



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

LA BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA POBREZA

Clave: 201605396

MADRID | Abril 2020

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo consiste en analizar las consecuencias que tiene sobre la pobreza la brecha de género en el mercado laboral español. Se aborda tanto la brecha de género en el mercado laboral español como la diferencia por cuestión de género en la pobreza, con el fin de encontrar una relación entre estas magnitudes. De forma complementaria, se incluye un estudio sobre la brecha salarial y un análisis de los resultados recogidos a lo largo del trabajo.

Palabras clave: mercado laboral, pobreza, brecha de género, brecha salarial.

Abstract

The main purpose of this research paper is to analyse the consequences of the gender gap in the Spanish labour market on poverty. The gender gap in the Spanish labour market is discussed as well as the gender gap in poverty, in order to find a relation between these magnitudes. Furthermore, this paper includes a study on the wage gap and an analysis of the results collected in the course of the work.

Key words: labour market, poverty, gender gap, wage gap.

Índice de contenido:

1. <i>Introducción</i>	4
1.1. Objetivos	4
1.2. Metodología.....	5
1.3. Estructura.....	5
2. <i>Marco teórico</i>	7
2.1. Modelos teórico-económicos que explican la brecha de género.....	7
2.1.1. Teoría de la discriminación por gusto.....	8
2.1.2. Teoría de la discriminación estadística.....	10
2.2. Análisis de la pobreza en España.....	11
2.2.1. Panorama general.....	12
2.2.2. Pobreza según el Indicador AROPE.....	13
2.3. Estudio del mercado laboral español.....	14
2.3.1. Contexto económico.....	15
2.3.2. Características del mercado laboral.....	17
3. <i>Estudio descriptivo de la pobreza y su relación con el mercado laboral español: un enfoque de género</i>	18
3.1. Evolución del mercado laboral y la pobreza en España.....	18
3.1.1. Antecedentes.....	18
3.1.2. Estado actual de la relación del mercado laboral y la pobreza.....	21
3.2. Evolución de la brecha de género en el mercado laboral español.....	26
3.2.1. Antecedentes.....	26
3.2.2. Estado actual de la brecha de género en el mercado laboral....	30
3.3. Brecha salarial.....	32
4. <i>Análisis de resultados: relación entre la brecha de género en el mercado laboral y la brecha de género en el nivel de pobreza</i>	40
5. <i>Discusión y conclusiones</i>	45
6. <i>Bibliografía</i>	47

Índice de tablas y figuras:

~ *Tablas*

- Tabla 1. Indicador AROPE (pobreza y exclusión social) en España de 2008-2017 y sus componentes..... 20
- Tabla 2. Resumen de las características de las personas en paro atendidas por la Cruz Roja española en 2018..... 24
- Tabla 3. Diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres en España (2007-2018)..... 27
- Tabla 4. Diferencia en la tasa de paro entre hombres y mujeres en España (2007-2018)..... 29
- Tabla 5. Asalariados según género y tipo de contrato en España (2009-2018)..... 33
- Tabla 6. Asalariados según género y tipo de jornada laboral en España (2009-2019)..... 35

~ *Figuras*

- Figura 1. Evolución del PIB anual español del 2000 al 2018..... 15
- Figura 2. Evolución del PIB per Cápita español del año 2000 al 2018..... 16
- Figura 3. Evolución del indicador AROPE (pobreza y exclusión social) en España de 2007-2017..... 19
- Figura 4. Perfiles de las personas desempleadas atendidas por la Cruz Roja 2018..... 24
- Figura 5. Diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres en España (2007-2018)..... 27
- Figura 6. Diferencia en la tasa de paro entre hombres y mujeres en España (2007-2018)..... 28
- Figura 7. Asalariados según género y tipo de contrato en España (2009-2018)..... 33
- Figura 8. Asalariados según género y tipo de jornada laboral en España (2009-2019)..... 35
- Figura 9. Tasa de riesgo de pobreza por relación con la actividad (2008-2018), España..... 40

1. INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETIVO

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la brecha de género en el mercado laboral español y sus consecuencias en la pobreza. Con este fin, se realiza un marco teórico de los puntos claves a tratar, para después, poder realizar un estudio descriptivo que aborde la cuestión de la pobreza en el marco de un mercado laboral discriminatorio.

Al mismo tiempo, el estudio descriptivo de la pobreza y su relación con el mercado laboral, partiendo de un enfoque de género, presenta el objetivo de analizar si la situación de pobreza de la mujer se debe a un mercado laboral discriminatorio o si ésta es solo una variable que lo agrava, pero no la principal causante.

Por consiguiente, el objetivo último del presente trabajo es estudiar la relación entre la brecha de género en el nivel de pobreza y la discriminación del mercado laboral por razón de género. Por último, se plantea que preguntas se pueden hacer las empresas para revertir la situación actual.

Justificación del tema: El sufragio femenino en 1931 generó que la brecha de género en muchos aspectos de la sociedad, como el voto, se viese acotada. A lo largo del último siglo, la mujer ha ido adquiriendo más peso en la sociedad. Prueba de ello es que el número de mujeres con estudios superiores ha aumentado considerablemente, y cada vez es más común ver a mujeres con puestos en el comité directivo de las empresas o incluso en puestos importantes del Gobierno. Es decir, el mundo se encuentra más cerca de una sociedad sin discriminación de ningún tipo ni en ningún aspecto. El mercado laboral ha ido evolucionando hacia el objetivo de un mundo igual para hombres y mujeres, así como muchos otros ámbitos de la sociedad. Sin embargo, la diferencia entre géneros en los niveles de pobreza sigue siendo grande. En el presente trabajo se propone analizar de que manera ha transcurrido la evolución y cuales son las causas de dichas diferencias en el mercado laboral, auscultando asimismo, de qué manera, estas brechas, influyen o impactan en los niveles de pobreza.

1.2 METODOLOGÍA

El presente trabajo centra su estudio en la relación de la brecha de género en el mercado laboral con los límites de pobreza, así como las diferencias de género en la población pobre. Para ello, se detalla la situación de la brecha de género en el mercado laboral español, así como en la pobreza. Asimismo, se ha realizado un estudio descriptivo de la pobreza y el mercado laboral desde un enfoque de género. Con este fin, ha sido necesario realizar previamente un análisis de contenido mediante una revisión de la literatura sobre los temas que son objeto de estudio principal: la brecha de género en el mercado laboral, y su impacto en los niveles de pobreza. Para el estudio descriptivo, se han consultado diversos informes de institutos de investigación nacionales o europeos y bases de datos de reconocido prestigio que arrojan datos y cifras sobre la realidad que se estudia. De esta forma, se recogen datos cuantitativos de gran utilidad para la investigación, mayoritariamente recogidos por encuestas nacionales.

Con los datos recogidos en el presente trabajo, se realiza un análisis de la relación entre el mercado laboral y la pobreza en España, desde un enfoque de brecha de género. Es decir, estos datos, sirven para estudiar si la existencia de un mercado laboral discriminatorio influye en la pobreza y, además, si influye en las diferencias registradas en España, entre hombres y mujeres, que viven bajo el umbral de pobreza.

1.3 ESTRUCTURA

El estudio sobre la brecha de género en el mercado laboral español y sus consecuencias en la pobreza se ha dividido de la siguiente forma:

Estudio del *marco teórico*. En este apartado se analizan los aspectos claves a tratar en el tema. En primer lugar, se describe qué es la brecha de género. Al mismo tiempo, se analizan modelos teórico-económicos con el objetivo de conseguir algunos enfoques económicos sobre la brecha de género. En segundo lugar, se elabora un análisis de la pobreza en España. Se presenta un análisis sobre el panorama mundial de la pobreza para acabar explicando la pobreza en España según el indicador AROPE. En último lugar, se realiza un estudio del mercado laboral español. En este

estudio se realiza, por un lado, un contexto económico que muestra las variables macroeconómicas que tienen impacto sobre la economía nacional, y por el otro, se exponen las características del mercado laboral español.

Estudio descriptivo de la pobreza y su relación con el mercado laboral español. En este epígrafe se realiza un estudio de la relación entre el mercado laboral y la pobreza, un análisis de la brecha de género en el mercado laboral español y una investigación acerca de la brecha salarial en España, todo ello bajo la óptica de la diferencia de género. En todos los casos se parte de un análisis de la evolución del tema a tratar, por lo tanto, se comienza el estudio en el año 2007 con el fin de conseguir un margen temporal que genere una idea clara de la evolución. A continuación, se acaba analizando la situación en el momento en el que se encuentra realizado el presente trabajo.

Análisis de los resultados obtenidos a lo largo del trabajo. Se estudia la relación entre la brecha de género en el mercado laboral y la brecha de género en el nivel de pobreza.

Por último, se plantean las *conclusiones* y los temas de *discusión* tanto para las empresas como para la sociedad. Finalmente, se presentan las referencias *bibliográficas* empleadas en el presente trabajo.

** El presente trabajo ha sido realizado antes de la crisis del Covid-19, popularmente conocido como coronavirus. Por consiguiente, es posible que este nuevo escenario de crisis produzca cambios tanto en los datos recogidos como en sus correspondientes análisis. Por tanto, tras esta crisis mundial desencadenada por el virus es posible que tanto la brecha de género en el mercado laboral, como la brecha de género en la pobreza, y la relación existente entre ambas, se agraven.

2. MARCO TEÓRICO

En esta sección, se analizan los principales aspectos a tratar en el tema. En primer lugar, se estudia el concepto de brecha de género y la relación que guarda esta con la discriminación, a la luz de algunas teorías económicas. A continuación, se realiza una primera aproximación al concepto de pobreza en España. En un primer lugar, se analiza el panorama general, para, a continuación, estudiar el índice AROPE. En último lugar, tras realizar un primer acercamiento al concepto de brecha de género, se estudia el mercado laboral, qué es y qué características tiene en España.

2.1 MODELOS TEÓRICO-ECONÓMICOS QUE EXPLICAN LA BRECHA DE GÉNERO

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 expone “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”. Sin embargo, desgraciadamente, sí que se encuentran situaciones en los ámbitos políticos, sociales, económicos o laborales, entre otros, en los que la discriminación se impone en la toma de decisiones. A pesar de los distintos tipos de discriminación, en el presente trabajo se analiza la discriminación por brecha de género.

La Real Academia de la Lengua Española (2019) define brecha como “Rotura o abertura irregular” y género como “Un conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes”. Por lo tanto, mediante estas dos definiciones se pretende definir brecha de género como la diferencia que se encuentra entre los grupos de personas con caracteres diferentes por razón de sexo.

En la década de 1990 las comunidades católicas promulgaron una teoría que sigue la línea del artículo decretado por la Constitución del 78, *la teoría de género o ideología de género*. Esta teoría en palabras del diácono Girolamo Furio (2016) expone la ideología de género como “Una idea que sostiene la no existencia de una diferencia biológica entre hombres y mujeres (...) sino que los hombres y las mujeres son iguales desde todos los puntos de vista (...); Así, la diferencia masculina/femenina es una diferencia exclusivamente cultural, es decir, los hombres son hombres porque son educados como hombres, las mujeres son mujeres por que son educadas como mujeres. Si fuera por estas

construcciones culturales no habría diferencias entre mujeres y hombres y el género humano estaría formado por personas iguales (...). Sin embargo, personajes célebres del ámbito eclesiástico como el Papa Francisco o el cardenal Robert Sarah, arzobispo de Guinea, critican duramente esta teoría. Estas críticas vuelven a dejar abierto el debate sobre la desigualdad entre un sexo u otro y las diferencias que existen entre los dos géneros.

El término desigualdad está altamente relacionado con la discriminación. La Real Academia de la Lengua Española (2019) define *discriminar* como “Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental”. Al hablar de brecha de género se hace referencia a un trato desigual hacia una persona u otra por motivo de su género. En el presente trabajo se quiere analizar de que forma influye este trato discriminatorio en la inclusión laboral de la sociedad española.

Para asentar las bases del estudio sobre la brecha de género, se analizan los principales modelos económicos que ayudan a explicar la existencia de la discriminación. Primero, se analiza la *teoría la discriminación por gusto (taste-based)*, postulada por Gary Becker. Por último, la *teoría de discriminación estadística*, propuesta por Arrow y Phelps, entre otros autores. De ambos modelos, se estudiará la relación que guarda la discriminación con la inclusión/exclusión laboral.

- **Teoría de la discriminación por gusto (taste-based)**

Dicha teoría, postulada por Becker (1971), se basa en que un empresario tiene sesgo de decisión hacia un grupo de personas u otro dependiendo de sus gustos y preferencias. Piensa que no es lo mismo emplear a uno u otro debido a que no tienen el mismo coste. Para explicar la discriminación, Becker usa la medida del dinero y define así la teoría del gusto por discriminación “si una persona tiene un gusto por la discriminación debe actuar como si fuera a pagar algo, ya sea de forma directa o en una reducción de los ingresos, que se asocia con algunas personas en contra de otras. Cuando la discriminación ocurre, la persona debe, de hecho, pagar o perder ingresos por ese privilegio” (Becker, 1971). Al mismo tiempo, crea la herramienta de *coeficiente de discriminación (DC)*, definida por Jorgensen y Fenger (2009) como “el equivalente en dinero personal de los costes no monetarios asociados con la inutilidad de estar afiliado a una persona u objeto”. Por lo

tanto, se puede definir el DC como un número cero o positivo que representa de forma cuantitativa el gusto por discriminar y que cuantifica la importancia de la discriminación.

Suponiendo que el mercado actúa en competencia perfecta, que los rendimientos de producción son constantes a escala y que los trabajadores con distinto género y raza son igualmente productivos, es decir, sustitutos perfectos y tomando la notación de Charles y Guryan (2008), la función de utilidad es la siguiente: $U_i = \pi_i - d_i l_b$.

