



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

**TRABAJO FIN DE GRADO: MUJERES Y MERCADO DE
TRABAJO EN ESPAÑA.**

PRESENTADO POR:

CRISTINA PANIAGUA RETUERTO

TUTELADO POR:

INMACULADA MÍNGUEZ LARA

Palencia, 20 de Julio de 2016.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN/ JUSTIFICACIÓN.	3
2. ANTECEDENTES Y AVANCES DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	5
3. MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	13
3.1. ACTIVIDAD.....	13
3.2. EMPLEO.....	16
3.3. DESEMPLEO.....	29
3.4. REMUNERACIONES. BRECHA SALARIAL.	34
4. OCUPACIONES.....	40
5. CONCILIACIÓN ENTRE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	48
6. CONCLUSIONES.....	52
7. BIBLIOGRAFÍA.....	55

1. INTRODUCCIÓN/ JUSTIFICACIÓN.

Este Trabajo Fin de Grado se encuadra dentro de la titulación del **Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**.

El tema que he elegido es “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en España”, puesto que, considero que es un tema de máxima actualidad.

La mujer siempre ha tenido diversos obstáculos en su vida laboral, que producen situaciones discriminatorias y condiciones laborales diferentes a las de los hombres, siendo el empleo más inestable, de peor calidad y de más baja remuneración (nunca llegando a estar al nivel de los hombres).

Estas diferencias existentes entre ambos sexos se pueden observar a lo largo del trabajo mediante el examen de diversos indicadores que reflejan discriminación, brecha y desigualdad de género.

El principal objetivo de este trabajo es examinar la realidad de las mujeres en el mercado de trabajo en España. Primordialmente atenderemos al desarrollo de la actividad profesional de las mujeres (aumento de la actividad laboral, discriminación salarial, precariedad en la que se encuentran...).

El trabajo lo he distribuido por apartados en los cuales se aborda el empleo de las mujeres desde diferentes perspectivas:

- ❖ Antecedentes y avances de la mujer en el mercado de trabajo: marco internacional y marco nacional
- ❖ Mujeres en el mercado de trabajo: actividad, empleo, desempleo, remuneraciones y ocupaciones
- ❖ Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- ❖ Conclusiones

Para poder desarrollar este trabajo, hemos acudido principalmente al Instituto Nacional de Estadística (INE) atendiendo a variables tales como: tasas de actividad y de paro, tipos de contratos... En relación con estos datos, hay que poner de relieve que, en la mayor parte de las ocasiones, se han utilizado como referencia los datos de 2014 en comparación, con los de 2007 (año en que se

produce la crisis financiera) utilizando los correspondientes al IV trimestre. También he recabado información procedente del Instituto de la Mujer.

Después de observar estas diferencias, vemos los retos que tienen las mujeres, ya que a pesar de lo que han conseguido siguen existiendo diferencias en cuestión de género y se tiene que seguir dando propuestas para poder cambiar esta situación.

Por último, referirnos a las **competencias** adquiridas mediante el Grado en RRLL y RRHH que he cursado que me han permitido desarrollar este trabajo pues, el tema tratado está estrechamente relacionado con muchas de las asignaturas cursadas durante estos últimos cuatro cursos: Derecho del Trabajo, Dirección de Recursos Humanos, Organización del Trabajo en la Empresa, Derecho de la Seguridad Social, Políticas Públicas Socio Laborales, Economía del trabajo, Historia,... Por lo tanto este TFG permite evaluar los conocimientos y capacidades adquiridos, como son:

1. Diferentes perspectivas para comprender el comportamiento del trabajo: perspectiva jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
2. Poder poner a la práctica los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, capacidad de gestión de la información, razonamiento crítico...

Este trabajo se ajusta a las competencias específicas del título, teniendo en cuenta los datos para examinar los cambios sociales y económicos relativos al mercado de trabajo, especialmente para las mujeres.

2. ANTECEDENTES Y AVANCES DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Con el objeto de dar cobertura a la protección de los derechos y las libertades fundamentales de las mujeres, desde el marco internacional se han diseñado una serie de herramientas.

Interesa destacar las peculiaridades de los países que forman parte de la Unión Europea (UE), pues no sólo hay que atender a las normas que configuran el marco jurídico internacional, sino también hacer una especial referencia a las numerosas Directivas, Reglamentos y Recomendaciones que se impulsan desde la UE.

- **Acuerdos internacionales:**¹
 - ❖ **En 1919** se crea en el seno de Naciones Unidas la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. En relación con las mujeres, sus trabajos han dado origen a dos conceptos importantes (*“suelo pegajoso”* y *“techo de cristal”*), que muestran las barreras con las que en la actualidad se encuentra este colectivo a la hora de acceder al mercado laboral, y progresar en su desarrollo profesional.
 - ❖ **En 1945** aparecen los primeros instrumentos internacionales que regulan el principio de igualdad para mujeres y hombres mediante **La Carta de Naciones Unidas, La Carta Magna (1945) y La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**.
 - ❖ **En 1946 con la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en la ONU** se establece una declaración de derechos más específica, en donde se hace pública la declaración de los derechos políticos y sociales de la mujer.
 - ❖ **En 1957 se firmó el Tratado de Roma**, el cual se puede resumir en el siguiente lema: *“igual trabajo, igual sueldo”*.

