



**Universitat de les
Illes Balears**

Facultat de Turisme

Memòria del Treball de Fi de Grau

Discriminació laboral per gènere a l'Estat Espanyol.

Javier Aguilar Vaquer

Grau de Turisme

Any acadèmic 2019-2020

DNI de l'alumne: 43182139F

**Treball tutelat per Maria Antònia Ribas.
Departament de Economia aplicada.**

S'autoritza la Universitat a incloure aquest treball en el Repositori Institucional per a la seva consulta en accés obert i difusió en línia, amb finalitats exclusivament acadèmiques i d'investigació	Autor		Tutor	
	Sí	No	Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Paraules clau del treball: Gènere, sexe, discriminació, treball, crisi, homes, dones, taxa, identitat, sector, salari.

Índex de continguts:

1. Índex de taules, gràfics i figures.	Pàg. 2
2. Resum del treball	Pàg. 3
3. Introducció	Pàg. 4
4. Contextualització y objecte del treball:	
4.1 Què es la discriminació? I la discriminació laboral per gènere?	Pàg. 5
4.2 Tipus de discriminació laboral per motius de gènere.	Pàg. 7
4.3 Causes més freqüents de la discriminació a l'Estat Espanyol.	Pàg. 8
4.4 Anàlisi de les diferències laborals de gènere, durant i després de la crisi a l'estat Espanyol.	
4.4.1 Ocupació a l'Estat Espanyol de Nacionals i Estrangers. Comparativa entre nacionalitats.	Pàg. 9
4.4.2 Anàlisi per branques d'activitat on hi trobem més discriminació per gènere a l'estat espanyol.	Pàg. 12
4.4.3 Anàlisi de diferències de salari per gènere en el temps a l'estat espanyol.	Pàg. 15
4.4.4 Diferències de gènere entre els tipus de càrrec treball. Les dones amb més èxit laboral a l'Estat Espanyol.	Pàg. 17
4.4.5 Incidència en l'ocupació per l'existència de fills.	Pàg. 20
4.5 Solucions aplicades al problema. Canvis durant els anys.	Pàg. 22
5. Descripció de la metodologia empleada.	Pàg. 24
6. Resultats del treball.	Pàg. 25
7. Conclusions.	Pàg. 26
8. Bibliografia.	Pàg. 27

1. Índex de taules, gràfics i figures.

Percepció dels motius de discriminació a la societat espanyola 2015 (%).	Pàg. 8
Totals de població per nacionalitats i gènere a l'Estat Espanyol.	Pàg. 9
Taxa d'ocupació a l'Estat Espanyol (separat per nacionals, estrangers UE, estrangers no UE, i gènere).	Pàg. 9
Taxa d'ocupació per sexe y sector d'activitat.	Pàg. 12
Taula i gràfic salari mitjà a l'Estat Espanyol.	Pàg. 15
Títols diferents per al mateix treball.	Pàg. 16
Ocupats per tipus de càrrecs de treball y sexe.	Pàg. 17
Taxa d'ocupació de les persones de 25 a 49 anys sense fills/amb fills menors de 12 anys.	Pàg. 20

2. Resum del treball.

En aquest treball, es tractarà el tema de la discriminació laboral per gènere existent entre l'home i la dona en el món actual basant-se des de l'any 2008, any d'inici de la crisi, fins a l'actualitat.

Analitzarem mitjançant dades numèriques les diferències d'oportunitats laborals entre ambdós gèneres a l'Estat Espanyol, utilitzant diferents variables com la de sexe (home o dona), nacionalitat (espanyols, estrangers UE/no UE), salari, tipus de càrrec que tenen a les empreses, la incidència en el treball pel fet de tenir fills i la del sector econòmic, on podrem veure també quin és el sector que presenta més desigualtats d'aquest tipus.

Work summary:

In this work, it will be treated the issue of gender discrimination at work between men and women in the current world, based on the year 2008, the year of the beginning of the crisis, until today.

Will be analyze, by numerical data, the differences in employment opportunities between both genders in Spain, using different variables such as sex (male or female), nationality (Spanish, EU/non-EU foreigners), salary, type of position in the company, the impact on work due to having children, and the economic sector, where we will also be able to see which sector presents the most inequalities of this type.

3. Introducció.

L'elecció del tema d'aquest treball és bastant interessant des del meu punt de vista, ja que penso, que ens trobem a un punt, que, encara que podem afirmar que la societat ha avançant en alguns aspectes, n'hi ha d'altres que encara, per desgràcia, ens queda bastant camí per endavant.

En el cas d'aquest tema en concret, sí que és vera que la dona s'ha incorporat al mercat de treball de manera evolutiva amb el temps. Abans, es dedicaven estrictament a fer les labors de la llar, i poc a poc es van anar incorporant, la majoria, combinant aquestes labors, amb un contracte laboral. Assumint poc a poc alts càrrecs a les empreses, coses que abans eren majoritàriament "coses d'homes".

Per això, primer de tot definirem el concepte de discriminació, per donar pas al concepte de discriminació laboral per gènere.

Així mateix, estudiarem quines són els tipus de discriminació laboral per aquests motius de gènere i quines són les causes de discriminació més freqüents a l'Estat Espanyol.

Seguidament, farem un anàlisi de les diferències laborals entre ambdós gèneres, des de l'inici de la crisi a l'any 2008, fins a l'actualitat, basant-nos també en la variable de la nacionalitat, per veure si nacionals i estrangers tenen les mateixes oportunitats laborals.

Veurem diferents rames d'activitat on podrem observar la quantitat de presència masculina i femenina respecte al total de cada sexe. Les variables del sou i del tipus de càrrec assumits per cada un dels sexes també seran objecte d'estudi.

Apart de tot això, observarem també si el fet de tenir fills, comporta una incidència major a un sexe o en un altre per aconseguir un lloc de treball.

Per finalitzar, proposarem una sèrie de solucions per abordar el tema i pal·liar o eliminar aquest problema de discriminació de gènere.

4. Contextualització y objecte del treball: definició dels objectius que persegueix, del problema plantejat o de les possibles aplicacions pràctiques.

4.1. ¿Què és la discriminació? ¿I la discriminació laboral per gènere?

Per a poder abordar el tema objecte de treball, hem de definir primer, què és la discriminació en base a diferents organismes:

La Declaració Universal Dels Drets Humans, art. 1, 2, 7, 23. (1948), senyala que “tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets. Tota persona té els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole”.

“Tots són iguals davant la llei i tenen, sense distinció, dret a igual protecció de la llei. Tots tenen dret a igual protecció contra la discriminació que infringeixi aquesta Declaració i contra tota provocació a tal discriminació”. “Tota persona té dret al treball, a la lliure elecció del seu treball, a condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra la desocupació. Tota persona té dret a una remuneració equitativa i satisfactòria. I, tota persona té dret a fundar sindicats i a sindicar-se per a la defensa dels seus interessos”.

L'article 14 de la Constitució Espanyola (1978), reproduïx que “els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

La llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Art. 3 i 4. “El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques”.

The People's Movement for Human Rights Learning (PDHRE), (moviment dels pobles per a l'Educació en Drets Humans), defineix la no-discriminació com “un dret a la no distinció, exclusió, restricció o preferència per motius de gènere, raça, color, origen nacional o ètnic, religió, opinió política, edat o qualsevol altre condició que tingui el propòsit d'afectar o deteriorar el goig complet dels drets i llibertats fonamentals”.

La discriminació es defineix en el Conveni n.111 de la Organització Internacional del Treball (OIT, 2003), com tota forma de distinció, exclusió o preferència basada en motius de raça, color, sexe, religió, opinió política, ascendència nacional o origen social, que tingui per efecte anular o alterar la igualtat d'oportunitats.