Donde π_i representa los beneficios del empleador ($\pi_i = f(l_a + l_b) - w_a l_a - w_b l_b$); w_a representa el salario de las personas del grupo A, con características similares y w_b el salario del grupo B, con características similares entre ellos pero diferentes al grupo A. La función de producción es f y el empleador escoge entre l_a y l_b para maximizar su utilidad. (Del Cerro, 2016)

El modelo de Becker (1971) establece el coste, para el trabajador sin discriminar (grupo A), como su salario. Mientras que para el trabajador discriminado (grupo B) tiene un coste más alto ya que incorpora a su salario los prejuicios del empleador. Por lo tanto, el empleador solo elegirá contratar empleados del grupo B cuando $w_a + d_i \leq w_b$.

Sin embargo, es esencial buscar un equilibrio para el corto plazo. Es aquí dónde aparece el término de discriminación marginal (d_i^*). La discriminación marginal hace referencia al determinante fundamental para saber si una persona contrata a un trabajador u a otro (en iguales condiciones). Así, las personas con menor prejuicio que d_i^* tenderán a contratar personas discriminadas, es decir, del grupo B. Mientras que las personas con mayor prejuicio que d_i^* tendrán preferencia por contratar personas no sujetas a discriminación, a saber, del grupo A. El equilibrio, por tanto, se encuentra cuando $w_a^* + d_i^* = w_b^*$.

Tras realizar su estudio Becker concluye que la discriminación no solo afecta al ingreso de las personas discriminadas, sino que también al del grupo discriminador; aunque, en menor medida debido a que la discriminación influye más a las minorías que a las mayorías. Asimismo, obtiene tres relaciones. La primera define que, si el empleador es propenso a discriminar, el empleo del grupo no discriminado (A) aumentará; sin embargo, esta decisión puede generar efectos negativos para el empleador ya que podría encontrarse ante la posibilidad de perder a un buen trabajador simplemente por pertenecer al grupo discriminado (B). La segunda relación muestra que, el nivel de competencia del mercado también afecta a los niveles de discriminación; en mercados con competencia perfecta o

similares los empleadores que discriminen, y por tanto asuman mayores costes, corren el riesgo de quedarse fuera del mercado por no verse capaz de hacer frente a sus competidores por motivo de costes. Por último, Becker, en su tercera relación, precisa que, ante un mayor número de trabajadores, la discriminación aumenta y el salario del grupo discriminado se ve reducido; es decir, que existe una relación directa entre el número de trabajadores y el número de personas discriminadas e indirecta con el salario recibido. (Becker, 1971)

- **Teoría de la discriminación estadística**

La teoría de la discriminación estadística se basa en que los empresarios, a la hora de tomar decisiones, no se centran en las características propias del individuo, sino en las características promedio del grupo al que pertenecen. Esto se debe a que la información que obtienen de cada uno es escasa, mientras que la del grupo es más completa. Los empresarios están dispuestos a juzgar en base al grupo y no de forma individual, asumiendo un mayor riesgo, ya que la información detallada es más costosa de conseguir. Siguiendo los pasos de los autores pioneros de esta teoría, Phelps y Arrow, cabe destacar a otros autores como Cain y Aigner. (Tomado de Charles, Kerwin & Guryan, 2008)

La distinción con la teoría de la discriminación por gusto de Becker, la realiza Phelps (1972). Se basa en que la teoría de la discriminación estadística es más amplia ya que se puede aplicar a todo tipo de empleador, no solo a aquellos que tengan gusto por discriminar. Debido a que el mercado cuenta con información imperfecta, Phelps utiliza la información estadística para suplir la información que falta en el mercado. Es por ello, por lo que el empleador no observa las habilidades individuales del solicitante, sino que se centra en las del grupo. Al contrario que la teoría de Becker, en la que el empresario podía tener efectos negativos por discriminar, en la teoría de la discriminación estadística el empresario gana al discriminar ya que abarata mucho los costes de la selección. Sin embargo, cuando las características de dos grupos, cualesquiera, convergen, y empiezan a ser parecidas, el empleador se tiene que adaptar y dejar de lado la discriminación estadística. Además, si sigue discriminando por grupo, las probabilidades de contratar a alguien menos productivo aumentan. Esto se resume en una pérdida para el empresario. Por otro lado, los empleadores que menos errores cometan y seleccionen a los trabajadores más productivos, ya sean de un grupo u otro, reducirán sus costes de producción y aumentarán su cuota de mercado.

Como ejemplo de esta teoría, se expone el caso de un puesto vacante en un trabajo que requiere la manipulación de maquinaria pesada. Ya que para este trabajo se requiere fuerza física, es normal que el empresario, utilizando la teoría de la discriminación estadística, emplee a un hombre en vez de a una mujer, ya que por lo general el género masculino tiene mayor fuerza física que el femenino. En este caso el empleador, a falta de información más precisa para la toma de decisión, contratará al hombre por pertenecer a este grupo. Sin embargo, si se diese el caso de que las características de ambos géneros empezaran a coincidir, el empleador no podría hacer una distinción por género y tendría que buscar otra manera de valorar cual es el mejor trabajador para el puesto vacante. De lo contrario, podría incurrir en grandes pérdidas por la contratación de la persona menos cualificada. (Del Cerro, 2016)

Como conclusión, estas dos teorías son de utilidad para definir la discriminación en el mercado laboral como la forma diferente de tratar a un posible trabajador, ante igualdad de condiciones con el resto de sus compañeros, por el hecho de tener un género distinto o pertenecer a un grupo diferente. Además, reflejan la pérdida, no solo del grupo discriminado ante una toma de decisión injusta, sino también del empresario, ya que se ve perjudicado cuando discrimina.

El segundo aspecto importante para tratar en el marco teórico del presente trabajo es la pobreza. En primer lugar, se va a estudiar qué es y cuál es el panorama general del mundo global. Por último, se analiza la situación española de la pobreza en base al Indicador AROPE, atendiendo a una explicación previa de este indicador.

2.2 ANÁLISIS DE LA POBREZA EN ESPAÑA

Es pertinente antes de hacer un estudio sobre la pobreza en España, hacer una aproximación genérica al propio término. Así pues, la RAE define *pobreza* como “Escasez o carencia de lo necesario para vivir” (RAE, 2019). El problema básico para definir la pobreza se centra en identificar a los pobres. Como señalaba Adam Smith en su libro “*The Wealth of Nations*” recuperado en 2010, la pobreza es “la falta de aquellas necesidades que la costumbre de un país hace que sea indecente, tanto para la gente acomodada como para la de clase más baja, carecer de ellas”. Por consiguiente, la pobreza no es igual en los distintos países. Existen países con unos límites de pobreza más altos que otros. Por lo tanto, un “pobre” de España puede ser que en Camboya no se considere

tal. Además, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico establece con el término pobres a “aquellas personas, familias o grupos de personas a quienes las limitaciones de recursos culturales, materiales y sociales, les excluyen del tipo de vida mínimo considerado aceptable en el Estado en que residen” (OCDE, 1984).

- **Panorama general**

Para entender el momento actual de pobreza en el que se sitúa el mundo, hay que previamente definir los límites de pobreza. El Banco Mundial (2019) simplifica esta tarea y define a las personas que viven en condiciones de *pobreza extrema* como aquellas personas que viven con menos de 1,9\$ al día. Sin embargo, éste es un término limitado. La pobreza extrema solo habla con respecto a la economía y poder adquisitivo de un individuo, dejando de lado la educación o el empleo, términos de igual importancia.

Para hacer frente al panorama general, el Banco Mundial (2000) estableció unos objetivos, para el desarrollo mundial en el nuevo milenio. El primer objetivo del milenio consistía en que para 2015 se redujese a la mitad la tasa de pobreza registrada en 1990. Esta tasa, según el Banco Mundial, se encontraba en un 36% de la población mundial, es decir, 1850 millones de personas. Este se consiguió antes de lo previsto. En 2015 se registró la tasa de pobreza más baja desde el inicio del milenio que descendía al 10%, se redujo así el número de personas a 736 millones. Aunque el número de personas que viven en condiciones de pobreza extrema en el mundo, es decir, con menos de 1,9\$ al día, ha bajado, éste, sigue siendo alto. El nuevo objetivo del Banco Mundial para 2030 es erradicar la pobreza extrema. Este objetivo cada vez se encuentra más lejos. Si bien es cierto que, la pobreza extrema sigue bajando, aún este descenso se realiza con mucha lentitud. (Banco Mundial, 2019)

La disminución de la pobreza no ha seguido una línea uniforme durante los últimos años. Según estudios del Banco Mundial (2019), más de la mitad de la población que vive en pobreza extrema se encuentra en África, en concreto, al sur del Sahara. La cantidad de pobres en esa región ascendía, en 2015, a 413 millones, superior a la de todas las demás regiones en su conjunto. Al mismo tiempo, las regiones de Asia Oriental y el Pacífico, con 47 millones de personas en condiciones de pobreza extrema, y Europa y Asia Central, con 7 millones de personas en estas condiciones, ya han conseguido reducir este tipo de pobreza a menos del 3%, y han alcanzado,

diez años antes de lo previsto, el objetivo establecido para el 2030. Sin embargo, estos mismos estudios del Banco Mundial, muestran que, si el mundo sigue moviéndose a este nivel de crecimiento, donde la lentitud es preocupante y en ocasiones el crecimiento de los años anteriores es revertido, el mundo no va a alcanzar el objetivo para el 2030 de erradicar la pobreza extrema. El mayor desafío reside en la dificultad de llegar a quienes todavía se encuentran en condiciones de extrema pobreza. La mayoría de las personas pobres viven en zonas rurales, tienen menos de 18 años y se dedican, principalmente, a la agricultura.

La pobreza no solo reside en el nivel económico de las personas ni en su poder adquisitivo. Entre los tipos de pobreza también aparece la pobreza en la educación, la dificultad en el acceso al agua y a alimentos saludables y la falta de seguridad o sanidad, entre otras de las necesidades fundamentales de los seres humanos. Estas necesidades básicas siguen estando fuera del alcance de muchas personas. A menudo se debe a razones socioeconómicas o geográficas, pero también pueden encontrarse excluidas por razones de etnia, raza o género. Si, a la hora de medir la pobreza, no solo se tiene en cuenta la pobreza monetaria, sino que se incluyen estos servicios básicos, se encuentra un ambiente en el que la pobreza es un problema mucho más generalizado. Al incluir estos aspectos en el análisis de la pobreza, ésta, en el panorama mundial, aumenta alrededor de un 50%. (Banco Mundial, 2019)

- **Pobreza según el Indicador AROPE**

Tras analizar el panorama mundial con respecto a la pobreza, se estudia la pobreza en nuestro país. La situación de pobreza en España no es positiva. El informe AROPE (2019) sobre el estado de la pobreza y exclusión social en España muestra que, en el año 2018, un total de 12.188.288 personas, es decir, el 26,1 % de la población española se encontraba en riesgo de pobreza y exclusión social. España sigue en una tendencia decreciente que empezó hace cuatro años, sin embargo, esta es mucho más lenta que la de los pasados años. Al mismo tiempo, España ha incumplido el acuerdo con la Unión Europea, que se plantea en la Estrategia Europea 2020 (Comisión Europea, 2010). En este pacto España se comprometió a “reducir entre 1.400.000 y 1.500.000, durante el periodo 2009-2019, el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social de acuerdo con el indicador AROPE”. (Llano Ortiz, 2019)

El indicador AROPE hace referencia a la proporción de personas que se encuentran en riesgos de pobreza y/o exclusión social. Este término surgió en la Estrategia

Europa 2020 y sus siglas en español atienden a ERPE (personas en riesgo de pobreza y/o exclusión) y en inglés a AROPE (at risk of poverty and/or exclusion). Las personas que se encuentren en este índice tienen que cumplir al menos una de estas tres características: encontrarse en riesgo de pobreza, es decir, tener unos ingresos por debajo del 60% de la renta mediana disponible equivalente; vivir en hogares con baja intensidad de empleo, es decir, en el que los miembros en edad de trabajar lo hagan menos del 20% de su potencial de trabajo; y tener carencia material severa. (Llano Ortiz, 2019)

En definitiva, España no presenta un panorama de pobreza muy positivo y esto le lleva a no cumplir con los compromisos que la Unión Europea pide. Además, al depender de varias variables, la situación es muy diversa según las distintas personas. En el presente trabajo se analiza la pobreza en relación con la brecha de género, para así, poder estudiar si la brecha por causa de género en la inclusión laboral guarda relación con los niveles de pobreza.

Por consiguiente, el último aspecto importante a tratar en el presente marco teórico es el mercado laboral. A continuación, se va a estudiar qué es y cuáles son las características principales del mercado laboral español, para, después, poder realizar un estudio más detallado de la brecha de género en el mercado laboral español y sus consecuencias en la pobreza.

2.3 ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

La Real Academia Española (2019) define *mercado* como “Estado y evolución de la oferta y la demanda en un sector económico dado”. Por consiguiente, se puede definir *mercado laboral o mercado de trabajo* como el estado y evolución de oferta y demanda en el sector del trabajo. La oferta de trabajo esta formada por el número de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que están dispuestos a contratar.

El mercado de trabajo tiene una gran importancia para la sociedad y para su economía. Un mal funcionamiento del mercado laboral puede generar que el paro de un país crezca y, con ello, que surjan consecuencias tanto económicas como sociales. Por un lado, el desempleo genera consecuencias económicas ya que implica una disminución de la producción potencial. Por el otro, el paro tiene consecuencias sociales. Desde el principio de los tiempos el cristianismo a promulgado que Dios

creo al hombre para que trabajase; posteriormente, el marxismo también proclamaba que el trabajo dignifica al hombre. El trabajo genera cohesión entre la sociedad, hace que las personas se sientan valoradas y útiles. Un mercado laboral en desequilibrio que lleve a unos altos niveles de paro puede generar unos efectos muy nocivos para la sociedad.

