2008T3	2,570.8	2,394.7
2008T4	2,309.0	2,260.8
2009T1	2,001.1	2,030.8
2009T2	2,023.8	1,962.7
2009T3	2,043.0	2,030.4
2009T4	2,001.2	1,920.7
2010T1	1,894.6	1,858.7
2010T2	1,973.6	1,886.6
2010T3	2,034.5	1,946.6
2010T4	1,941.1	1,894.3
2011T1	1,894.6	1,879.7
2011T2	1,961.6	1,983.3
2011T3	2,042.0	1,959.3
2011T4	1,898.5	1,858.4
2012T1	1,689.2	1,774.1
2012T2	1,681.7	1,766.8
2012T3	1,691.2	1,782.9
2012T4	1,609.0	1,651.0
2013T1	1,487.6	1,581.8
2013T2	1,602.7	1,618.3
2013T3	1,704.2	1,693.2

2013T4	1,665.8	1,668.4
2014T1	1,595.0	1,626.9
2014T2	1,746.8	1,682.9
2014T3	1,839.3	1,712.8
2014T4	1,790.4	1,720.7
2015T1	1,757.2	1,639.4
2015T2	1,930.1	1,774.2
2015T3	2,044.1	1,865.7
2015T4	1,993.9	1,852.3
2016T1	1,941.0	1,799.2
2016T2	2,000.4	1,906.0

Fuente: INE 2016 Datos: Valor absoluto