CONAPRED, el consell nacional de Mèxic per a prevenir la discriminació, la defineix de la següent manera:

“La discriminació és una pràctica que consisteix a donar un tracte desfavorable o de menyspreu a determinada persona. Les formes més habituals de discriminació solen ser per raons de sexe, edat, discapacitat, condició social, econòmica o de salut, embaràs, llengua, religió, i/o sexualitat”.

“Els efectes d’aquesta discriminació a la vida de les persones són negatius i tenen a veure amb la pèrdua de drets i la desigualtat per a accedir a ells, cosa que pot provocar aïllament, violència o fins i tot, a perdre la vida”.

Aleshores, què és la discriminació laboral per gènere?

- **Diferències entre sexe i gènere.** Abans de definir què és la discriminació laboral per gènere, primer, crec necessari explicar la diferència entre aquestes dues paraules, ja que creen bastanta confusió a l’hora d’utilitzar-les.

El diccionari de la Real Acadèmia Espanyola, defineix els termes de sexe i gènere de la següent manera:

- Sexe: “Condicció orgànica, masculina o femenina, dels animals i les plantes”.
- Gènere: “Grup al qual pertanyen els éssers humans de cada sexe, entès aquest des d’un punt de vista sociocultural en lloc d’exclusivament biològic”.

La paraula sexe fa referència a les diferències entre home i dona, és una categoria física i biològica, i la paraula gènere és construïda per mitjà de la cultura i la societat, s’aprèn, i per tant, es pot canviar.

En base a les definicions de discriminació anteriorment exposades i tenint clares ja les diferències entre sexe i gènere podríem dir que la discriminació laboral per gènere és una distinció en les condicions de treball d’una persona, exclusivament per la raó de pertànyer a un gènere o un altre (home o dona).

Discriminar laboralment a algú per qüestions de gènere és una situació en la que per ser home/dona, per motius biològics, la societat no “veu bé” que es realitzin segons quins treballs. La societat ha adaptat uns “rols” en els que segons quins sectors d’activitat és més valorat el gènere masculí i en altres el gènere femení, igual que en les posicions d’alts càrrecs, hi ha, encara, per desgràcia “càrrecs d’homes” i “càrrecs de dones”, sortint en per desgràcia les dones en desavantatge per motius que més endavant profunditzarem.

Tot això són coses que atempten directament sobre la Declaració Universal dels Drets Humans, document que recull als seus articles tots els drets humans, considerats bàsics, devent denunciar qualsevol tipus de vulneració d’aquests i castigats als infractors de la manera corresponent.

4.2 Tipus de discriminació laboral per causes de gènere.

Les formes més comuns de discriminació laboral segons l'article 6 de la llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, són:

- ✓ La discriminació directa, quan una persona rep un tracte laboral en unes condicions de desavantatge a una situació igual, per raó de seu sexe, de forma clara i visible.
 - Un exemple d'aquest tipus de discriminació podria ser: Un treballador d'un sexe, realitza 10 hores extres setmanals i les cobra correctament, mentre que altre treballador del sexe contrari, realitza les mateixes hores i no els hi paguen.

- ✓ La discriminació indirecta, en aquest cas, es reflexa una situació laboral amb una pràctica aparentment neutral però que, en realitat oculta pràctiques discriminatòries que no poden justificar-se objectivament.
 - Un exemple d'aquest tipus de discriminació podria ser: Una empresa que ofereix igualtat d'oportunitats i salaris a ambdós sexes, però la majoria de càrrecs més baixos els ocupen les dones.

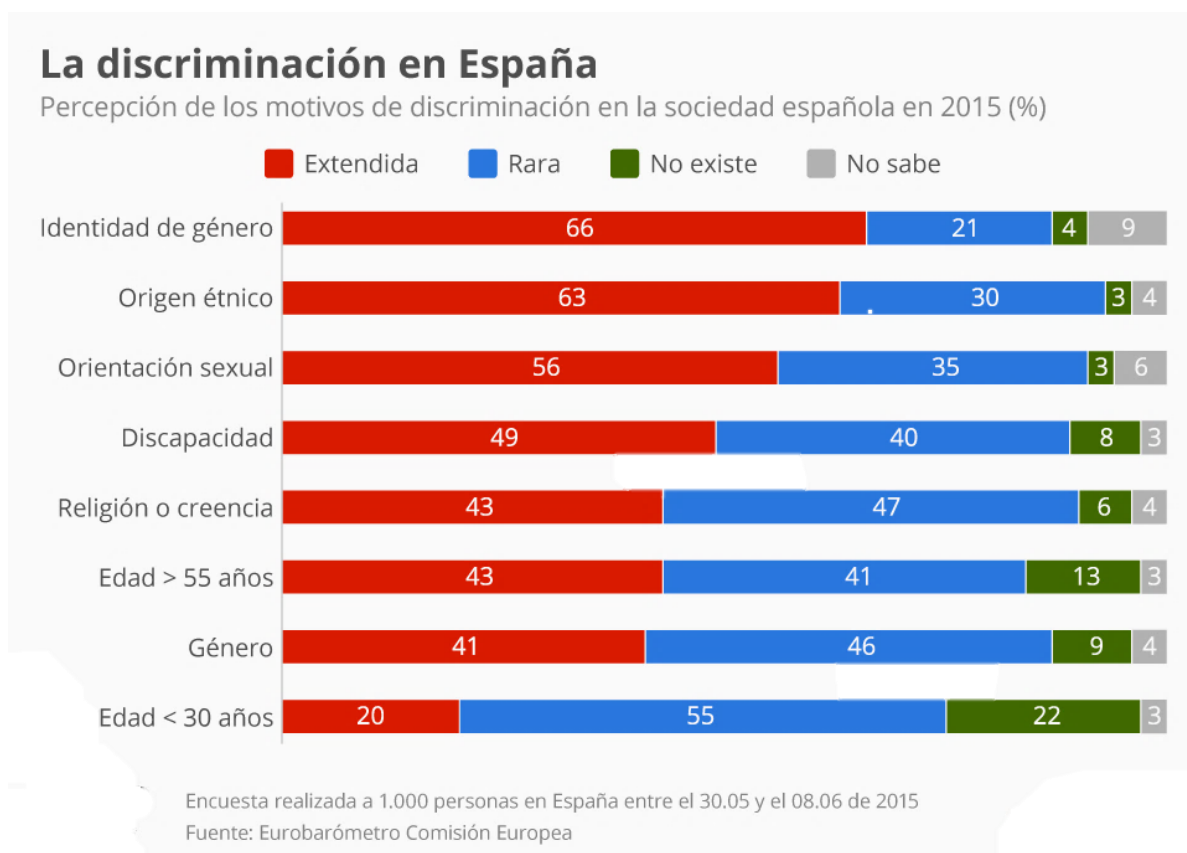
La discriminació indirecta és la més freqüent de les dues, ja, que, qualsevol tipus de discriminació esta totalment prohibida, però no és tan fàcil d'identificar com la directa.

Així mateix, el títol VII de la Llei de Drets Civils dels EEUU, de 1964, reconeix també:

- ✓ La fustigació sexual, quan es crea un ambient de treball incòmode degut a les condicions de treball per a les persones de qualsevol dels gèneres, incloent les del mateix sexe. Inclou també les pràctiques directes de favor sexual i els comentaris sobre el sexe d'una persona, que la puguin ofendre.

- ✓ La discriminació per embaràs, es prohibeix tot tipus de discriminació per qualsevol motiu relacionat amb l'embaràs, ja sigui l'embaràs pròpiament dit o condicions mèdiques derivades d'aquest.