Para estudiar que variables macroeconómicas tienen un efecto directo en la creación de empleo, se analiza el contexto económico. Posteriormente, se examinan las características principales del mercado laboral español.

- **Contexto económico**

Según un estudio realizado por la Universidad de ESADE e InfoJobs (2019) sobre el estado del mercado laboral en España, la economía y el empleo se encuentran en alza. En 2018 se han registrado crecimientos algo más moderados que los años anteriores, pero aún positivos. Prueba de ello son los datos del INE (2020) (Instituto Nacional de Estadística) que muestra que la economía española creció un 2,5% en 2018, un dato inferior a la de los años anteriores, que se encontraban por encima de un 3%. Uno de los factores que ha podido causar una ralentización de la economía española es la incertidumbre política que sufrió, sobre todo en 2018, nuestro país. La dificultad para aprobar los presupuestos generales del estado ha podido ser una de las principales causas para esta desaceleración. En las dos figuras, que se muestran a continuación, se presenta la evolución del PIB anual español y del PIB anual per cápita. La gráfica del PIB anual se encuentra en millones de euros y ambas comprenden desde el año 2000, hasta el 2018. Los datos son extraídos de la base de datos del INE (2020). (Margalló, Rojo y Ginès, 2019)

Evolución del PIB anual español del 2000 al 2018

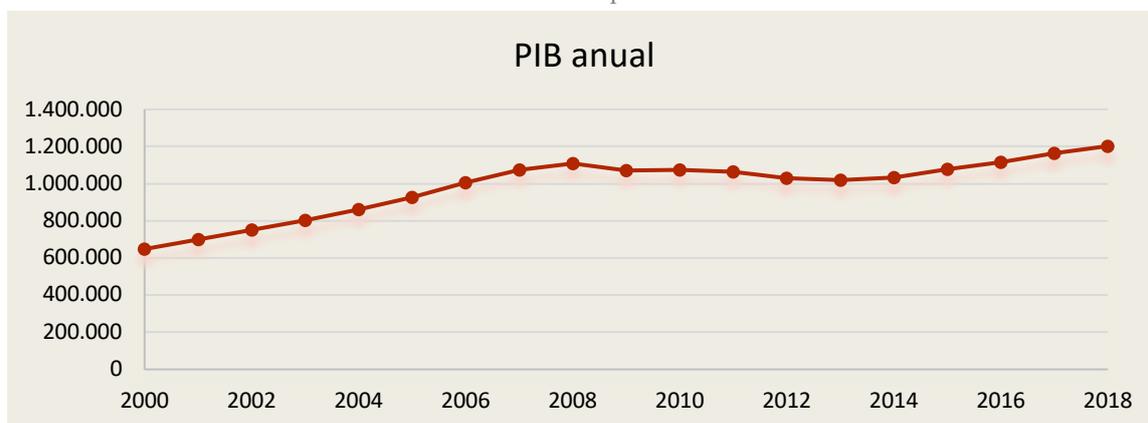


Figura 1. PIB anual. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

Evolución del PIB per Cápita español del año 2000 al 2018

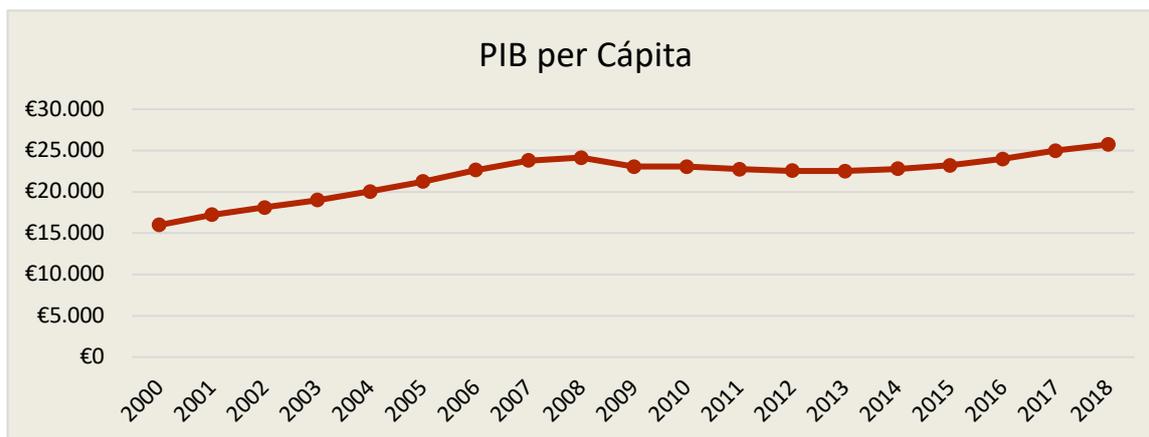


Figura 2. PIB per Cápita. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

España no es el único país de la Unión Europea que ha sufrido una ralentización en su producción. El Banco Central Europeo (ECB) señala en su Boletín Económico de diciembre de 2018, que “la maduración del ciclo económico mundial, el menor respaldo de las políticas monetarias en las economías avanzadas y el impacto de los aranceles entre Estados Unidos y China están frenando la actividad global”. Otra de las cuestiones europeas que marcan la economía, de los países pertenecientes, es el *brexit*. Desde que en el 2016 los británicos votaron a favor de la salida de Reino Unido de la Unión Europea se han realizado continuos avances y retrocesos en las negociaciones con el país inglés que a modo de consecuencia generan la inestabilidad económica. En España, la incertidumbre del *brexit* influye, principalmente, en dos sectores esenciales para la economía de nuestro país. En primer lugar, el turismo, ya que según el informe de ESADE e InfoJobs, el 22% de los turistas en 2018 procedían del Reino Unido. En segundo lugar, en el inmobiliario ya que muchos de estos visitantes extranjeros son potenciales compradores de las zonas costeras. (Margalló, *etal*, 2019)

A modo de conclusión, el contexto económico permite ver que España ha sufrido una ralentización en su PIB. Sin embargo, esta moderación de la subida no desentona con el panorama económico europeo. Debido a que el mercado de trabajo no es un estado aislado, sino que se encuentra afectado por lo que pasa en su entorno, por las variables macroeconómicas y por el contexto económico mundial y europeo que generan una fuerte influencia en el estado del mercado laboral y en sus características.

- **Características del mercado laboral español**

La principal característica del mercado de trabajo español es su carácter cíclico. Debido a la crisis económica mundial de 2008 el empleo cayó duramente en el mercado español. Sin embargo, con la recuperación económica, la tasa de empleo ha ido creciendo de forma positiva. Según datos recogidos por el Eurostat (2019) el empleo español se incrementó por encima del 12% desde el 2014 hasta el 2018, por encima de la media europea que cuenta con un incremento del 6,6%. No obstante, el nivel de empleo sigue en valores por debajo de los registrados antes de la crisis. Si ponemos la vista en el momento previo a la crisis, en el tercer trimestre de 2007 el número de ocupados en España ascendía a 20,8 millones de personas, mientras que en el tercer trimestre de 2019 el número de ocupados se encontraba en 19,8 millones de personas. Esto quiere decir, que, a pesar del crecimiento registrado en los últimos años, España aún no ha conseguido recuperarse de la recesión económica y 12 años después del inicio de la misma, España tiene registrado un millón menos de personas ocupadas. (INE, 2019)

Otra característica del mercado de trabajo español es la alta tasa de desempleo juvenil. Con cada vez más graduados universitarios, España registró en junio de 2019, según Eurostat (2019), un nivel de desempleo para menores de 25 años del 32,4%. Este dato posiciona a España en el segundo lugar en comparación con los países europeos, superado tan solo por Grecia. Si se comparan estos datos con los países del norte de Europa como Alemania con un 5,5% o los Países Bajos con 6,5% se observa la magnitud de esta tasa de desempleo juvenil. (Eurostat, 2019)

Además, el mercado laboral español cuenta con un gran número de contratos laborales temporales. Según el ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2019) un contrato temporal “Es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.” En base a las fuentes de Comisiones Obreras (CCOO, 2019) “De los 20,7 millones de contratos registrados en 2019, 18,7 millones (90%) son temporales”.

Por último, entre las características del mercado laboral español, cabe mencionar la aparición de nuevas formas de trabajo cada vez más populares. Entre ellas destaca el teletrabajo, y el fuerte impulso del empleo autónomo.

3. ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA POBREZA Y SU RELACIÓN CON EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL: UN ENFOQUE DE GÉNERO

Tras lo expuesto en el marco teórico, a continuación, se va a realizar un estudio descriptivo en el cual, se aborda el estado de la pobreza en España en relación con el mercado laboral discriminatorio. Para dar fundamento a este apartado, se tratarán diferentes aspectos como son la evolución de la relación existente entre la inclusión laboral y la pobreza en España y, la evolución de la brecha de género en este mismo mercado. De manera adicional, se va a realizar un estudio de la brecha salarial.

3.1 EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL Y LA POBREZA EN ESPAÑA

En este apartado se analiza el cambio en el mercado laboral, desde el 2008 hasta la actualidad, y las consecuencias que este ha tenido sobre la pobreza en España. Más específicamente, se abarca las nuevas condiciones de pobreza y se analizan distintos tipos de pobreza frente al perfil general.

- **Antecedentes**

Con el objetivo de interponer una perspectiva objetiva se parte de los años de la *crisis económica española* para así poder analizar sus consecuencias. La crisis económica ha tenido un fuerte impacto en el mercado de trabajo, no solo español, sino también europeo y mundial.

A nivel internacional, a finales de 2007, empezaron a notarse las primeras muestras de desaceleración económica, pero no fue hasta septiembre de 2008 cuando se produjo la caída de Lehman Brothers, la compañía de servicios financieros estadounidense. La quiebra del gigante de Wall Street causó un efecto dominó que generó que el sistema económico mundial colapsase. Las consecuencias de esta crisis económica superaron la de crisis anteriores, entre las que destaca la sufrida en Estados Unidos con el crack del 29.

En España, los síntomas de esta crisis llegaron con fuerza en 2008 y sobre todo sacudieron al mercado de trabajo. Después de una época de fuerte crisis financiera, España se encuentra en una fase de recuperación, desde el 2013, que todavía sigue vigente. A partir de 2013, España ha experimentado aumentos en el producto interior

bruto y en la tasa de actividad. Sin embargo, esto no significa que se haya solucionado los problemas que ha traído la crisis. Debido a problemas estructurales, la crisis financiera generó en nuestro país unos efectos económicos y sociales más graves que en la mayoría de los países europeos. Por ello, no es posible afirmar que la crisis ha sido superada hasta que no se arreglen los problemas que se agravaron, en 2008, con la llegada de la misma. Entre los efectos económicos y sociales derivados de este problema estructural se encuentran el desempleo y la pobreza. (Ramos Llanos y Wirth, 2019)

En la figura 3 se analiza el indicador AROPE, que mide el índice de pobreza y exclusión social en España en términos de porcentaje sobre la población total, se recogen en 2008, año en el que la crisis empieza a tomar seria importancia, valores que ascienden a 22,7%. Lo realmente alarmante es como el indicador de pobreza y exclusión social ha ido creciendo. Aunque en 2013, año en el que se consideraba que la crisis estaba llegando a su fin, se produjo un estancamiento con respecto al año anterior, tan solo un año después se produce un aumento muy significativo, que lleva a alcanzar un máximo de 28,1% de la población, en 2014. (INE, 2020)

Evolución del indicador AROPE (pobreza y exclusión social) en España de 2007-2017

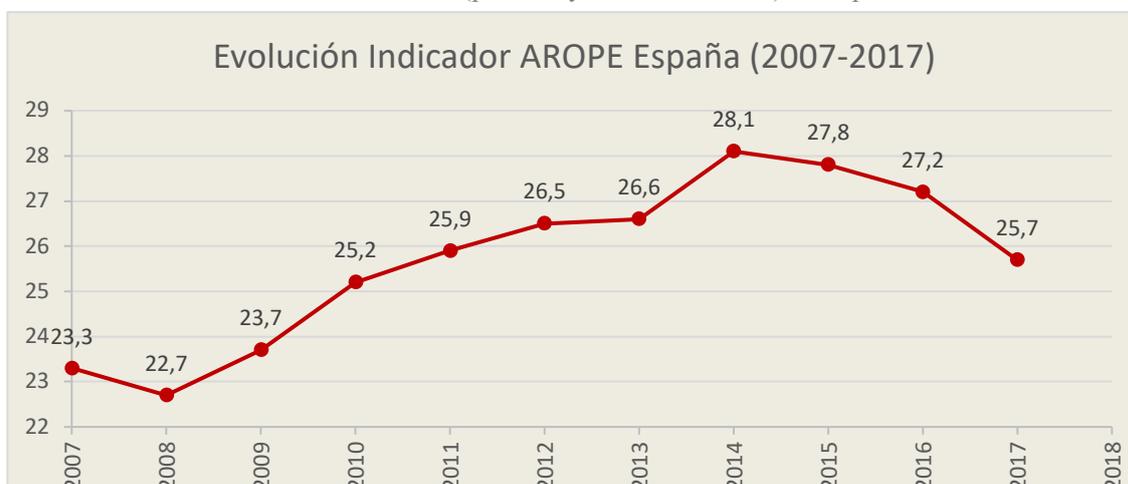


Figura 3. Evolución AROPE. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

Sin embargo, cabe destacar que a partir de 2014 se produce una progresiva bajada en el porcentaje español. La tasa AROPE no es homogénea para todas las personas. Analizando la variable del sexo, en el indicador AROPE queda registrada una disminución más severa en los hombres frente a la registrada en las mujeres. Estas se encuentran con una tasa dos puntos porcentuales por encima que los hombres, 27% frente al 25,1% del sexo masculino. Por edades, el indicador AROPE muestra una tasa de 33,8% entre los jóvenes de 16 a 29 años, y un incremento de las personas

mayores de 65 que las posicionan en un 17,6%. Por último, cabe destacar la pronunciada diferencia geográfica que caracteriza a España. El norte del país cuenta con unos niveles de pobreza comparables con los de Europa, es decir, menores que los del resto de España. Por el contrario, el sur de España cuenta con unas tasas de pobreza muy elevadas, estas llegan a situarse en 30 puntos porcentuales, cifras que están por encima de las del norte del país. (Llano Ortiz, 2019)

A continuación, se pasa a analizar los componentes del indicador AROPE. Estos datos quedan recogidos en la tabla 1. En ella se observa el aumento reflejado en la figura 3, que tiene lugar a partir de 2008, este aumento es debido a un crecimiento en el porcentaje de los hogares con baja intensidad de empleo. Se habla de hogares con baja intensidad de empleo cuando se refiere a aquellas viviendas en los que las personas en edad de trabajar lo hacen en menos de un 20% de su potencial (Eurostat, 2019). En esta característica se encuentran los hogares con personas entre los 0 y 59 años en los que la intensidad de trabajo es muy baja. Entre los componentes que forman el índice AROPE se analizan el riesgo de pobreza y las viviendas en baja intensidad laboral, dejando fuera del análisis a aquellas personas con carencia material severa ya que no aportan valor significativo a nuestro análisis.

Tabla 1. *Indicador AROPE (pobreza y exclusión social) en España de 2008-2017 y sus componentes*

	Indicador AROPE	En riesgo de pobreza	Viviendas en hogares con baja intensidad en el trabajo
2008	22,7	19,8	6,6
2009	23,7	20,4	7,6
2010	25,2	20,7	10,8
2011	25,9	20,6	13,4
2012	26,5	20,8	14,3
2013	26,6	20,4	15,7
2014	28,1	22,2	17,1
2015	27,8	22,1	15,4
2016	27,2	22,3	14,9
2017	25,7	21,6	12,8

Nota. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

Asimismo, en la tabla 1 se observan en concordancia con lo representado en la gráfica 3, y con lo mostrado en el índice AROPE, las viviendas con baja intensidad laboral, estas viviendas ascienden de un 6,6% en 2008 a un 17,1% en 2014, 10 puntos porcentuales por encima de lo registrado al comienzo de la crisis. Al mismo tiempo, se observa la unión del riesgo de pobreza con el porcentaje de inclusión laboral. Esto

se debe a que a medida que aumenta el porcentaje de viviendas españolas con baja intensidad laboral, aumenta el riesgo de pobreza. Sin embargo, no se puede despreciar que este crecimiento no es directamente proporcional. El riesgo de pobreza alcanzó su máximo nivel en 2016 con un 22,3% de la población total, mientras que los hogares con poca intensidad de trabajo lo alcanzaron en 2014, registrándose en 2016 una bajada de 2,2 puntos porcentuales. Estos dos componentes del índice AROPE no van en perfecta concordancia debido a que, desde la crisis, las condiciones laborales son cada vez más precarias. Por lo tanto, tener un trabajo ya no asegura contar con unas condiciones de vida dignas. A esto hay que sumarle que los contratos temporales representaron, en 2013, un 20% del total de contratos laborales, una cifra muy por encima de la europea. Además, la mayoría de los empleos se crean en sectores con mucha sensibilidad a los ciclos económicos y con una baja cualificación. Todo ello genera que la rotación de trabajo sea muy elevada y que la estabilidad laboral, no solo en periodos de crisis, sino que también en periodos de recuperación, sea escasa. (Ramos y Wirth, 2018)

- **Estado actual de la relación del mercado laboral y la pobreza**

El desempleo masivo es el gran problema del mercado laboral. Las repercusiones económicas aún no han llevado a España a alcanzar los valores en los que se encontraba antes de la crisis. En 2018, se registró 1,8 millones de desempleados más que en la época anterior a la crisis y, en el último trimestre de 2019, el número de parados ascendía a 3.191,9 mil personas (INE, 2020). El problema del mercado de trabajo español, generado por la crisis y el poco poder de reacción del mercado, ha provocado un deterioro en las condiciones de vida y la aparición de nuevos perfiles de exclusión. Además, aunque en 2018 se haya reducido la tasa de desempleo, esta creación de puestos de trabajo está desarrollándose en condiciones cada vez más precarias, por lo tanto, no garantizan una salida de la condición de pobreza para los trabajadores. (Cruz Roja España, 2018)

Según la EPA, Encuesta de Población Activa realizada por el INE, el cuarto trimestre de 2019 se registró un valor de 19.966,9 personas ocupadas, 402,3 más que las registradas el año anterior, el valor por el que se encuentran recogidos los datos es en miles de personas. En consecuencia, España registró a finales de 2019 una tasa de

empleo del 58,74%. En otras palabras, casi la mitad de las personas en edad de trabajar, es decir, con 16 años o más, no lo hacen. (INE, 2020)

Cabe destacar que desde la época de crisis española hasta el momento actual España ha realizado grandes labores para que la tasa de paro descienda cada vez más. En el primer trimestre de 2013, España contaba con un nivel de desempleo que ascendía a un 26,94% de la población total, el máximo alcanzado en el periodo de crisis. En el último trimestre de 2019, el país ha conseguido descender este porcentaje a un 13,78%, un dato muy cercano al de principios de la crisis, que se encontraba, a finales de 2008 en 13,79% (INE, 2020). Sin embargo, la recuperación del empleo no va de la mano con una reducción de la vulnerabilidad social y la tasa de pobreza. Las, cada vez mayores, condiciones de precariedad en el mercado laboral, según el Informe sobre la vulnerabilidad social realizado por la Cruz Roja (2018), han generado que el 14,5% de las personas que trabajan a jornada completa estén en riesgo de pobreza. Al mismo tiempo, a finales de 2018 la tasa de trabajos temporales se encontraba en un 26,7% de la población. Este dato representa un aumento muy significativo con respecto a la época de crisis, esto se debe a que en 2013 se encontraba casi 5 puntos porcentuales por debajo que el valor actual. Además, el 57,3% de las personas que trabajaban a tiempo parcial, en 2017, lo hacían de forma involuntaria, lo que quiere decir, que ellos hubiesen preferido un contrato por mayor número de horas, pero no tuvieron la opción. Cabe destacar este dato ya que 10 años antes este porcentaje alcanzaba el 33,3%. (Cruz Roja Española, 2018)

Si se analizan estos niveles de inactividad según características, del total de parados registrados a finales de 2019, 1.685,5 son mujeres, medidos en miles de personas, es decir, un 52,8% de las personas desempleadas. Poniendo la vista en los grupos de edad, la mayor tasa de paro se encuentra entre las personas de 25 a 34 años, con un 23,4% de inactividad, seguida muy de cerca por las personas con un rango de edad entre 45 y 54 años que suman el 23,27% de la población desempleada.

Para entender mejor la relación que tiene el mercado laboral con la pobreza se analizan las personas desempleadas atendidas por la Cruz Roja española en 2018. El 67,3% de las personas atendidas son mujeres, por ello, se asume que el perfil general de la persona desempleada atendida por la organización es de género femenino.

Además, de media tienen 42 años. El 55,9% de estas mujeres están casadas o con pareja estable. Asimismo, de este grupo de mujeres, casadas/pareja estable, el 91% tienen como mínimo un hijo. Por otra parte, un 60% de las personas desempleadas atendidas son extranjeras. Por último, el 54% de las personas atendidas tienen estudios primarios o secundarios. (Cruz Roja España, 2018)

Al mismo tiempo, al analizar las personas atendidas por la Cruz Roja en 2018 que se encuentran en paro de larga duración, es decir, en situación de desempleo durante más de un año, se recoge que el 67% son mujeres, con una edad media de entre los 43 y 44 años. De este grupo de mujeres, aproximadamente el 52% están casadas o en pareja, de las cuales, el 92% tiene al menos un hijo. De las personas en paro de larga duración en España el 56% son extranjeras y de ellas el 79% solo cuentan con estudios primarios o secundarios. (Cruz Roja España, 2018)

Como se observa, las características entre estos grupos son muy parecidas, destacando el alto porcentaje de mujeres con hijos y el gran número de población extranjera. Sin embargo, sí que se puede observar una diferencia significativa entre los niveles de estudios, de las personas desempleadas atendidas por la Cruz Roja frente a las personas en paro de larga duración atendidas. Se registra una subida de 25 puntos porcentuales en las personas que se encuentran en paro de larga duración.

Por último, al realizar un estudio de las personas pertenecientes a hogares con todos sus miembros en edad de trabajar en paro, destaca que algo más del 70% de las personas atendidas por la Cruz Roja con familias en paro son mujeres. La edad media vuelve a estar en torno a los 42 años. El porcentaje de casadas o en parejas estables aumenta hasta un 62%. El número de personas atendidas con al menos un hijo también se ve aumentado y alcanza los 95%. Aunque todas estas diferencias en los porcentajes no son de gran relevancia, sí que cabe destacar que en este grupo de personas un 50,4% son mujeres españolas y algo más del 76% de ellas solo cuentan con estudios primarios o secundarios.

En la tabla 2 se resumen los perfiles analizados de aquellas personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad y exclusión social debido al desempleo. Todos los datos se encuentran en porcentaje sobre el total de personas atendidas por la Cruz Roja en España en 2018, a excepción de la media de edad que se encuentra

en años. La tabla se divide en el perfil general de aquellas personas desempleadas y a continuación se analizan las mujeres desempleadas de larga duración y las que se encuentran en hogares con todos los miembros de la familia en edad de trabajar en desempleo.

Tabla 2. Resumen de las características de las personas en paro atendidas por la Cruz Roja española en 2018

	Perfil general	Paro de larga duración	Hogares con todos los miembros en paro
% Mujeres	67,30%	67%	70,10%
Edad media (años)	41,7	43,5	42,1
Casada - En pareja	55,90%	51,70%	61,50%
Con hijos	90,90%	92,20%	94,80%
Origen extranjero	58,40%	55,90%	49,60%
Estudios primarios o secundarios	54,10%	78,90%	76,40%

Nota. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la Cruz Roja Española, 2018.

Para obtener una imagen de mayor claridad se ha realizado una figura resumen de los perfiles de estas personas desempleadas. En ella se analizan todos los perfiles menos la edad media de las personas en paro debido a que los datos analizados se encuentran en términos absolutos. La figura 4 permite apreciar la similitud entre el porcentaje de mujeres en ambas características, siendo ligeramente superior en los hogares con baja tasa de actividad. Entre las mujeres casadas o en pareja estable, son algo menores las que se encuentran en larga duración, pero en todo caso son más del 50%. Además, en la figura se observa notoriamente que el porcentaje de mujeres en paro y con hijos, es muy elevado, superando en todos sus casos el 90%.

Perfiles de las personas desempleadas atendidas por la Cruz Roja 2018

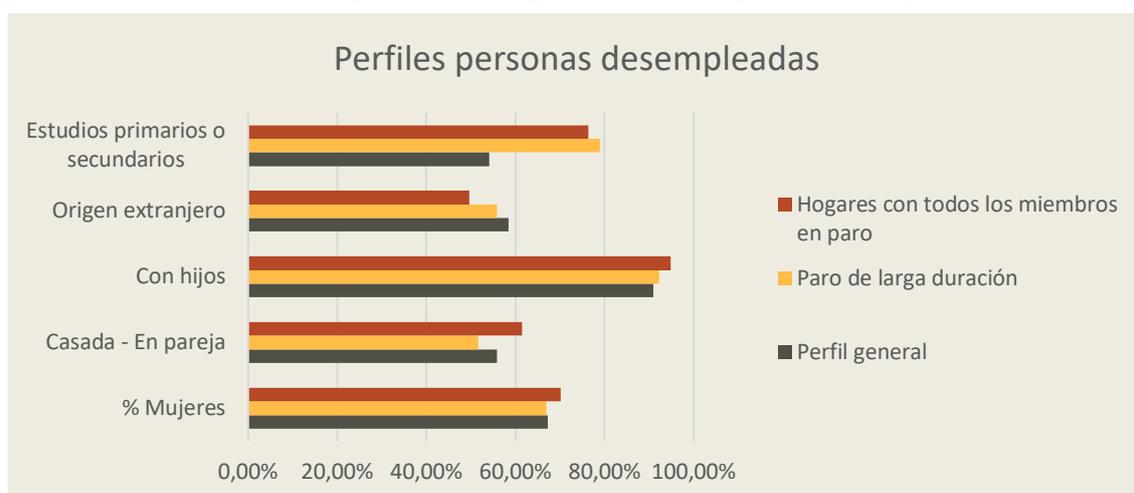


Figura 4. Perfiles personas desempleadas. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la Cruz Roja Española, 2018.

Asimismo, se puede observar en los hogares con todos los miembros desempleados el, ligeramente, menor porcentaje de mujeres extranjeras. Es decir, las familias en las que los miembros activos no generan ingresos son en mayor medida familias españolas. Por último, tanto la figura 4 como la tabla 2 muestran que el porcentaje de personas que solo han cursado los estudios primarios y secundarios es mucho mayor en aquellos parados de larga duración, frente al perfil general analizado. Este perfil, que se encuentra cercano al porcentaje de los hogares con los miembros activos en desempleo, registra un porcentaje de casi 25 puntos porcentuales mayor que el perfil general.

Como conclusión, el empleo constituye una de las principales herramientas para la inclusión social. Esto, no solo se debe a que proporciona a las personas una fuente de ingresos estable y constantes, sino que también, genera un impacto en las personas y el entorno. Además, destaca la situación de precariedad de los hogares con una baja intensidad de empleo. Por ello, los grupos de personas con más riesgo de vulnerabilidad social y con mayor probabilidad de entrar en los niveles de pobreza son las personas inactivas y en paro.