4.3 Causes més freqüents de la discriminació a l'Estat Espanyol.



Analitzant el gràfic anterior de L'Eurobaròmetre de la Comissió Europea, podem observar que a l'any 2015, a una enquesta realitzada a 1000 persones, aquestes, identifiquen la identitat de gènere com la causa més freqüent de discriminació a l'Estat Espanyol, per damunt de la discapacitat, l'orientació sexual o l'origen ètnic. Molt per damunt també de variables com l'edat i el propi gènere.

És a dir, a la societat ja no tan sols discrimina per el motiu del gènere, sinó, que, es discrimina moltíssim més per la identitat de gènere. Es discrimina molt més a una persona que ha nascut com a home o dona i que es sent del sexe contrari, que a les dones per sentir-se dones i als homes per sentir-se i identificar-se com a homes.

De les 1000 persones enquestades, un 66% opinen seriosament que la societat discrimina en gran part per qüestions de identitat de gènere i 41% per qüestions de gènere. Percentatges molt elevats donat l'any que ens trobem i la quantitat de moviments en defensa de cada un dels col·lectius, per no dir que seguim parlant de uns dels drets fonamentals de la persona, el dret a la no-discriminació.

4.4 Anàlisi de les diferències laborals de gènere, durant i després de la crisi a l'estat Espanyol.

4.4.1 Ocupació a l'Estat Espanyol de nacionals, estrangers de la UE i estrangers que no són de la UE. Comparativa.

Totals de població per nacionalitat a l'Estat Espanyol					
2008			2012		
Espanyols	Estrangers UE	Estrangers NO UE	Espanyols	Estrangers UE	Estrangers NO UE
40.889.060	2.104.424	3.164.338	41.529.063	2.445.242	3.291.016
2016			2019		
Espanyols	Estrangers UE	Estrangers NO UE	Espanyols	Estrangers UE	Estrangers NO UE
41.938.427	1.844.592	2.773.989	41.989.330	1.832.540	3.204.338

Font: Institut Nacional d'Estadística.

Taxes d'ocupació per nacionalitat i sexe.

Unitats: Taxes d'ocupació respecte al total de cada sexe.

	2008T4			2012T4		
	Espanyola	Estrangers: UE	Estrangers: No UE	Espanyola	Estrangers: UE	Estrangers: No UE
Ambos sexes	50,80	59,95	61,78	44,31	49,30	47,24
Hombres	59,35	67,51	66,38	49,68	52,54	49,50
Mujeres	42,59	52,45	57,06	39,15	46,26	45,13
	2016T4			2019T4		
	Espanyola	Estrangers: UE	Estrangers: No UE	Espanyola	Estrangers: UE	Estrangers: No UE
Ambos sexes	47,31	55,75	53,23	49,86	59,29	55,59
Hombres	52,87	60,90	61,27	55,27	65,28	65,88
Mujeres	42,00	51,02	46,07	44,71	53,81	46,34

Font: Institut Nacional d'Estadística

A les taules anteriors, es presenten els totals de població i les taxes d'ocupació del 4t trimestre als anys 2008, (any d'inici de la crisi), 2012, 2016 i 2019 a l'Estat Espanyol, distribuït per sexe i nacionalitat, la qual es diferencia entre nacionals Espanyols, estrangers de la Unió Europea, i Estrangers no procedents de la Unió Europea que comprèn tots els estrangers europeus que no són de la UE, els africans, americans (Amèrica del Nord, Centre Amèrica i Amèrica del Sud), asiàtics, els procedents d'Oceania i la població considerada com a apàtrides, és a dir, que no es considera que tinguin una nacionalitat legal.

Una vegada analitzats tots els anys objecte d'estudi podem treure la següent informació:

A l'any **2008**, dels quasi 41 milions d'Espanyols que vivien a Espanya, trobem un 50,80% d'ocupats, és a dir poc més de la meitat d'Espanyols tenien un lloc de

treball en plena crisi econòmica. Respecte del total d'homes, veiem que l'ocupació del sexe masculí és d'un 59,35%, cosa que reflexa que més de la meitat dels homes treballaven. En quant a les dones, la taxa d'ocupació es situa al 42,59% del total.

Dels pocs més de 2 milions que trobem de població procedent de la UE, trobem un 59,95% d'ocupats, front a un 61,78% dels 3.164.338 d'estrangers que no procedeixen de la UE. La taxa d'ocupació de les dones estrangeres no procedents de la UE, és quasi 5 punts percentuals més elevada que la de dones de la UE, la taxa d'ocupació d'homes estrangers es situa entorn al 67% tant per els procedents de la UE, com per els que no.

Podem dir, que la taxa d'estrangers, és un poc més elevada que la taxa de nacionals espanyols. Comparant els dos tipus d'estrangers que tenim, observem també un lleuger avantatge dels estrangers procedents d'Amèrica, d'Àsia, d'Àfrica, etc. enfront als estrangers de la UE com poden ser persones procedents d'Alemanya, França, etc. Observem també que les taxes d'ocupació per als 3 tipus de nacionalitat, és més elevada per als homes, que per a les dones. La diferència menor es per als residents estrangers que no són de la UE.

A l'any **2012**, passats 4 anys del començament de la crisi econòmica, observem que la població de nacionalitat espanyola, ha crescut en més de 600.000 persones respecte a l'any 2008, baixant la taxa d'ocupació de nacionalitat espanyola entorn al 44%. La població espanyola procedent de la UE, també ha crescut unes 300.000 persones, i la taxa d'ocupació ha baixant uns 10 punts percentuals. En referència a la població que no procedeix de la UE, ha augmentat poc més d'uns 100.000 habitants i la taxa d'ocupats s'ha reduït a un 47%.

Totes les nacionalitats han sofert un augment de població, però una reducció de taxa d'ocupació. Tornant a tenir la taxa d'ocupació de nacionals espanyols com la més baixa.

En quant a la distribució de l'ocupació per sexes, observem que, la taxa d'ocupació es de menys del 50% del total de població d'homes per al sexe masculí de nacionalitat espanyola, i menys d'un 40% del total de dones per al sexe femení de nacionalitat espanyola.

Les persones habitants a Espanya procedents de països de la UE, presenten una taxa d'ocupació de poc més de la meitat de la població de sexe masculí ocupada. Front a un 46% d'ocupació femenina. La població que no es procedent ni d'Espanya, ni de la UE, però que resideix a l'Estat Espanyol presenta un 45% d'ocupació femenina, i un 49% d'ocupació masculina respecte al total de dones i homes, respectivament.

Tornem a observar una ocupació masculina majoritària, tornant a ser menor la diferència entre sexes en els estrangers que no procedeixen a la UE.

Analitzant les variables de l'any **2016**, observem que la població de Nacionalitat Espanyola continua augmentant, mentre que la població espanyola de

nacionalitat estrangera tant de persones de la UE, com de persones que no pertanyen a la UE, ha disminuït en més de mig milió cada una.

Totes les taxes d'ocupació han augmentat lleugerament, destacant la taxa dels estrangers per damunt de la de nacionalitat espanyola.

Fitxant-nos en la distribució de la taxa d'ocupació per sexes, tornem a trobar una taxa d'ocupació masculina més elevada que la femenina respecte al seu total, reflectint aquesta que la meitat de la població total d'homes treballa, enfront a una taxa d'ocupació de dones per davall de la meitat de la població total del sexe femení. La diferència més elevada entre sexes en aquest cas, és per a la població procedent de països d'Amèrica, Àsia, Oceania o Àfrica. Les taxes d'ocupació totals son més altes que al 2012, però segueixen essent més baixes que a l'inici de la crisi.

Per finalitzar, a l'any **2019**, trobem que la població espanyola, i la de nacionalitat de la UE, continua estable respecte a l'any 2016, augmentant la població de nacionalitat de fora de la UE, trobant-se aquesta, per damunt de la població d'aquest tipus de nacionalitat de l'any 2008.