Con el presente punto se concluye que a España aún le quedan por desempeñar un gran número de medidas para poder alcanzar los niveles de bienestar anteriores a la gran crisis económica. Si bien es cierto que desde el 2014 España ha reflejado una bajada constante en el porcentaje de personas en situaciones de pobreza y vulnerabilidad, es decir, en el indicador AROPE, cabe destacar que a pesar de estas bajadas, el índice aún se encuentra en valores superiores a los registrados en los años anteriores a la crisis, y que además, estas bajadas son cada vez menos pronunciadas, es decir, descienden con menor intensidad o pendiente.

Al mismo tiempo, las mujeres que se encuentran desempleadas son más de la mitad de las personas que necesitan ser atendidas por organizaciones como la Cruz Roja en España. Por esta razón, el siguiente punto a analizar presenta la relación entre la brecha de género y el mercado laboral. Con ello, se pretende analizar si la situación de pobreza de las mujeres se debe, en gran medida, a la brecha de género que se encuentra presente en la inclusión laboral o si, por otro lado, esta es solo una variable que lo agrava, pero no la causa principal.

3.2 EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

En concordancia con lo expuesto en el apartado de la evolución del mercado laboral y la pobreza en España, en este punto se realizará un análisis de la evolución de la brecha de género en el mercado de trabajo en España. Primero se estudian los antecedentes de la inclusión laboral desde un enfoque de género y, después se llega al estado actual. Se parte de la crisis económica y financiera mundial, de 2007, hasta llegar a la actualidad con el fin de obtener una perspectiva más amplia.

- **Antecedentes**

En primer lugar, en este apartado se recoge la evolución de la tasa de empleo entre hombres y mujeres, con el objetivo de estudiar si existe una brecha de género en el mercado laboral español y, en caso afirmativo, analizar su evolución.

La tasa de empleo se refiere, según el INE (2020), al “cociente entre el número total de ocupados y la población en edad de trabajar. Se consideran personas ocupadas o personas con empleo, a todas aquellas de 16 y más años que durante la semana de referencia han trabajado al menos una hora a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial) en dinero o en especie.” Al mismo tiempo, el INE (2020) define *la brecha de género en la tasa de empleo* como “la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres”.

De igual manera, el INE (2020) define el *término ocupados* como “aquellas personas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o que ejercen una actividad por cuenta propia.” En 2007, la tasa de ocupación en España se posicionó con una gran diferencia entre los dos géneros de 17,28 puntos porcentuales a favor de los hombres. Pero, a mediados de la crisis, en 2013, como se muestra en la tabla 3, resulta curioso constatar que la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de ocupación se redujese a 8,7 puntos porcentuales, descenso muy significativo para encontrarnos en esta época de inestabilidad. (INE, 2020)

Tabla 3. Diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres en España (2007-2018)

	Hombres	Mujeres	Total	Hombres %	Mujeres %
2007	12.067,40	8.512,60	20.580,00	58,64%	41,36%
2008	11.805,20	8.664,50	20.469,70	57,67%	42,33%
2009	10.733,10	8.373,80	19.106,90	56,17%	43,83%
2010	10.423,70	8.300,80	18.724,50	55,67%	44,33%
2011	10.152,50	8.268,90	18.421,40	55,11%	44,89%
2012	9.608,20	8.024,50	17.632,70	54,49%	45,51%
2013	9.315,80	7.823,20	17.139,00	54,35%	45,65%
2014	9.442,70	7.901,50	17.344,20	54,44%	45,56%
2015	9.760,30	8.105,70	17.866,00	54,63%	45,37%
2016	10.000,80	8.340,80	18.341,60	54,53%	45,47%
2017	10.266,30	8.558,50	18.824,80	54,54%	45,46%
2018	10.532,00	8.795,70	19.327,70	54,49%	45,51%

Nota. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la Cruz Roja Española, 2018.

Diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres en España (2007-2018)

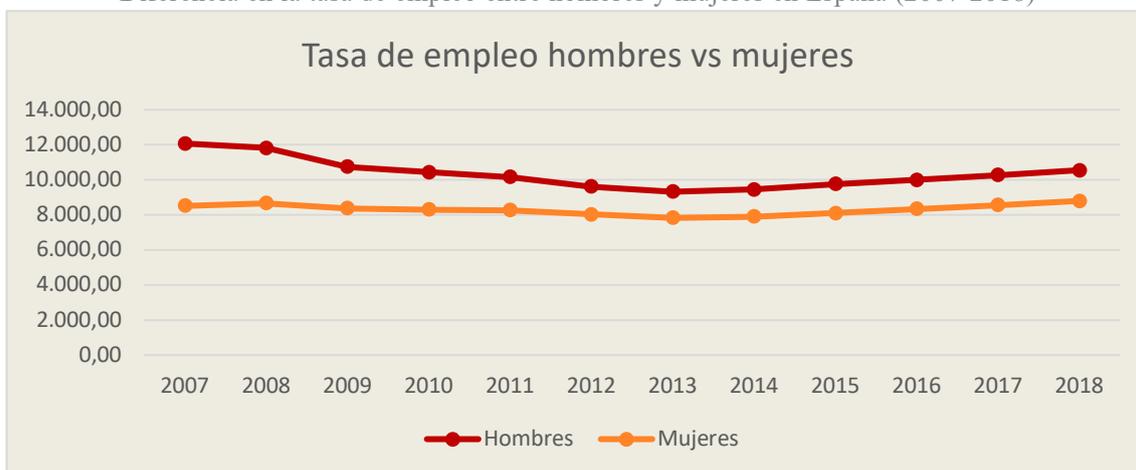


Figura 5. Tasa de empleo hombres vs mujeres. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

La tabla 3 recoge, en valores absolutos y relativos, la tasa de empleo u ocupación entre hombres y mujeres, mientras que en la figura 5, se refleja la evolución entre la tasa de ocupación de hombres y mujeres recogidos en términos absolutos. Como se muestra en ambos apuntes, la tasa de empleo de los hombres siempre ha sido mayor que la de las mujeres. Sin embargo, cabe destacar que en los años del inicio de la crisis económica española la diferencia entre la ocupación de hombres y mujeres era mayor que en los últimos años, siendo, hasta el 2011, mayor de 6 puntos porcentuales. Además, llama la atención que desde 2012 esta diferencia se ha mantenido prácticamente constante en aproximadamente 9 puntos porcentuales a favor de los hombres.

A continuación, se examina la tasa de paro. Según el Instituto Vasco de estadística (2020) *la tasa de paro*, también conocida como *la tasa de desempleo* mide el nivel

de desocupación comparándolo con la población activa. Es decir, es la parte de la población que estando en condiciones de trabajar, teniendo la edad necesaria y queriendo hacerlo, no encuentran puesto de trabajo. En este periodo que se está analizando de inicio de la crisis, es decir, en 2007 la tasa de paro en España se encontraba en un 8,57%. Mientras que, durante el cuarto trimestre de 2013 se registró una tasa de desempleo que ascendía a 25,73%. No es descartable que esta subida de más de 17 puntos porcentuales supuso un gran impacto en la economía española que aún 7 años después no se ha podido recuperar. (INE, 2020)

Seguidamente, se pasa a estudiar la diferencia de género en la tasa de paro durante el periodo de la crisis económica. A finales del 2007, el número de mujeres desempleadas se situaba en un 10,83%, llegando a alcanzar el 26,53 % en el cuarto trimestre de 2013, lo que supuso un aumento de casi 16 puntos porcentuales. Este aumento se encuentra en línea con los 20 puntos porcentuales de diferencia calculados en el mismo periodo, para toda la población que se encontraba en paro, tanto hombres como mujeres. Por otro lado, al analizar la tasa de paro de los hombres se aprecia el valor recogido el cuarto trimestre de 2007 en el que se registraba un valor de 6,89%, casi 4 puntos porcentuales por debajo de las mujeres. Con esto se puede afirmar que, al inicio de la crisis la brecha de género en la tasa de paro era muy notable. A finales de 2013, la tasa de desempleo de los hombres se posicionaba en 25,04%, tan solo 1,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de desempleo de las mujeres. Por ello, se puede constatar que durante el periodo de inestabilidad económica española la brecha de género en la tasa de paro descendió. (INE, 2020)

Diferencia en la tasa de paro entre hombres y mujeres en España (2007-2018)

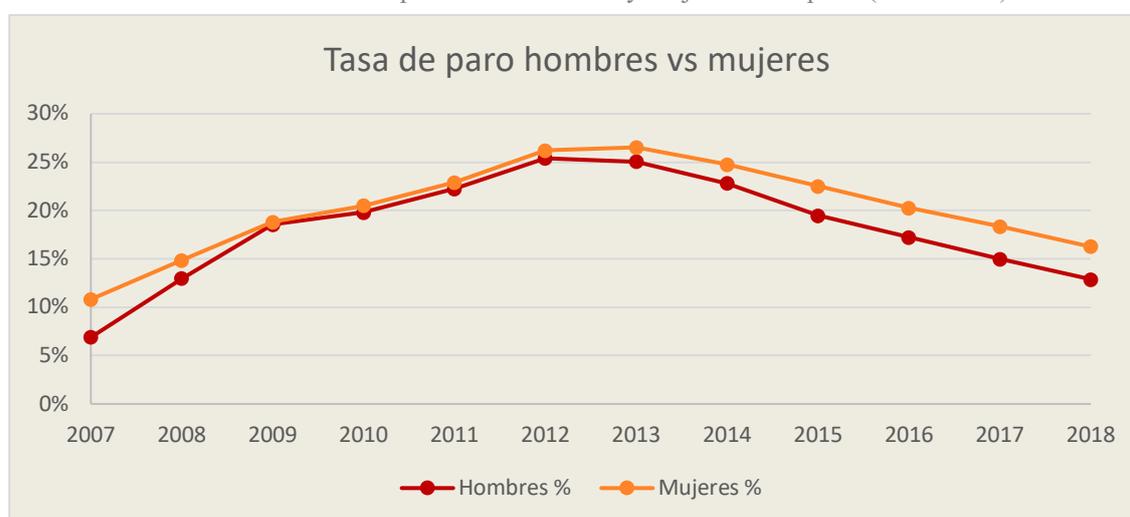


Figura 6. Tasa de paro hombres vs mujeres. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

Tabla 4. Diferencia en la tasa de paro entre hombres y mujeres en España (2007-2018)

	Hombres %	Mujeres %	TOTAL
2007	6,89%	10,82%	8,57%
2008	12,96%	14,85%	13,79%
2009	18,56%	18,80%	18,66%
2010	19,80%	20,51%	20,11%
2011	22,26%	22,92%	22,56%
2012	25,40%	26,22%	25,77%
2013	25,04%	26,53%	25,73%
2014	22,80%	24,74%	23,70%
2015	19,49%	22,52%	20,90%
2016	17,22%	20,25%	18,63%
2017	14,97%	18,35%	16,55%
2018	12,87%	16,26%	14,45%

Nota. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

En la figura 6 y en la tabla 4 se puede observar la diferencia en la tasa de paro entre hombres y mujeres en España en el periodo que comprende de 2007 a 2018. Los datos recogidos en la tabla y en la figura se encuentran en términos relativos, es decir, en porcentajes. Analizando todos los datos recogidos en el INE (2020) se observa que la diferencia en la brecha de género recogida en el desempleo español, en los periodos comprendidos entre 2009 y 2012, es prácticamente inexistente. Sin embargo, a medida que el enfoque se aleja del periodo de mayor crisis económica y recesión española, la brecha entre los dos géneros en el mercado laboral vuelve a coger fuerza. En 2018 la diferencia de género en la tasa de paro registraba valores muy parecidos a los observados en los años previos a la crisis, tanto en 2007 como en 2018 la diferencia de género se encontraba en algo menos de 4 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Tras el estudio de los antecedentes de la brecha de género en el mercado laboral español se concluye que, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de empleo se ha mantenido constante desde el 2012. Además, esta diferencia es menor que la registrada por España al inicio de la crisis. Sin embargo, tras analizar la tasa de paro española en el periodo de recesión económica se concluye que la tendencia española vuelve a separar a los hombres y a las mujeres. Después de un periodo sin apenas diferencia entre los dos géneros, de 2009 a 2012, la brecha de género vuelve a posicionarse en el desempleo español, consiguiendo diferencias parecidas a las del inicio de la crisis.

Por último, se realiza un pequeño análisis de por qué la tasa de paro y de empleo no son inversamente proporcionales, es decir, por qué si una sube la otra no baja. Esto se debe a que no son completamente opuestas. El periódico El País (2015) explica esta cuestión con el *efecto desánimo*. El efecto desánimo se refiere a que “cuando la actividad económica y la ocupación bajan durante un tiempo prolongado, hay desempleados que dejan de buscar trabajo. Y eso hace que la población activa baje aún más que el empleo”. Este efecto genera que haya más inactivos. El INE (2020) define a la *población inactiva* como “a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas durante la semana de referencia”. Además, el efecto demográfico se hace más visible en los periodos de crisis, en los que la población, sobre todo la población joven (19 y 30 años), se va fuera del país en busca de empleo, por lo que la tasa de inactividad también aumenta. Todo esto llevó a Valeriano Gómez, ministro de Empleo en el Gobierno socialista de José Luis Rodríguez Zapatero, a concluir en 2015, en el periódico El País (2015) que “vamos a ver más a menudo que el paro descienda al mismo tiempo que se destruye empleo”, es decir, que el paro y el empleo no se mueven de forma inversamente proporcional.

- **Estado actual de la relación de la brecha de género en el mercado laboral**

En la misma línea que en el punto anterior que versaba sobre los antecedentes, en este apartado se analiza, en primer lugar, la tasa de empleo en la actualidad, junto con la brecha de género presente en la misma. En segundo lugar, se estudia la tasa de paro actual en España y la diferencia de género en esta. La base de datos empleada para realizar este apartado es el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2020).

La *tasa de empleo*, como se ha hecho referencia anteriormente, muestra el número de personas en edad de trabajar que tienen un trabajo por cuenta propia o ajena. En media en 2019 la tasa de empleo registrada se posicionó en 50,37%. Mientras que, si se vuelve la vista al inicio de la crisis económica, esta tasa se encontraba en 54,4% en 2007. Estos datos quieren decir que España aún no ha conseguido alcanzar los niveles de actividad económica previos a la gran recesión española, y se encuentra a 4 puntos porcentuales de distancia de superar la bajada producida por la crisis. Asimismo, posicionando el estudio en la brecha de género, la tasa de hombres empleados de media en 2019 fue de 56,28% frente al 44,78% de las mujeres. Si se compara esta diferencia con la registrada justo antes del inicio de la crisis, en 2007,

los hombres empleados alcanzaban el 64,95% y las mujeres anotaban una tasa de empleo de 44,21%. Con este análisis se puede afirmar que la brecha de género en la tasa de empleo del mercado laboral no se ha visto casi modificada desde hace 12 años, ni siquiera analizando el periodo de inestabilidad económica. Con esto se concluye que superar la brecha de género en la tasa de empleo es una labor difícil a la que se tiene que enfrentar en Gobierno español. (INE, 2020)

Con respecto a la *tasa de paro*, el INE (2020) tiene registrado un nivel de desempleo a finales de 2019 que alcanza el 13,78%, si se contrasta con la tasa de desempleo registrada al inicio de la crisis, en el mismo trimestre, esta se encontraba en 8,57%. Estos más de 5 puntos porcentuales de diferencia se muestran en concordancia con los registrados en la tasa de empleo. De igual manera, se concluye que España más de 12 años después del inicio de la crisis, aún no ha conseguido recuperarse. El gobierno español tiene que tomar medidas efectivas contra el desempleo de la población española, que sigue registrando tasas muy altas. Si, a continuación, se analiza la brecha de género en la tasa de desempleo, se aprecia la misma tendencia explicada en los antecedentes, es decir, en la época de crisis económica. La brecha de género en la tasa de paro disminuyó hasta casi desaparecer en la época de auge de crisis. Esto se debe a que los hombres tenían más probabilidad de perder el empleo que las mujeres, que no registraban grandes pérdidas de empleo. Por lo tanto, el mantenimiento del empleo por parte de las mujeres en las épocas de crisis, y la pérdida por parte de los hombres, hacía que la diferencia en el mercado laboral entre los géneros fuese menor que en condiciones normales de empleo. Sin embargo, como representan las gráficas, esto no supuso un cambio de mentalidad en los empresarios. A medida que España se iba recuperando de los niveles de mayor crisis, la brecha de género en la tasa de desempleo volvió a coger impulso y este era cada vez más grande, volviendo a registrar los niveles previos a la crisis. El último trimestre de este pasado 2019 el INE (2020) recogió una tasa de paro en los hombres de 12,23% frente a la de las mujeres que ascendía a 15,55%, es decir, se encontraban a más de 3,32 puntos porcentuales de diferencia. Si a continuación se examinan los niveles registrados el último trimestre de 2007, por este mismo instituto de estadística, se observa que la tasa de desempleo de los hombres se encontraba en 6,89% y la de las mujeres en 10,82%, es decir, se diferenciaban por 3,93 puntos porcentuales. En resumen, la

diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de desempleo actual se encuentra casi a iguales niveles que al inicio de la crisis.

3.3 BRECHA SALARIAL

En este apartado se pretende realizar un breve análisis de la brecha salarial con el fin de vislumbrar las consecuencias que esta podría tener, en la población más empobrecida. El alcance temporal de este análisis abarcará desde los años de crisis que preceden hasta la actualidad.

La ONU mujeres (2020), es decir, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, define la *brecha salarial* de género como “el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.” Por lo tanto, este porcentaje muestra la diferencia salarial entre los géneros. Al hablar de salario se incluye todo lo que una persona recibe por efectuar su trabajo, ya sea en efectivo o en compensación flexibles. Estos salarios se valoran en cantidades brutas, es decir, sin extraer los impuestos ni las retribuciones a la seguridad social. Los grupos analizados deben ser comparables, es decir, no es posible medir un grupo que trabaja a jornada completa con otro que trabaja a media jornada y valorarlos por igual. Por ello, es importante que los grupos sean similares. (ONU mujeres, 2020)

Para analizar correctamente la brecha salarial desde un enfoque de género hay que analizar, en un primer lugar, los tipos de empleo que existen y, a continuación, estudiar la relación de género en ellos. Esto se debe a que, como explica la ONU mujeres, no se mide de igual manera empleos de distinta índole y tipo. La SEPE, Servicio público de empleo estatal (2020), explica que el empleo según tipo de contrato se puede dividir en cuatro grupos. Estos son el empleo con contrato indefinido, con contrato temporal, contrato para la formación y aprendizaje y contrato en prácticas. El *contrato indefinido* hace referencia al contrato que se establece sin límite de tiempo, este contrato puede ser para jornada parcial, completa o para la prestación de servicios discontinuos. El *contrato temporal* es aquel en el que la relación entre trabajador y empresario es por tiempo definido, este puede ser a jornada completa o parcial. El *contrato para la formación y aprendizaje* y el *contrato*

de prácticas están destinados a favorecer el desarrollo del trabajador, normalmente orientado a los jóvenes que acaban de acabar sus estudios y siguen formándose.

El INE (2020) recoge un análisis de los tipos de asalariados según género y tipo de contrato. Para el presente análisis solo se estudiarán los contratos parciales y temporales. En la tabla 5 y la figura 7 se muestran el número, en miles de personas, de aquellos asalariados según el género y el tipo de contrato. Los datos recogidos abarcan desde el 2009 hasta el 2018 ya que son los acumulados por dicha encuesta realizada por el INE.

Tabla 5. *Asalariados según género y tipo de contrato en España (2009-2018)*

	Indefinido			Temporal		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
2009	6548,5	5329,2	11877,7	2017,2	1968,2	3985,4
2010	6351,8	5383,0	11734,8	1960,9	1896,6	3857,5
2011	6186,8	5338,0	11524,8	1949,2	1920,2	3869,4
2012	5906,7	5255,3	11162,0	1667,8	1743,7	3411,5
2013	5658,7	5154,9	10813,6	1615,1	1640,4	3255,5
2014	5668,1	5189,0	10857,1	1742,9	1685,8	3428,7
2015	5777,0	5282,3	11059,3	1931,3	1782,9	3714,2
2016	5904,7	5355,6	11260,3	2046,6	1921,3	3967,9
2017	6079,7	5444,4	11524,1	2122,4	2068,5	4190,9
2018	6278,8	5603,5	11882,3	2202,8	2149,1	4351,9

Nota. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

Asalariados según género y tipo de contrato en España (2009-2018)



Figura 7. Asalariados según género y contrato. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

En la tabla 5 y la figura 7 se observa el mayor número de hombres, en el empleo con contrato indefinido, con respecto a las mujeres. Además, se puede observar como en los años de 2013 y 2014, los años de mayor crisis económica, el empleo indefinido descendió notablemente, sin embargo, el número de hombres frente al de mujeres se mantenía superior. Si ahora se estudia el tipo de contrato temporal en España, se percibe como la diferencia de género no está muy definida, es decir, a la hora de contratar temporalmente a hombres y a mujeres no hay sesgo de decisión apreciable.

Como conclusión, con este análisis se plantea ¿Por qué no se encuentra sesgo de género en los contratos temporales, pero sí en los indefinidos? Los contratos temporales pueden llegar a ser más precarios para los trabajadores. Esto quiere decir, que a la hora de optar por un tipo de contrato indefinido y, por lo tanto, que ofrezca mayor seguridad y mejores condiciones laborales, las mujeres pueden llegar a encontrarse ante mayores dificultades. Al mismo tiempo, las oportunidades de acceder a contratos con mayor inestabilidad y que puedan generar situaciones de precariedad son las mismas para hombres y mujeres. La teoría de la discriminación por gusto, postulada por Gary Becker en 1971 y la teoría de la discriminación estadística, descrita principalmente por Phelps y Arrow en 1972, siguen teniendo cabida en la actualidad y pueden plantear una explicación al sesgo de los contratos indefinidos. En la teoría de la discriminación por gusto, el empleador elige a un colectivo o, a otro, para el puesto de trabajo en base a sus pensamientos y gustos hacia ese grupo, en la teoría de la discriminación estadística el empresario se basa en las habilidades promedio del grupo y no las individuales. Estas teorías pueden justificar la existencia de sesgo de decisión en los contratos indefinidos ya que el empresario se encuentra más orientado a ofrecer un empleo con mejores condiciones a un hombre. Este debido a sus gustos o pensamientos o a las estadísticas registrada a través de la historia, piensa que lo va a llevar a cabo mejor y por lo tanto que ofrecerá mayores beneficios a la empresa. Por el contrario, ante trabajos temporales se puede decir que el empresario no encuentra sesgo de discriminación y por ello no encontramos brecha de género en estos contratos.

Por otra parte, el empleo también se puede dividir en base a las horas trabajadas, es decir, sin tener en cuenta el tipo de contrato, de esta forma aparece el empleo a tiempo parcial y el empleo a tiempo completo. CEREM International Business School (2020) define el contrato de *trabajo a tiempo parcial* como aquel en el que se haya acordado

prestar servicios durante un cierto número de horas al año, al mes, a la semana o al día con una duración inferior a la que se presta en un contrato de trabajo a tiempo completo que sea comparable. Asimismo, se entiende por *jornada completa* una jornada de 40 horas.

El INE (2020) recoge los datos de los asalariados, en unidad de miles de personas, según los tipos de jornadas laborales en base al género. Estos datos se encuentran en valores absolutos. Al mismo tiempo, para este análisis se emplean los datos recogidos desde el 2009 para emplear un mismo horizonte temporal que en el estudio realizado a los asalariados según tipo de contrato. Sin embargo, los datos recogidos para el análisis de los tipos de jornada se recogen al final del año, el último trimestre de cada ciclo económico, además, se emplean los datos hasta el último trimestre registrado, el de 2019, con el fin de obtener una perspectiva más amplia.

Tabla 6. *Asalariados según género y tipo de jornada laboral en España (2009-2019)*

	Jornada parcial			Jornada completa		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
2009	560,2	1897,1	2457,3	9990,5	6442,5	16433,0
2010	566,7	1899,3	2466,0	9774,5	6434,5	16209,0
2011	592,3	1860,3	2452,6	9388,0	6312,5	15700,5
2012	640,1	1975,9	2616,0	8795,6	5927,7	14723,3
2013	742,4	2011,5	2753,9	8564,4	5817,0	14381,4
2014	730,1	2090,2	2820,3	8828,1	5920,6	14748,7
2015	784,6	2059,1	2843,7	9078,8	6171,7	15250,5
2016	776,0	2059,9	2835,9	9295,8	6379,3	15675,1
2017	733,3	2072,1	2805,4	9605,9	6587,1	16193,0
2018	735,5	2159,3	2894,8	9917,6	6752,2	16669,8
2019	762,0	2182,9	2944,9	10046,7	6975,4	17022,1

Nota. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

Asalariados según género y tipo de jornada laboral en España (2009-2019)

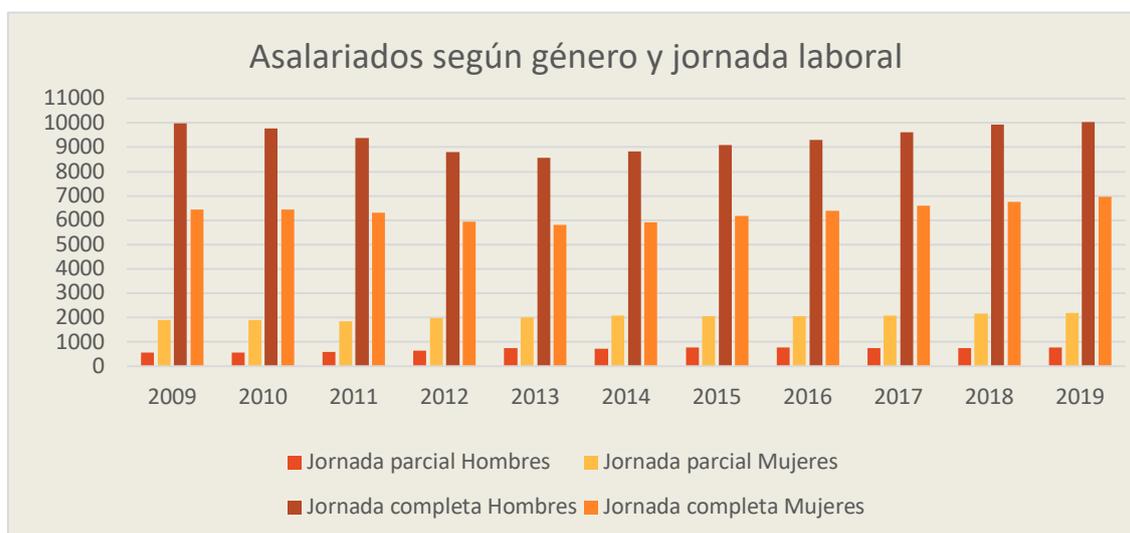


Figura 8. Asalariados según género y jornada laboral. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

En la tabla 6 quedan recogidos los datos del INE (2020) sobre la población asalariada según el tipo de jornada laboral y en función del género. En base a estos datos se ha realizado la figura 8 con fin ilustrativo. Por un lado, si se analizan los datos de jornada parcial entre hombres y mujeres. Las mujeres cuentan con una mayor proporción de empleo con estas características. Además, si se observa la evolución histórica de estos datos, no se ha producido un cambio significativo. Las mujeres se han mantenido en niveles comprendidos alrededor de los 1890 a 2200, y los hombres no han variado de los 560 a los 760, aproximadamente.