En quant a les taxes d'ocupació d'aquest any, podem dir que segueixen augmentant, estant quasi a la mateixa proporció que les de l'any 2008. La taxa d'ocupació més alta la presenten els estrangers procedents de la UE, que supera en quasi 10 punts percentuals del total de població nacional espanyola.

La distribució de la taxa per sexes, presenta de nou unes taxes d'ocupació femenina més baixes que les masculines, la diferència menor existent es de nou per a les persones que no procedeixen a la UE. Ens trobem a l'any que presenta unes de les taxes d'ocupació femenina més elevada dels anys analitzats.

Llavors podem dir, que la taxa d'estrangers, és cada any un poc més elevada que la taxa de nacionals espanyols, això no vol dir que hi hagi més estrangers que espanyols ocupats, ja que hi ha una grandíssima diferència entre població nacional i estrangera. Si no que, en proporció al total de cada nacionalitat, els estrangers duen un lleuger avantatge. Això pot esser resposta de una discriminació per nacionalitat, basant-se en que a temporades de crisi, els nacionals espanyols descarten llocs de treball per ingressos mínims, treballs que acaben en mans de població estrangera que els necessiten per sobreviure.

Els homes tenen un avantatge significatiu a tots els anys, la taxa d'ocupació d'homes és bastant més elevada que la de les dones. Malgrat que al darrer any les taxes d'ocupació femenina han crescut, situant-se inclús per davant de les taxes de l'any d'inici de la crisi, segueix havent una discriminació positiva cap al sexe masculí en base als homes que fan feina respecte al seu total poblacional.

Moltes d'aquestes taxes ens poden voler dir que la dona té més difícil accés a la oferta laboral, ja sigui per motius propis del gènere, per motius de maternitat, ja que són les que s'encarreguen majoritàriament dels fills, o, també podríem parlar de discriminació per motius de no valorar-les per alts càrrecs de direcció com veurem més endavant.

4.4.2 Anàlisi per branques d'activitat on hi trobem més discriminació per gènere a l'estat espanyol.

Ocupats per sexe i branca d'activitat.												
Unitats: Percentatge respecte al total d'ocupats de cada sexe												
	2008T4			2012T4			2016T4			2019T4		
	Ambdós sexes	Homes	Dones	Ambdós sexes	Homes	Dones	Ambdós sexes	Homes	Dones	Ambdós sexes	Homes	Dones
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	4,1	5,3	2,5	4,5	6,1	2,5	4,4	6,2	2,3	4,0	5,7	1,9
Indústria manufacturera	14,1	18,5	8,2	12,6	17,1	7,2	12,6	17,3	7,0	12,5	16,7	7,6
Construcció	10,9	17,7	1,9	6,3	10,5	1,2	5,8	9,9	1,0	6,4	10,9	1,2
Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	15,9	14,1	18,3	16,5	15,4	17,8	16,3	14,9	18,0	15,7	14,7	16,9
Transport i emmagatzematge	4,9	7,0	2,3	4,8	7,2	2,0	5,1	7,6	2,0	5,3	7,7	2,3
Hosteleria	7,0	5,5	9,1	7,2	6,2	8,3	8,5	7,1	10,0	8,5	7,3	9,8
Informació i comunicacions	2,9	3,3	2,3	3,0	3,6	2,3	3,0	3,8	2,2	3,0	3,8	2,1
Activitats professionals, científiques i tècniques	4,5	4,1	5,0	4,9	4,9	5,0	5,1	4,7	5,6	5,2	4,8	5,7
Activitats administratives i serveis auxiliars	4,7	3,4	6,3	5,2	4,0	6,6	5,0	4,2	5,9	5,3	4,5	6,2
Administració Pública i defensa; Seguretat Social obligatòria	6,7	6,9	6,3	7,6	8,0	7,1	6,9	7,4	6,2	6,8	7,0	6,6
Educació	6,0	3,7	8,9	6,9	4,1	10,4	6,9	4,1	10,2	6,9	4,2	10,1
Activitats sanitàries i de serveis socials	6,7	2,6	12,1	7,9	3,4	13,3	8,1	3,4	13,8	8,7	3,8	14,6
Activitats de les llars com a ocupadors de personal domèstic; i com a productors de béns i serveis per a ús propi	3,7	0,5	7,9	3,8	0,8	7,4	3,4	0,7	6,6	2,9	0,7	5,5

Font: Institut Nacional d'Estadística.

En aquest apartat, volem analitzar quines són les branques d'activitat que presenten més nombre d'ocupats al 4t trimestre de cada un dels anys objecte d'estudi, en base al seu sexe i com han anat evolucionant durant els anys, per poder saber així, si ambdós sexes reben les mateixes oportunitats a les mateixes branques d'activitat o no.

Analitzant les taules anteriors, podem observar que:

A l'any **2008**, podem apreciar que la taxa d'ocupació més elevada correspon a la branca d'activitat del comerç a l'engròs i al detall, amb un 15,9% respecte al total

d'ocupació de l'Estat Espanyol, dividint-se aquesta en un 14,1% d'homes, front a un 18,3% de dones. Seguit d'aquest, es troba la indústria manufacturera, que representa un 14,1% d'ocupació total.

Les branques amb més presència femenina són, la d'activitats de les llars com a ocupadors de personal domèstic, (malgrat la seva baixa taxa d'ocupació, ja que només ocupa un 3,7% del total d'ocupació general, destaca notablement el sexe femení amb un 7,9% front a un quasi nul 0,5% d'homes). Les branques de les activitats sanitàries, la de comerç a l'engròs, la d'activitats administratives, la d'educació i el d'hostaleria, presenten també una taxa de dones que treballen en aquests, bastant major que la dels homes.

Per altra banda, les branques amb una gran diferència positiva cap al sexe masculí són, la de la indústria manufacturera, reflectida en una diferència per sexes aquesta vegada, bastant inferior per a les dones (un percentatge 10 punts més baix que la taxa d'homes). La de la construcció i el de transport i emmagatzematge, representen també una taxa considerablement elevada per als homes, respecte a la de les dones.

A l'any **2012**, continuen essent les dues mateixes branques que a l'any 2008 les que tenen una taxa d'activitat més elevada. La del comerç a l'engròs i al detall que ha augmentat la seva taxa d'ocupació, i la de la indústria manufacturera, que ha sofert una lleugera baixada.

Les branques amb més diferència significativa entre sexes, també segueixen essent les mateixes que a l'any 2008, on a les activitats de les llars, augmenta molt lleument la taxa d'ocupació d'homes i disminueix també molt lleugerament la de dones.

Destaca una baixada significativa de l'ocupació de la construcció, que continua essent quasi totalment masculina, i un augment de les activitats sanitàries i serveis socials, on la taxa d'ocupació femenina és considerablement més elevada que la dels homes. La resta de branques d'activitat es mantenen pràcticament constants.

A l'any **2016**, continuen essent la branca del comerç a l'engròs i la de la indústria manufacturera, les que tenen una taxa d'activitat més elevada, mantenint-se relativament estables respecte a l'any 2012.

La branca de l'hostaleria presenta una taxa d'ocupació més elevada que la dels anys anteriors, fent especial increment al número de dones que treballen en aquest sector.

Continua baixant la taxa d'ocupació de dones a les activitats de la llar, però, la d'homes no augmenta, fet que es conseqüència, de que els homes que treballaven a la construcció es van anar ficant a altres branques d'activitat com la indústria manufacturera, el transport i a l'administració pública, i, que les

dones, estan deixant aquests tipus d'activitat per dedicar-se al comerç, a l'hostaleria o a activitats professionals científiques i tècniques.

La construcció, l'administració pública i les activitats de les llars, continuen baixant. La resta de branques d'activitat es mantenen estables o van creixent lleument.

Per finalitzar, a l'any **2019**, continua amb els dos mateixos sectors que els anys anteriors amb l'ocupació més elevada, baixant lleugerament les seves taxes.

En el cas de les activitats de les llars, continuen essent majoritàriament femenines, la taxa d'homes ja no augmenta, però la de les dones segueix baixant, cosa que torna a demostrar que de cada vegada, malgrat sigui un procés gradual i lent, les dones s'estan incorporant al món laboral al marge de les activitats de les llars com comentàvem abans.

Per fi observem una lleugera recuperació de la taxa d'ocupació de la construcció, però no augmenta gairebé el número de dones treballadores en aquest, continua essent un treball majoritàriament masculí.

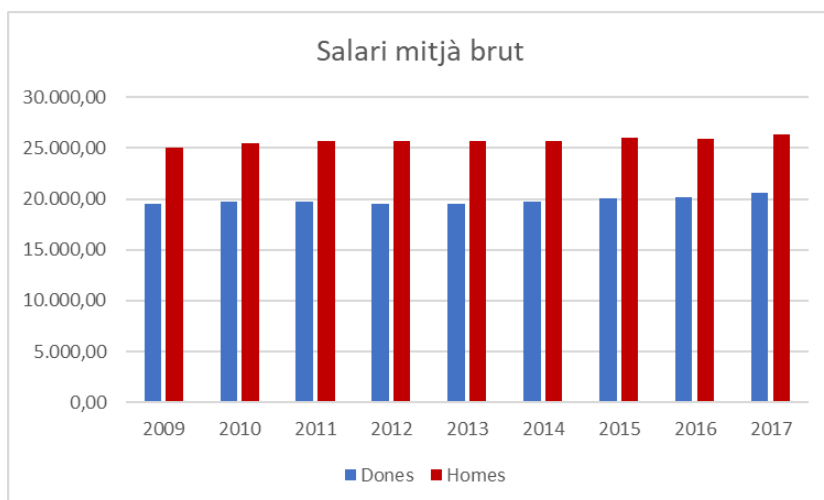
Aleshores, fixant-nos en el resultat dels anys analitzats, veiem desigualtats a l'hora de treballar a una branca d'activitat o a un altre, basant-nos en la discriminació per gènere, on observem que els homes a l'Estat Espanyol, majoritàriament es dediquen a la construcció i manufactura, i les dones es dediquen majoritàriament a les activitats sanitàries, comerç, educació o activitats de les llars.

Les taxes d'ocupació d'alguna branca d'activitat com la de les activitats sanitàries, la construcció i les activitats administratives, han aconseguit recuperar-se lleugerament des de la crisi, la gran majoria de branques d'activitat es mantenen constants, i en alguns casos com en el cas de l'agricultura, el comerç a l'engròs i les activitats de les llars, representen una taxa més baixa. Tot i així, qualsevol que sigui la seva situació actual, ens trobem taxes relativament més baixes que a l'any d'inici de l'estudi, any 2008.

4.4.3 Anàlisi de diferències de salari per gènere en el temps a l'estat espanyol.

Salari anual mitjà. Bretxa salarial.

Any	Salari mitjà brut	
	Dones	Homes
2009	19.502,02	25.001,05
2010	19.735,22	25.479,74
2011	19.767,59	25.667,89
2012	19.537,33	25.682,05
2013	19.514,58	25.675,17
2014	19.744,82	25.727,24
2015	20.051,58	25.992,76
2016	20.131,41	25.924,43
2017	20.607,85	26.391,84



Font: Enquestes de Estructura Salarial. INE.

Gràfic 1. Font: elaboració pròpia a partir de la taula anterior.

Les desigualtats salarials entre homes i dones sovint s'avaluen mitjançant un indicador denominat bretxa salarial.

Díaz-Martínez et al., (2016, pàg. 25), defineix la discriminació salarial entre gèneres, també anomenada diferència o bretxa salarial, com "la diferència de salaris entre homes i dones. La retribució salarial inclou, a més del salari base, diferents complements".

Segons la definició de l'Art. 141 del Tractat d'Amsterdam, "s'entén per retribució o remuneració, el salari o sou base, bàsic, ordinari o mínim, i altres gratificacions percebudes, directa o indirectament, en diners o en espècie per la persona treballadora en raó de la relació de treball".

Entre aquestes gratificacions rebudes es troben les primes, les hores extres, els pagaments per mèrits i rendiments, etc. La bretxa salarial es refereix, per tant, al fet que les dones reben una retribució més baixa que els homes per fer treballs iguals o de similar valor. Això significa que les dones mostren un dèficit salarial. "Recerques prèvies realitzades sobre aquesta qüestió han determinat que és en els complements salarials, donada la seva major discrecionalitat, on s'acusen les principals diferències salarials de gènere". (Díaz-Martínez et al., 2016, pàg. 25).

A la taula anterior, podem observar, el salari anual mitjà, que han cobrat dones i homes durant el període comprés durant els anys 2009 i 2017. Durant aquests 9 anys, podem observar que, el salari de les dones a l'estat espanyol és bastant inferior al dels homes (al voltant de 5000/6000 euros per any) i no tan sols això, si no que, entre l'any 2011 i 2013 s'aprecia una lleugera baixada de sous del gènere femení, cosa que no passa al salari anual del gènere masculí, que podríem afirmar que no tan sols es manté any darrera any, sinó que va augmentant de manera significativa amb el temps. A l'any 2017, trobem una pujada significativa de sous d'ambdós sexes, la pujada del sou mitjà de les dones és més gran, però el sou dels homes segueix essent més elevat.

També, durant els anys que mostrem a la taula, si analitzem el primer i el darrer any, podem observar que el sou anual de les dones hauria pujat uns 1100 euros, front a quasi 1400 euros per als homes. Tot això tenint en compte lo anteriorment citat, que els sous dels homes no han sofert cap reducció, mentre que el sou de les dones, sí. Llavors la diferència seria més significativa i notòria.

Oelz M. et alter, (2013, pàg. 23), afirmen que “aquesta discriminació pot ser produïda quan el mateix treball rep títols diferents, depenent si el realitza un home o una dona. Normalment, els treballs femenins estan pitjor pagats que els designats amb nom masculins”. A la següent taula poden veure exemples:

TÍTOLS DIFERENTS PER AL MATEIX TREBALL	
Títol Masculí	Títol femení
Comercial	Assistent de venda
Subgerent	Assistent del gerent
Tècnic	Operadora
Gestor d'informació	Bibliotecària
Director d'oficina	Supervisora de mecanografia
Sastre	Costurera
Auxiliar de vol	Hostessa
Assistent personal	Secretària
Administrador	Secretària
Xef	Cuina
Conserge	Netejadora

Font: Oelz M., ET ALTER, (2013).

Així mateix, l'autor, Oelz M. et alter, (2013, pàg. 24), també senyala que “aquesta diferència pot produir-se quan homes i dones exerceixen treballs diferents, que són d'igual valor però reben remuneració diferent. Això es pot deure a prejudicis sexistes en els mètodes d'avaluació del lloc de treball i en els sistemes de classificació de les ocupacions, ja que les capacitats, esforços, responsabilitats i condicions de treball associades a treballs exercits principalment per dones no es reconeix o esta menysvalorat”.