Por el contrario, en la jornada laboral a tiempo completo son los hombres los que están por encima de las mujeres en todo el periodo analizado. A su vez, el empleo a jornada completa sí que se vio afectado en los años de mayor crisis económica, en 2013 los hombres con empleo a jornada completa descendieron en casi 1.500 puntos. Sin embargo, a finales de 2019 los asalariados varones a tiempo completo han ascendido hasta niveles superiores a los recogidos en el 2009. A su vez, se muestran a los hombres como la población empleada a tiempo completo que se vio más afectada por la crisis; las mujeres, por el contrario, no sufrieron una pérdida del empleo muy significativa y, en la última etapa recogida, también se encuentran por encima de los datos analizados, diez años atrás.

El tipo de jornada laboral es uno de los factores que más influye en los niveles de salarios. Ante iguales características de empleo, a más horas trabajadas, mayor salario. El INE (2020) recoge las razones por las que una persona puede preferir la jornada parcial frente a la completa aún sabiendo que el salario disminuye, estas son, entre otras, seguir con cursos de enseñanza y formación, enfermedad o incapacidad propia, cuidados a niños, adultos o mayores enfermos o incapaces u otras obligaciones familiares. Sin embargo, otro de los motivos por los que una persona se encuentra en un contrato de tiempo parcial es la falta de oportunidad para acceder a un puesto de trabajo a tiempo completo. Esto es lo que se llama trabajo a tiempo parcial involuntario. (INE, 2020)

En conclusión, una de las razones por las que las mujeres optan por trabajos a jornada parcial es debido a que cuentan con más sesgo a la hora de encontrar trabajo a tiempo completo que los hombres. Al igual que sucede con los contratos indefinidos y temporales, la teoría de la discriminación por gusto y la teoría de la discriminación

estadística, también tienen cabida en este enfoque. Además, a esto se le unen otras realidades como el cuidado de la familia o los enfermos. De igual manera que los contratos temporales son más precarios que los indefinidos, los contratos a tiempo parcial también lo son. Esto se debe a que la reducción de salario juega en desventaja para aquellos que cuentan con este contrato.

Tras el estudio de los distintos tipos de contrato, se detecta que las características de cada puesto de trabajo pueden afectar a la brecha salarial. Sin embargo, un análisis de la consultora Pricewaterhousecooper (en adelante PwC) sobre el análisis de la brecha salarial (2019) recoge la afirmación de que España debería tener un sistema laboral en el que los elementos que lo forman aseguren, a priori, la inexistencia de la brecha salarial entre los géneros. Por el contrario, el informe muestra que esto no acaba de ser una realidad ni para España ni para el resto de los países europeos. Además, el informe de PwC revela que las distintas formas de medir la brecha salarial, según los indicadores y la metodología, hace que sea muy difícil encontrar la magnitud que más se acerca a la realidad. Por ello, para acercarse a dicha magnitud de la brecha salarial se plantean dos formas, estas son a través de la brecha salarial no ajustada o ajustada. (Esteve, Colomina y Diez, 2019)

Las diferencias salariales no ajustadas entre hombres y mujeres, a su vez se dividen en diferencia salarial total y diferencia salarial por hora. La primera, mide la diferencia porcentual entre el salario bruto total de los hombres y mujeres, no tiene en cuenta las diferencias entre el número de horas empleadas entre los hombres y las mujeres. La segunda, recoge la diferencia porcentual del salario bruto por hora entre hombres y mujeres, sin tener en cuenta las distintas características socioeconómicas y de los tipos de contratos. Estas diferencias se deben a un gran número de factores. Estos factores pueden encontrarse divididos en cuatro grupos:

1. Las características socioeconómicas: Nivel de educación, edad, antigüedad o la orientación educativa (los hombres estudian por tendencia carreras más técnicas como ingenierías y las mujeres en salud o educación).
2. Las características del puesto de trabajo: Tipo de contrato, sector de actividad y tipo de ocupación.
3. Aspectos socioculturales: La maternidad o el trabajo no remunerado.
4. Otros factores: Preferencias del empleador.

Dentro de estas características se aclara que las mujeres tienen un mayor peso en ocupaciones con salarios más bajos, el porcentaje de mujeres en puestos directivos, técnicos y cualificados es menor que el de los hombres, lo que contribuye a que la brecha salarial crezca. El porcentaje de consejeras en las empresas del IBEX 35 en 2018 era del 24% del total frente al 76% de los hombres. Además, según este estudio de PwC las mujeres emplean de media al día el doble de horas que los hombres en trabajos no remunerados. Las mujeres dedican una media de 4 horas y 49 minutos a trabajos como las tareas domésticas y el cuidado de los niños y ancianos. Esta mayor entrega a los trabajos no remunerados genera en la mujer menores horas trabajadas, menores tasas de participación laboral, que conllevan asociados salarios más bajos, y menores retribuciones variables. (Esteve, *etal*, 2019)

La brecha salarial ajustada supone el índice más fiable para valorar esta diferencia. Este índice recoge la diferencia porcentual entre el salario hora de los hombres y las mujeres, aislando el efecto que tienen las características socioeconómicas y laborales. Sin embargo, no es perfecto debido a que la información disponible para evaluarlo no es completa. PwC ha realizado, en su estudio sobre el análisis de la brecha salarial de género en España, un indicador de la brecha salarial “que permiten comparar los salarios por hora de hombres y mujeres, aislando los efectos generados por las diferencias en las características socioeconómicas y del puesto de trabajos de ambos colectivos.” (Esteve, *etal*, 2019)

Este modelo econométrico parte de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) realizada por el INE cada cuatro años y recoge los datos de 2002 a 2014. Sin embargo, a pesar de ser la fuente más utilizada para el estudio de la brecha salarial, la EES cuenta con algunas limitaciones entre las que se encuentra la escasa desagregación de algunas variables como el nivel educativo o la falta de información de personas activas que no se encuentran trabajando. Los resultados realizados por la compañía, una vez descontados los efectos causados por los salarios derivados de las diferencias entre los géneros de las variables anteriormente descritas, las mujeres cuentan con un 12,2% menos de salario que lo hombres. Además, este informe muestra que la maternidad, así como el trabajo no remunerado son dos de las características que más afectan a esta diferencia salarial. (Esteve, *etal*, 2019)

Para concluir, se analizan algunas maneras de combatir la brecha salarial en España. En los planes de los políticos y las grandes empresas cada vez está más presente acabar con la brecha salarial por causa de géneros. Un ejemplo de ello es la medida, tomada por la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) y los sindicatos (CCOO y UGT), sobre la inclusión de un Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC, 2018-20) en el que se recogen medidas destinadas a favorecer la reducción de la brecha de género tanto laboral como salarial (Esteve, *etal*, 2019).

Sin embargo, estas medidas no son suficientes. La reducción de la brecha salarial es un objetivo que concierne a todos, por lo tanto, es necesario que los gobiernos se hagan más conscientes de esta desigualdad y tomen medidas de control. Pero también es de gran importancia el apoyo de la sociedad, como, por ejemplo, a través de la fomentación de la igualdad de responsabilidad en las labores domésticas entre los hombres y las mujeres, del incremento de la participación de las mujeres en los órganos de decisión de las empresas o, mediante la presión tanto a organismos públicos como privados, para que se mida la brecha salarial, con el fin de concienciar más a la sociedad de este problema.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS: RELACIÓN ENTRE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL Y LA BRECHA DE GÉNERO EN EL NIVEL DE POBREZA

En el presente apartado se analizan los resultados y conceptos descritos tanto en el marco teórico como en el estudio descriptivo. Con ello, se quiere estudiar la relación que existe entre un mercado laboral discriminatorio y los niveles de pobreza, mediante un enfoque de género.

En base a los resultados recogidos, se analizan tres aspectos. En primer lugar, se estudia el deterioro de las condiciones de vida, provocado por el mercado laboral, es decir, la creación de puestos de trabajo con condiciones laborales precarias. En segundo lugar, se analiza la disminución de la brecha de género en el mercado laboral en épocas de alta tasa de paro. Asimismo, se estudian las causas de esta variación de la brecha de género en los periodos de bajo empleo. Y, en tercer lugar, se recogen cuales son las consecuencias, sobre la pobreza, de la brecha de género en el mercado laboral español. Por ello, a modo de conclusión, se analiza si la situación de pobreza de la mujer se debe a la brecha de género en el mercado laboral.

El posible deterioro en las condiciones de vida de personas con empleo es generado como consecuencia de que, para muchas personas, tener trabajo no equivale a salir de la pobreza. Según la encuesta de condiciones de vida, realizada por el INE (2020), en 2018 el 13,8% de las personas con empleo se encontraban en riesgo de pobreza en España. Esto es causado debido a unos ingresos bajos y a las condiciones de trabajo cada vez más precarias.

Tasa de riesgo de pobreza por relación con la actividad (2008-2018), España



Figura 9. Tasa de personas ocupadas en riesgo de pobreza. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE, 2020.

En la figura 9 se observa el porcentaje de personas ocupadas que se encuentran en riesgo de pobreza. Durante los primeros años de la crisis económica en España, la tasa de ocupados en riesgo de pobreza era constante, los valores se encontraban en valores comprendidos entre un 11,6% y un 11,7%, desde el 2008 hasta el 2013. Sin embargo, tan solo un año después se registro un crecimiento de 2,5 puntos porcentuales. En 2014 el porcentaje de personas ocupadas en riesgo de pobreza se encontraba en 14,2 y en 2015 ascendió a 14,8%. Esta subida se debe a que solo se analizan las personas ocupadas. Es decir, se excluye del presente estudio a las personas paradas en situaciones de vulnerabilidad, así como los jubilados y las personas inactivas. Este análisis muestra la precariedad y el aumento de las situaciones de vulnerabilidad de las personas con empleo, a pesar del aumento del empleo generado en la época de recuperación económica. (INE, 2020)

Parejamente, para completar la investigación sobre la disminución de las condiciones de vida de las personas ocupadas, se analiza el Informe sobre vulnerabilidad social realizado por la Cruz Roja Española (2018). En base al informe, se han podido estudiar dos grupos de personas atendidas por la organización que cuentan con ingresos precarios. Estos grupos son, por un lado, los de personas que cuentan con unos ingresos mensuales inferiores a 426€, y por el otro lado, aquellas personas que sus ingresos mensuales son inferiores a 600€.

Poniendo un enfoque de género a las personas que se encuentran en situaciones precarias por causa de los ingresos, aproximadamente, durante el 2017, dos de cada tres fueron mujeres. El 64,2% de las personas con ingresos menores a 426€ mensuales fueron mujeres y 67,5% del grupo con ingresos inferiores a 600€. (Cruz Roja, 2018)

Si a continuación, se examina la situación ocupacional de las mujeres que contaban en 2017 con ingresos precarios se aprecia que en ambos grupos más del 85% de ellas se encontraban desempleadas. En el grupo de las mujeres con ingresos inferiores a 426€ el 89% estaban desempleadas. Analizando el grupo de mujeres con ingresos menores a 600€ el 85,2% de ellas se encontraban, en 2017, en situaciones de desempleo. Por otro lado, de las mujeres que tienen situaciones precarias, el 4% y el 4,5%, respectivamente por grupos, contaban, en 2017, con un trabajo activo. Sin embargo, en el presente estudio se hace pertinente comparar a las mujeres con los hombres. Por ello, se observan a los hombres desempleados, en esta misma fecha, los

hombres con ingresos mensuales inferiores a 426€ registraban un valor de 90,8% y los hombres con menos de 600€ al mes se encuentran en un 87,5%. Asimismo, el porcentaje de empleados varones con menos de 426€ de ingresos se encontraba en un 3% y con menos de 600€ al mes en un 3,5%. (Cruz Roja, 2018)

Este análisis lleva a concluir que son las mujeres las que hacen frente a salarios más bajos. Estos salarios las llevan a tener mayor probabilidad de alcanzar el riesgo de pobreza. Además, sus situaciones laborales han empeorado en comparación con el inicio del periodo estudiado que comprende de 2007 a la actualidad. Al mismo tiempo, dentro de las personas en situaciones de precariedad, lo normal es pensar que éstas, se encuentran desempleadas y que, los ingresos que reciben son a través de prestaciones como el paro u otras subvenciones. Y así es, en más de un 85% para las mujeres y un 87% para los hombres. Sin embargo, se registra un grupo de personas que, aún contando con un salario laboral, se encuentran en situaciones de pobreza y vulnerabilidad. Además, no solo este grupo, en proporción, es mayor el de las mujeres frente al de los hombres, si no que también, en número real. Según los resultados recogidos a lo largo del presente trabajo, las mujeres tienen mayor dificultad que los hombres para entrar en el mercado laboral. Además, cuando lo hacen, cuentan con una brecha salarial importante. Todo ello lleva a que, de igual forma que lo ya indicado, tener un trabajo no les asegure salir de la pobreza y llevar unas condiciones de vida dignas.

Paralelamente, se analiza la brecha de género en el mercado laboral en épocas de elevada tasa de desempleo, en la que se aprecia una disminución de la misma. La figura 6, expuesta en el apartado 3.2, que versa sobre la evolución de la brecha de género en el mercado laboral español, ilustra la casi inexistencia de la brecha de género en la tasa de paro, en el periodo comprendido entre el 2009 y el 2012. Sin embargo, a medida que la recuperación económica se iba produciendo, esta volvía a coger fuerza. Esto quiere decir que la brecha de género en los niveles de empleo converge en épocas de crisis. Este comportamiento es consecuencia de que, como señalan la tabla 3 y la figura 5, presentadas de igual modo en el apartado 3.2, la tasa de empleo de la mujer, en términos porcentuales, no varía dependiendo del ciclo económico, se mantiene prácticamente constante independientemente de encontrarse en época de crisis o no, es decir, según los datos analizados, esta situación crítica se

considera permanente. Sin embargo, la tasa de empleo de los hombres, en términos porcentuales, sí que decrece cuando el país se encuentra en recesión económica. Es decir, mientras que las mujeres se mantienen relativamente constantes en el empleo, los hombres ven su tasa de ocupación disminuir en épocas de crisis.