4.4.4 Diferències de gènere entre els tipus de lloc treball. Les dones amb més èxit laboral a l'Estat Espanyol.

Ocupats per tipus de lloc de treball y												
Unitats: Percentatge respecte al total d'ocupats de cada sexe												
	Empleat (amb caps i sense subordinats)				Encarregat, cap de taller o d'oficina, capatàs o similar				Comandament intermedi			
	2008	2012	2016	2019	2008	2012	2016	2019	2008	2012	2016	2019
Ambdós sexes	69,3	68,9	70,8	69,6	7,8	6,6	6,1	6,5	5,2	6,0	6,0	7,1
Homes	63,2	62,6	65,2	64,1	9,5	8,0	7,6	7,9	5,8	6,9	6,5	7,7
Dones	77,5	76,5	77,6	76,3	5,4	4,9	4,3	4,7	4,4	4,9	5,2	6,3

	Director de petita empresa, departament o sucursal				Director de empresa gran o mitjana				Ocupat independent (sense caps ni subordinats)			
	2008	2012	2016	2019	2008	2012	2016	2019	2008	2012	2016	2019
Ambdós sexes	6,5	7,0	5,8	6,5	0,7	0,8	0,7	0,6	10,0	10,5	10,5	9,4
Homes	8,3	8,9	7,5	8,1	1,0	1,2	0,9	0,8	11,6	12,2	12,1	11,0
Dones	4,2	4,6	3,8	4,5	0,3	0,3	0,4	0,4	7,9	8,5	8,5	7,5

Font: Institut Nacional d'Estadística.

A aquest apartat, volem saber quins tipus de càrrec duen a terme la població ocupada d'Espanya a l'àmbit laboral, volem analitzar de nou, si hi ha cap tipus de discriminació entre sexes, si tots dos, tenen la mateixa oportunitat de promoció dins les empreses o no i com això ha anat evolucionant durant els anys.

Per tant, començarem analitzant la variable **d'empleats amb caps i sense subordinats**, on trobem que la majoria de població tant d'homes com de dones es troben dins aquest grup, malgrat això, destaca el número de dones a aquest càrrec sobre el d'homes. La taxa d'ocupats en aquest tipus de lloc de treball es mantén pràcticament estable durant tots els anys d'anàlisi.

En relació al càrrec **d'encarregat**, observem que les taxes van disminuint al llarg dels anys. Efecte de la crisi econòmica, es prescindien d'aquest tipus de càrrecs, moltes vegades substituint-los per el propi director de l'empresa.

Podem veure, com la taxa d'homes és significativament més alta que la de dones, deixant les empreses i els empleats més sovint, en mans d'una figura masculina.

El càrrec de **comandament intermedi**, presenta un augment progressiu de les seves taxes d'ocupació. En quant a la distribució per sexes, observem de nou

una prioritat del sexe masculí per a aquest tipus de càrrec, encara que les dues taxes augmenten progressivament.

Com a **directors de petita empresa**, observem un descens de la taxa d'ocupació a l'any 2012 a causa de la crisi però després es va recuperant fins a obtenir la mateixa xifra que a l'inici de l'estudi. Tornem a tenir una evident diferència entre ambdós sexes, de nou beneficiosa per al sexe masculí. Ambdós sexes presenten una baixada del nombre de treballadors que assumeixen aquest càrrec a l'any 2016, però a l'any 2019 veiem que estan recuperant-los.

El càrrec de **direcció de grans o mitjanes empreses**, és el tipus de càrrec amb menor ocupació. Tenint a 2019, la taxa més baixa. El nombre d'homes ocupats amb aquest càrrec ha anat disminuint i el de dones va augmentant molt a poc a poc.

En quant als **ocupats independents**, és a dir, els empresaris, podem veure com de l'any 2012 al 2016, ha anat augmentant la taxa d'ocupació d'aquests, ja que amb la crisi financera, molta gent va perdre el seu treball com a empleat i es van llençar a provar sort amb el seu propi negoci, a l'actualitat, veiem que el número de empresaris ha disminuït. Tornem a observar un número d'homes ocupats més alt que el de dones, essent la taxa més baixa actualment per ambdós sexes respecte al 2008.

Al principi de l'estudi, a l'any 2008, es consideraven més vàlids els empleats de sexe masculí per als càrrecs de direcció i d'emprenedoria, ja sigui de petites, mitjanes, o grans empreses, fet que podem observar que actualment està canviant, sobretot a grans empreses on les dones estan assumint càrrecs de direcció.

La revista Forbes, revista especialitzada en el món dels negocis i les finances, presenta cada any una llista actualitzada dels 100 espanyols més rics, analitzant no sols qui té més diners, sinó també com gestionen el seu patrimoni, estudia el valor de mercat de les seves empreses, les seves propietats immobiliàries, sumptuàries i la seva liquiditat.

Analitzant aquesta llista de 100 persones, ens trobem un **74% d'homes** front a un **26% de dones**. Les dones que destaquen a aquesta llista són:

Sandra Ortega Mera, (filla d'Amancio Ortega, accionista majoritari "d'Inditex"), és accionista "d'Inditex" i altres societats. Sandra, s'ubica a la segona posició de les persones més riques d'Espanya amb un capital de 6000 milions d'euros a 2019. Gestiona les seves inversions a través de "Rosp Corunna", que és la segona accionista d'Inditex, i també té participacions a societats com "Pharma Mar", "Room Mate" i la sicav "Soandre Activos".

Alicia Koplowitz, presidenta i propietària de 100% del grup "Omega Capital", la societat de holding gràcies a la qual diversifica la seva inversió a sectors com el financer, l'industrial, l'immobiliari i l'hoteler. Ocupa la 8 posició d'aquesta llista amb un capital de 2.000 milions d'euros a 2019.

María del Pino Clavo-Sotelo, presidenta de la fundació “Rafael del Pino – Infraestructuras de Madrid”, ha augmentat la seva riquesa gràcies a la gestió de les sicav en les que és accionista majoritària i a l'èxit de la constructora d'infraestructures Ferroviaria. Ocupa la 10 posició, amb un capital de 1.700 milions d'euros a 2019.

Sol Daurella Comadrán, amb un capital de 1.600 milions d'euros a 2019, la presidenta de “Coca-Cola European Partners- Bebidas Cataluña”, és una de les dones més exitoses de l'Estat Espanyol apoderant-se del lloc número 11, és una les majors accionistes de l'empresa, empresa que, ha pujat els seus ingressos un 7% gràcies a la seva gestió.

Hortensia Herrero, i el seu home, Juan Roig, son els majors propietaris d'una de les cadenes de supermercats de major creixement a Espanya. Ella, és la segona accionista de Mercadona amb el 27,7% a través de “Herrecha Inversiones”, se situa a la posició número 12 del rànquing amb una fortuna de 1600 milions d'euros a 2019.

Helena Revoredo Delvecchio, controla més del 50% de “Prosegur”, una empresa de seguretat i serveis més importants d'Espanya. Al 2019, la seva capitalització va baixar un 25%, respecte 2018. Malgrat això, Helena es troba a la posició 21 de la llista amb 1400 milions d'euros de capital a 2019.

Fent menció a l'anàlisi anterior, on dèiem que la dona de cada vegada assumeix més càrrecs de direcció, una vegada més trobem desequilibri a l'àmbit laboral entre el sexe femení i el masculí, aquesta vegada entre les persones d'alt poder adquisitiu.

La quantitat de dones emprenedores amb més èxit a Espanya va creixent amb el pas del temps, però, és considerablement més baixa que la quantitat d'homes. Aquesta diferència radica en que encara hi ha dones que, per una banda no s'atreveixen a donar el pas de ser empresàries, i si ho fan, no solen ser de grans empreses, sinó que solen ser micropymes, en la majoria de casos empreses d'autoocupació. Això es degut primer de tot per raons culturals, ja que des de temps passats es considera com a una cosa “d'homes”. També pot influir el fet de que crear una gran empresa, implica haver de dedicar-li molt de temps deixant de banda la vida familiar en molts de casos, cosa que moltes dones no estan disposades, sobretot, les que volen ser o són mares.

Per altre banda, en base a la llista de la revista Forbes, observem també que, la gran majoria de dones que apareixen a la llista, són familiars tals com a “filles, dones, germanes de...” i són la segona accionista de l'empresa en els millors dels casos, deixant-les una vegada més darrera d'un home. Això no els hi lleva mèrit, ja que segur que en la majoria de casos fan la mateixa quantitat/qualitat de treball, o més, però si els hi lleva prestigi i reconeixement.