A continuación, se estudia la razón por la que los hombres pierden el empleo, en términos porcentuales, en mayor medida que las mujeres, en épocas de inestabilidad económica. Como se ha explicado en el apartado de brecha salarial, los hombres, ante igualdad de condiciones, tienen mayor salario que las mujeres. Además, los puestos desempeñados por las mujeres requieren menos contraprestaciones al ser puestos que, usualmente, exigen menor formación. Es decir, por lo general a la empresa le cuesta menos emplear a una mujer que a un hombre, las mujeres suelen ocupar niveles de menor categoría y por lo tanto los sueldos son menores. Esto puede generar que, ante épocas de dificultad para la empresa, esta prefiera prescindir del empleado que suponga un mayor coste y por lo tanto provoca una mayor pérdida proporcional del empleo por parte de los hombres frente a las mujeres. Al mismo tiempo, basando el estudio en la teoría del gusto por la discriminación y la discriminación estadística se analiza que cuando el mercado funciona correctamente, es decir, en épocas de expansión o auge, los empresarios suelen emplear a hombres frente a mujeres. Sin embargo, como estas dos teorías exponen, discriminar a la hora de tomar decisiones tiene un impacto económico en la empresa. Es por ello por lo que cuando el mercado deja de ir tan bien y se acerca a épocas de recesión o depresión del ciclo económico, la discriminación de los empresarios a la hora de contratar disminuye y emplean a aquel que sea más adecuado para el puesto de trabajo, o a aquel que le vaya a suponer un coste menor.

Asimismo, con este análisis, y volviendo a hacer referencia a las figuras 5 y 6 sobre la brecha de género en la tasa de empleo y de desempleo, se observa que la brecha en el mercado laboral no se ha modificado, de forma representativa, en todo el periodo estudiado que comprende desde el año 2007 hasta el 2020, es decir, durante el periodo de recesión económica hasta el periodo de recuperación y auge. Este dato no genera expectativas de cambio muy positivas para un futuro cercano. Si bien es cierto que, la sociedad se está concienciando cada vez más, de la importancia de la igualdad tanto a nivel laboral, como social y cultural, esta diferencia se impone con fuerza. Ya sea porque el empresario sigue discriminando, de forma consciente o inconsciente, a

las mujeres en la inclusión laboral, o ya sea porque son ellas mismas las que se discriminan priorizando el cuidado familiar u otras actividades sin remuneración económica, la brecha de género sigue teniendo un peso importante en el mercado de trabajo.

De igual manera, si a estas bajas expectativas de cambio en la inclusión laboral, se agrega el factor de que las mujeres se encuentran, en proporción frente a los hombres, ante un mayor riesgo de pobreza, la situación no es positiva. En el apartado 3.1 en el que se habla sobre la relación del mercado laboral y la pobreza en España, se muestra el valor del indicador AROPE, éste se sitúa en valores más altos que los registrados antes de la crisis de 2007. Esto quiere decir que el riesgo de pobreza, el número de viviendas con baja intensidad de trabajo y la carencia material ha aumentado por motivo de la crisis económica. Si a este dato se le añade que las mujeres se ven más afectadas que los hombres por la pobreza, aunque su situación no varíe según el ciclo económico en el que se encuentran, tal y como se acaba de explicar, se produce una situación de vulnerabilidad económica y social para este género.

En vista a que en el presente trabajo se han analizado las consecuencias que tiene sobre la mujer la brecha de género en el mercado laboral, es pertinente terminar analizando si el mayor porcentaje de mujeres frente a hombres, por debajo de los límites de pobreza, es causado por una discriminación por razón de género en la inclusión laboral. A lo largo del estudio se han visto algunos de los motivos por los que la mujer, en proporción, cuenta con unas condiciones de vida más precarias que los hombres. Si se enumeran algunas de las causas se encuentra: la diferencia salarial causada por emplear puestos de menor responsabilidad, o por contar con menor formación que los hombres, entre otros de los motivos de la brecha salarial; por contar, en mayor proporción que los hombres, con empleos a jornada parcial, que equivalen a menores salarios; o por priorizar otras labores como el cuidado de enfermos, personas dependientes, menores o dedicarse a las labores del hogar.

Gracias a lo recogido en el análisis se observa que la diferencia de género que se encuentra bajo los niveles de pobreza no corresponde únicamente a la brecha de género en el mercado laboral. Si bien es cierto que es un factor de gran importancia que agrava la diferencia en los niveles de pobreza hay otros factores que afectan a la pobreza de la mujer, y que se recogen en el siguiente punto de conclusiones.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES:

Tras lo expuesto en el presente trabajo, se recogen las principales conclusiones a partir de los análisis previos. Además, se proponen preguntas de discusión que tanto las empresas como la sociedad deberían plantearse acerca de la brecha de género en el mercado laboral y en la pobreza.

En primer lugar, a través del análisis realizado en el presente trabajo, se llega a la conclusión de que tener un trabajo ya no asegura condiciones de vida dignas. Si bien es cierto que el empleo es una de las principales herramientas para la inclusión social y laboral, los puestos de trabajo son cada vez más sensibles a los ciclos económicos y tienen un alto nivel de rotación. Al mismo tiempo, los contratos laborales de carácter temporal registran niveles superiores a la crisis. Además, cabe señalar que este tipo de contratos son más precarios que los contratos indefinidos.

En segundo lugar, si se pone la vista en la brecha de género, en los contratos temporales no es muy pronunciada la diferencia entre hombres y mujeres, mientras que analizando los contratos por tiempo indefinido se observa una diferencia entre hombres y mujeres mucho más elevada. Por último, si se analizan los contratos según el tipo de jornada se encuentra un sesgo positivo hacia la mujer en el tipo de jornada parcial y hacia el hombre en completa. Con todo ello, se muestran a las mujeres con una mayor dificultad que los hombres para conseguir puestos de trabajo sujetos a menor inestabilidad y precariedad como son los contratos indefinidos y los contratos a jornada completa. Estos factores pueden ser considerados características válidas que influyen en el nivel de pobreza de las mujeres frente a los hombres.

En tercer lugar, cabe señalar que en épocas de crisis la brecha de género en la tasa de empleo disminuye y la diferencia registrada es casi nula. Desde el 2009 hasta el 2012, la brecha de género en la tasa de empleo era menor a un punto porcentual. Sin embargo, la brecha se vuelve a separar a medida que la economía vuelve a coger impulso. Esto se debe a que las épocas de igualdad laboral entre hombres y mujeres no son producidas por un cambio en la mentalidad de los empresarios. Si bien es cierto que España cada vez está más cerca de encontrar un equilibrio entre hombres y mujeres en el mercado laboral en el que no haya sesgos de decisión, este dato

muestra la importancia de seguir tomando medidas para que esta realidad se haga palpable y estable.

Por consiguiente, se concluye que la brecha de género en el mercado laboral es una variable muy importante en los límites de pobreza, que agrava la situación de vulnerabilidad de la mujer frente al hombre en este ámbito, pero que sin embargo, no es la única variable que existe. A lo largo del presente trabajo se han ido mencionado otras diferencias entre hombres y mujeres que influyen en la brecha de género existente en los niveles de pobreza, pero que no son causados por un sesgo entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Entre otra de las variables que hacen que las mujeres alcancen un mayor porcentaje en los niveles de pobreza, que los hombres, se encuentran las actividades secundarias que las mujeres priorizan frente al trabajo como pueden ser el cuidado de enfermos, ancianos o menores o las labores del hogar.

Por último, se exponen preguntas de reflexión que tanto las empresas como la sociedad en su conjunto deberían plantearse acerca de la brecha de género en el mercado laboral y sobre la pobreza.

La mujer ha sido la encargada de las labores del hogar y del cuidado de los más débiles, desde el inicio de los tiempos pero ¿queremos que esto siga siendo así? ¿yo como mujer prefiero anteponer el bienestar familiar frente a mi ambición laboral? ¿yo como hombre quiero delegar todas estas labores a las mujeres o prefiero compartirlas? Y ¿yo como empresario estoy dispuesto a sesgarme en la toma de decisiones por influencia de esta mentalidad?

6. BIBLIOGRAFÍA:

Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. (2d ed.) Chicago. IL: *University of Chicago*.

CCOO. (2019). Informe de coyuntura laboral-Julio 2019. Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras. Madrid. Recuperado el 17 de febrero, 2020, de <https://www.ccoo.es/51ba857456034a4944008f09a49b9512000001.pdf>

Del Cerro Calderón, I. (2016). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo. Recuperado el 12 de febrero, 2020, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf;jsessionid=248B91D8FBE42BDB124F1F37FA2D9BBB?sequence=1>

Charles, K. K., y Guryan, J. (2008). Prejudice and wages: an empirical assessment of Becker's *The Economics of Discrimination*. *Journal of political economy*, 116(5), 773-809.

Climent Sanjuán, V. (2015). La nueva pobreza en el mercado de trabajo. *Intangible Capital*, 11(2), 270-283. Recuperado 2 febrero, 2020, de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/80176/584-3230-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Comisión Europea. (2010). Comunicación de la Comisión Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Bruselas. Recuperado el 14 de enero, 2020, de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52010DC2020>

Cruz Roja Española. (2018). Informe sobre la vulnerabilidad social 2018. Madrid: *Fundación Cruz Roja Española*.

Domínguez, J. D., y Caraballo, A. M. M. (2006). Medición de la pobreza: una revisión de los principales indicadores. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 2, 27-66. Recuperado el 12 de febrero, 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/2331/233117243002.pdf>

ECB. (2018). *Economic Bulletin*. Issue 8 / 2018. Frankfurt, Germany: *European Central Bank*. Recuperado el 9 de febrero, 2020, de <https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/html/index.en.html>

Esteve, J., Colomina, M., y Díez Rodríguez, V. (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. Recuperado el 20 de febrero, 2020, de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

EUROSTAT. (2007-2019). Employment and unemployment (Labour force survey). Bruselas: *Eurostat*.

Furio, G. (2016). «L'ideologia del “gender”: se la conosci la eviti». Diaconi. Foglio notizie del diaconato dalla diocesi di Roma (en italiano). Archivado desde el original el 12 de abril de 2016. Recuperado el 15 de enero, 2020, de <http://barcelona.indymedia.org/newswire/display/513956>.

Instituto Vasco de Estadística. (2019). Definición Tasa de paro. Recuperado 25 febrero, 2020, de https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_37/elem_1847/definicion.htmlommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/80176/584-3230-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

INE. (2007-2019). Encuesta de condiciones de vida. Madrid: *Instituto Nacional de Estadística*.

INE. (2002-2014). Encuesta de Estructura Salarial. Madrid: *Instituto Nacional de Estadística*.

INE. (2007-2019). Encuesta de población activa. Madrid: *Instituto Nacional de Estadística*.

INE. (2007-2019). *Producto Interior Bruto*. Madrid: *Instituto Nacional de Estadística*.

Jorgensen, T. y Fenger, A. (2009) “Estimating Discrimination in the Danish Labour Market: A Decomposition of the Gender Wage Gap”. University of Copenhagen, 3-20.

Llano Ortiz, J. (2019). El estado de la pobreza: seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2018. Recuperado el 4 de enero, 2020 de https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2019_Resumen_Ejecutivo.pdf

Lobo, R. R. (2019). Tener un empleo no garantiza librarse de la pobreza. Recuperado 27 enero, 2020, de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/148499/1/Tener%20un%20empleo%20no%20garantiza%20librarse%20de%20la%20pobreza.pdf>

Margalló, N., Rojo, D. and Ginès, A. (2019). Estado del mercado laboral en España. Recuperado el 12 febrero, de https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2019/05/Informe_Mercado_Laboral_InfoJobs_ESADE_2018.pdf

Ministerio de Industria Comercio y Turismo. (2019). Contrato temporal. Recuperado 25 enero, 2020, de <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ContratoTemporalCaract.aspx>

ONU mujeres. (2020). ¿Qué es la brecha salarial? Recuperado 28 febrero, 2020, de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

El País, Bolaños, A. (2015). ¿Por qué baja el paro cuando hay menos empleo? Recuperado 27 febrero, 2020, de https://elpais.com/economia/2015/04/23/actualidad/1429799961_104148.html

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661

Ramos, A. J, y Wirth, E. (2018). Pobreza y Exclusión social en España y en los países de referencia. Recuperado 27 enero, 2020, de https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/36587/Comunicaci%3%b3n_Pobreza%20exclusi%3%b3n%20Espa%3%b1a_RamosEWirth.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Real Academia Española. (2019). Disquisición. En *DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA* (23.3 ed.). Recuperado el 25 de enero, 2020, de http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=disquisici%F3n

Salinas, M. (2017). El contrato a tiempo parcial - Tiene los mismos derechos. Madrid. Recuperado 4 marzo, 2020, de <https://www.cerem.es/blog/trabajo-a-tiempo-completo-y-a-tiempo-parcial-igualdad>

Santos, A., y Martín, P. (2012). La juventud española en tiempo de crisis. Recuperado 30 enero, 2020, de <https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/55880/33760>

Smith, A. (2010). *The Wealth of Nations: An inquiry into the nature and causes of the Wealth of Nations*. Editorial: *Harriman House Limited*.

World Bank. (2019). Pobreza: Panorama general. Recuperado el 12 de febrero, 2020, de <https://www.bancomundial.org/es/topic/poverty/overview>

Legislación:

Constitución Española 1978