Malgrat això, afortunadament no totes es deixen dur per aquestes raons culturals i socials, i es llancen a l'aventura, demostrant que són igual de capaces de dur una empresa important i gestionar-la i explotar-la amb el millor dels èxits possibles.

4.4.5 Incidència en l'ocupació per l'existència de fills.

Taxa d'ocupació de les persones de 25 a 49 anys sense fills/amb fills menors de 12 anys segons

Unitats: Percentatge respecte al total d'ocupats de cada sexe

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Homes										
Sense fills	80,1	79,6	77,9	74,8	74,4	76,8	79,0	81,2	83,0	84,7
Amb fills	83,7	82,4	81,5	78,9	78,9	80,9	84,3	86,3	88,0	89,4
1 fill	83,3	82,2	81,1	78,4	78,3	81,0	84,5	86,4	88,4	89,6
2 fills	84,9	83,2	82,7	80,6	80,6	81,7	85,3	87,6	88,4	90,3
3 o més	79,4	79,4	78,4	72,3	72,8	74,6	75,5	78,0	81,7	80,5
Dones										
Sense fills	70,0	69,3	68,9	67,6	66,9	67,8	69,0	71,6	72,4	74,3
Amb fills	60,6	60,1	60,3	59,9	59,5	61,1	62,8	64,8	66,6	68,2
1 fill	63,0	62,2	62,0	62,2	61,2	62,4	64,9	67,7	68,6	69,9
2 fills	58,4	58,3	59,0	57,5	58,2	61,4	62,2	62,3	66,0	68,4
3 o més	45,0	47,6	47,6	47,0	47,0	44,2	43,8	49,0	50,3	47,7

Font: Enquesta de Població Activa. INE.

Analitzant la taula anterior, podem observar que a l'any després de l'inici de la crisi, any 2009, tenim un 10,1% més d'homes que de dones ocupats sense fills. A mesura que ambdós sexes van tenint fills, va augmentant la taxa d'homes ocupats, al contrari que la de les dones, que va disminuint. Quan tenen 3 fills o més, ambdós sexes baixen la taxa d'ocupació, però el nombre d'homes ocupats és moltíssim més elevat que la taxa de dones ocupades amb la mateixa situació. Cosa que indica, que en gran mesura són les dones les que deixen de fer feina per fer-se càrrec dels fills, o que, pel fet de tenir-los, no aconsegueixen feina.

Entre els anys 2011 i 2015, van disminuint les taxes d'ambdós sexes de igual manera, seguint els paràmetres de l'any 2009, és a dir, la taxa d'homes més elevades que les de les dones amb la mateixa situació, i, la taxa de dones disminuint a mesura que tenen més fills.

Els anys 2016 a 2018, observem que, tornen a augmentar totes les taxes d'ocupació, fet que demostra que la economia i el treball estan millorant. També podem observar que la quantitat de dones ocupades amb 3 o més fills augmenta, però segueix essent molt inferior a la taxa d'homes ocupats en la mateixa situació.

Als anys propers a la crisi observem que apart, d'haver una oferta laboral més escassa, les dones amb fills tenen menys possibilitats de obtenir un lloc de treball que els homes. Als anys propers a la era actual, la dona aconsegueix augmentar aquesta taxa però en menor percentatge i amb moltíssima diferència a la taxa dels homes.

Llavors, tornem a tenir una situació de desigualtat de la dona a l'àmbit laboral, a mesura que les dones tenen fills, és més difícil que aconseguixin un treball assalariat que els homes en la mateixa situació, que, directament, com parlàvem a un principi, perdin el treball per el motiu d'haver-se quedat embarassades o es modifiquin injustament les seves condicions laborals.

També cal afegir, que les dones solen ser les que s'encarreguen més freqüentment dels fills i de la vida de la llar, i els empresaris en molts de casos s'aprofiten d'aquesta situació, per no contractar-les.

4.5 Solucions aplicades al problema. Canvis durant els anys.

Vista la obvia desigualtat que presenten les dones en l'àmbit laboral, durant els anys han anat sorgint diferents organismes, institucions i lleis per a la defensa i la erradicació d'aquesta discriminació laboral, si bé, com s'ha comprovat amb els anàlisis anteriors, no s'ha erradicat a la seva totalitat, però sí que va disminuint progressivament amb els anys.

L'article 11 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes, va disposar que:

“Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions de desigualtat respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsisteixin aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas”.

També indica que “les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar aquest tipus de mesures en els termes establerts en la present Llei”.

L'institut de la dona i per la igualtat d'oportunitats, és un organisme autònom que depèn del Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat, i té com a funcions fomentar la igualtat entre homes i dones i impulsar polítiques actives per a l'ocupació de les dones. També vol promoure la participació de la dona a la vida política, cultural, social i econòmica i prevenir i intentar eliminar tota classe de discriminació per qualsevol tipus d'índole personal.

Segons Pérez del Rio, (2006, pàg. 102), algunes mesures que es podrien dur a terme per a atenuar aquest problema són:

- “Els convenis col·lectius haurien d'introduir clàusules que afirmin el dret a la igualtat retributiva sense discriminació per raó de gènere”.
- “El conveni ha de regular l'estructura retributiva incloent les percepcions extrasalarials i les millores socials de qualsevol classe i establir que serà aplicable a tot el personal, sigui com sigui la seva modalitat de contractació, sense realitzar excepcions respecte del contractat temporalment o a temps parcial”.
- “Hauria de regular-se un sistema de classificació professional que garanteixi la no discriminació per raó de gènere i que estableixi un sistema neutre i objectiu de valoració del treball que permeti avaluar periòdicament l'enquadrament professional i corregir les situacions discriminatòries motivades per una infravaloració il·legal del treball realitzat per les dones”.
- “Han d'introduir-se mesures d'acció positiva que tractin d'eliminar situacions de desigualtat retributiva fixant salaris mínims garantits i establint increments salarials suplementaris al general a fi d'equiparar les categories feminitzades amb els seus equivalents masculinitzades. El fet que les dones ocupin

majoritàriament els llocs més baixos de les classificacions professionals a causa de la segmentació vertical es reflecteix en el seu salari basi i provoca un efecte d'arrossegament en la fixació de les quanties complementàries, efecte que alguns sectors pretenen minorar mitjançant la fixació d'un salari mínim garantit”.

La majoria d'aquestes institucions o organismes estan encapçalats per dones, que lluiten per els seus drets fonamentals, però, als darrers anys han sorgit organitzacions com la organització AHIGE, que és una associació d'homes que lluiten per la igualtat de gènere, inserint nous models de “masculinitat” basats en valors com el respecte, el positivisme i la llibertat.

La llibertat d'expressió, recolzada per la declaració universal dels drets humans, de cada vegada és més amplia i això ha fet sorgir diferent tipus de manifestacions a favor del tracte igualitari de la dona a l'àmbit laboral, fets que han ajudat en part a la lluita d'aquest problema social.

5.Descripció de la metodologia empleada.

Per a la realització d'aquest treball-estudi, primer, s'ha volgut explicar el problema principal, que és la discriminació, basant-se en les definicions de les lleis i els organismes o institucions que defensen la igualtat de gènere i la no-discriminació.

Per a l'anàlisi, s'han utilitzat els diferents organismes d'estadística de la població espanyola, majoritàriament l'Institut Nacional d'Estadística, analitzant en la majoria de variables els anys 2008, 2012, 2016, i 2019, com a referència del període comprès entre 2008 i 2019, ambdós inclosos.

Ens hem basant en les dades de població activa i ocupada de l'Estat Espanyol, s'han analitzat les oportunitats laborals del sexe masculí i femení en base a diferents variables com poden ser la variable de la nacionalitat, on analitzem mitjançant la taxa d'ocupació de la població espanyola dividint-la en tres grups de nacionalitat, la espanyola, la d'estrangers de la UE, i la d'estrangers que no són de la UE.

També hem utilitzat estadístiques amb la variable del sector econòmic, per analitzar quins son els sectors on hi ha més diferències per sexe, quins sectors son majoritàriament masculins i quins femenins. La variable del salari, analitzant si a tots dos sexes se'ls hi retribueix de la mateixa manera. La del tipus de càrrec, per saber si ambdós sexes se'ls s'hi ofereix els mateixos tipus de càrrecs d'importància a les empreses, i la variable dels fills a càrrec, analitzant si homes i dones tenen les mateixes oportunitats de tenir un contracte laboral quan tenen fills, o si, tenen la possibilitat de cercar-lo.

Mitjançant les lleis i els organismes que han sorgit per a pal·liar i eliminar aquesta discriminació s'han plantejat una sèrie de solucions al problema.

6. Resultats del treball.

Després d'haver realitzat tots els estudis anteriors, podem fer les següents afirmacions:

Hi ha un gran desconeixement general entre les paraules gènere i sexe.

Qualsevol tipus de discriminació, ja sigui laboral o de qualsevol una altra índole, per raons de sexe o sexualitat, vulnera els drets fonamentals de l'ésser humà.

Les variables del sexe o sexualitat són una de les més destacades per la població espanyola a l'hora de ser discriminades laboralment.

En relació a les taxes d'ocupació, si bé han anat augmentat als darrer anys les d'ambdós sexes, i essent major la taxa d'ocupació femenina respecte a la taxa de 2008, la taxa d'ocupats d'homes, tant de nacionals, com d'Estrangers, és major a la de dones.

De cada vegada menys, però, encara trobem rames d'activitat on són més valorades les persones d'un sexe o d'un altre per a treballar, és a dir, rames on la taxa d'ocupació respecte del total de cada sexe és més alta per a un sexe en concret, com per exemple el de la construcció, que es va veure seriosament afectada durant els anys de la crisi i els empleats d'aquesta, van haver-se d'introduir a altres rames d'activitat, alguns d'ells inclús a la de servei d'activitats domèstiques, que és una de les rames d'activitat amb una taxa d'ocupació bastant elevada respecte al total de dones.

També hem observat que les dones al llarg dels anys, han sofert variacions de salari, igual que els homes, però sempre amb menor proporció amb un resultat més baix. Fet que pot esser degut a la situació dels càrrecs superiors, que, malgrat la taxa de dones ha crescut al darrers anys, segueix essent bastant més baixa que la del sexe masculí.

El fet de tenir fills, afecta majoritàriament a les dones a l'hora de obtenir ofertes laborals o de tenir llocs de feina amb alts càrrecs, ja que són les que en gran part s'encarreguen de la cura dels fills, i això els hi dificulta poder compaginar ambdues coses, fent moltes vegades que acabi deixant el lloc de treball.

Llavors, amb tot això, podem afirmar rotundament, que la dona a poc a poc, va aconseguint els seus drets fonamentals com a persona, però que encara segueix patint una discriminació per diferents variables, ocasionades per la societat.

7. Conclusions.

Les conclusions a les que arribem després de la realització d'aquest estudi són:

Podem afirmar que hi ha una discriminació latent a l'Estat Espanyol entre les taxes d'ocupació d'homes i les de dones.

Els homes són el sexe en el que més es confien els càrrecs superiors, tenint empleats al seu càrrec, fet que, està canviant a poc a poc, però que necessita que es segueixi lluitant per aconseguir la equitat i la no-discriminació de la dona en l'àmbit laboral, en la vida social, i en qualsevol altre tipus d'àmbit.

Podem dir que la societat de cada vegada és més conscient de que no es "just" que existeixin aquestes diferències entre un sexe i un altre, quan tots dos estan capacitats física i intel·lectualment, per a realitzar les mateixes labors, en la mesura que sigui possible, qualsevol que sigui la seva condició biològica o sexual, i que la cura dels fills, no pertany única i exclusivament a la dona com es feia en un principi, si no que és responsabilitat dels dos progenitors.

Llavors, observem que la societat està fent una "normalització" de lo que és un atemptat directe sobre els drets fonamentals de cada un dels essers humans, com reconeixen diferents lleis i institucions, com per exemple La Declaració Universal Dels Drets Humans, art. 1, 2, 7, 23. (1948), que senyala que "tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, que tota persona té els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole". "Tots són iguals davant la llei i tenen, sense distinció, dret a igual protecció de la llei. Tots tenen dret a igual protecció contra la discriminació que infringeixi aquesta Declaració i contra tota provocació a tal discriminació". "Tota persona té dret al treball, a la lliure elecció del seu treball, a condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra la desocupació. Tota persona té dret a una remuneració equitativa i satisfactòria. I, tota persona té dret a fundar sindicats i a sindicar-se per a la defensa dels seus interessos".

Com comentàvem anteriorment, mitjançant totes les variables analitzades en el treball, és verídic que el problema segueix existint, malgrat que en menor mesura, gràcies a totes les institucions, lleis i totes les persones que han lluitat contra un problema que mai hauria d'haver existit.

8. Referències bibliogràfiques.

- ✓ Associació d'homes por la igualtat de gènere AHIGE, Màlaga. (<https://ahige.org>).
- ✓ Consell Nacional para Prevenir la Discriminació, "CONAPRED", Mèxic. (<https://www.conapred.org.mx/>).
- ✓ Constitució Espanyola, (27 desembre 1978). Agencia Estatal Bolletí Oficial del l'Estat. (<https://boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>).
- ✓ Declaració Universal dels Drets Humans, (10 de desembre 1948), Organització de les Nacions Unides, París. (<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights>).
- ✓ Díaz-Martínez, C.; Jabbaz, M.; Aguado, E. y González, L. (2016): Las brechas de género: brecha de cuidados, brecha salarial y brecha de tiempo propio, Tirant Humanidades, València.
- ✓ Diccionari de la Reial Acadèmia Espanyola. (<https://www.rae.es>).
- ✓ Enquesta de Població Activa, Institut Nacional d'Estadística (INE). (<https://www.ine.es>).
- ✓ Eurobaròmetre de la Comissió Europea. (<https://europarl.europa.eu/at-your-service/es/be-heard/eurobarometer>).
- ✓ Fiorente, A., (2003), revista "trabajo" de la Organització Mundial del Treball (OIT), Núm. 47, Ginebra. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080708.pdf).
- ✓ Hernández, Á., (2019), Lista Forbes: Los españoles más ricos, Revista Forbes (<https://forbes.es/forbes-ricos/54263/los-100-espanoles-mas-ricos-del-2019/10/>).

- ✓ Institut de la dona i per la igualtat d'oportunitats, Ministeri d'Igualtat, Govern d'Espanya. (<http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/conocenos/home.htm>).
- ✓ Llei Drets Civils de 1964, (Civil Rights Act of 1964), EEUU.
- ✓ Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones y homes, (2007). Agencia Estatal Bolletí Oficial de l'Estat, Madrid. (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>).
- ✓ Tractat d'Amsterdam, (2 d'Octubre 1997), Amsterdam.
- ✓ The People's Movement for Human Rights Learning, "PDHRE", Los Angeles, Califòrnia. (<https://www.pdhre.org/>).
- ✓ Oelz, M., Olney, S., Tomei, M., (2013), Igualdad salarial, Guía Introductoria, Organització Internacional del Treball (OIT), Ginebra. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf).
- ✓ Pérez del Río, T. (2006): Igualdad y género en el empleo, Guías de Negociación Colectiva, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, España.