¹ Larrañaga Sarriegui, Mercedes. Echebarría Migue, Carmen (2004): “Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.” *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 55, pp. 65-82.

- ❖ **En 1981 mediante la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW), creada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1979,** se han diseñado acciones de discriminación positiva mediante un tratamiento normativo favorable para la mujer estableciendo igualdad de oportunidades.

- ❖ **En 1995 se firmó en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas** el término “*transversalidad*” el cual se define por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) como “*Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros*”.²

- **Especial referencia a la normativa europea más reciente.**

La regulación sobre la igualdad de género es uno de sus pilares básicos y para luchar contra la desigualdad se han implantado diferentes normativas y algunas de las más actuales son:

- ❖ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la **aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en**

² Movimientos de género, redes de mujeres para el empadronamiento (2012): “Perspectiva de género”. <http://www.movimientosdegenero.com/articulos/perspectiva-de-genero>

asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204, 26.7.2006, pp. 23-36).³

- ❖ Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de **igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad**, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo;⁴
- ❖ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el **permiso parental**, celebrado por BusinessEurope, la Ueapme, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE;⁵

A lo anterior hay que añadir la creación en el año 2007 del **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**, cuyo objeto es combatir la desigualdad de género.

A nivel nacional uno de los derechos más novedosos contemplado en nuestro ordenamiento jurídico es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Derecho que ha nacido gracias a la implantación de la democracia y queda plasmado en el texto constitucional.

La situación actual ha sido producto de un largo proceso evolutivo, por eso es conveniente hacer un breve recorrido para analizar los pilares sobre los que se asienta la actual normativa.

³ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204, 26.7.2006, pp. 23-36)

⁴ Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo

⁵ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la Ueapme, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Es el siglo XIX, uno de los momentos claves para la mujer, no sólo en el ámbito del trabajo sino en todos los ámbitos de la vida. Centrándonos en el mercado de trabajo, esto se traduce en los siguientes hitos: ⁶

- Aumento de la presencia de las mujeres en fábricas y talleres.
- Ocupación de nuevos puestos de trabajo emergentes.

Lo anterior no quiere decir que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo fuese en las mismas condiciones que las que disfrutaban los varones pues, mujeres y niños (conocidas como “medias fuerzas”) configuraban los colectivos más desfavorecidos.

Por tanto, a medida que se va progresando en el conocimiento de las condiciones de vida y de trabajo de las clases trabajadoras, se fue promulgando a lo largo del siglo XX una legislación centrada en un gran objetivo: **dispensar una protección especial a las “medias fuerzas”**.⁷

Para lograr este propósito el legislador comienza el siglo promulgando, entre otras, las siguientes normas:

- Ley sobre trabajo de mujeres y menores de 13 de marzo de 1900. ⁸
- Ley de 8 de enero de 1907 de protección de la maternidad.⁹
- Ley de la Silla de 1912 a favor de las empleada en establecimientos mercantiles; obligaba básicamente a que en los establecimientos donde hubiera mujeres trabajando, debería haber una silla para sentarse de vez en cuando, que ha estado vigente hasta 1980.¹⁰
- Ley de 22 de julio de 1912 sobre prohibición de trabajo nocturno de mujeres y menores. ¹¹

⁶ Arbaiza Vilallonga, M. (2000): “La «cuestión social» como cuestión de género. feminidad y trabajo en España (1860-1930)” Universidad del País Vasco, Historia Contemporánea 21, 2000, pp. 395--458

⁷ Espuny Tomás, María Jesús (2014): “Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas.” pp. 30-31.

⁸ Ley de 13 de Marzo de 1900 fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños. http://repositoriodocumental.empleo.gob.es/jspui/bitstream/123456789/431/1/1_069617_1.pdf

⁹ García González, Guillermo (2007): La protección de la maternidad; cien años de la Ley de 8 de enero de 1907 de protección de la maternidad. Abogado y consultor de la Universidad de Oberta de Catalunya.

¹⁰ Hernández, Miguel Ángel: La Ley de la Silla, 27 de febrero de 1912. Memoria Residual. <http://eldelyayo.blogspot.com.es/2012/01/la-ley-de-la-silla.html>

¹¹ Agut García, Carmen (1998): “Curso sobre prevención de riesgos laborales”. pp. 246.

Como la propia historia refleja, el siglo XX fue uno de los momentos más inestables a nivel político, lo cual tuvo su reflejo en las normas que se fueron dictando. Los hechos de mayor significado fueron:

❖ **Dictadura de Miguel Primo de Rivera (1923-1930).**

✓ **Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926: Código de trabajo (también conocido como “Código Aunós”).** En su Art.4 c), se recogía que la mujer casada (a diferencia de la soltera o la separada) no era libre para formalizar un contrato de trabajo sino que, necesitaba la autorización de su marido.¹²

✓ **Real Decreto Ley sobre el Seguro de Maternidad (22 de marzo de 1929).** Se establece en España, con carácter obligatorio, el Seguro de Maternidad, que entre otros fines como señala su Art.1 tenía el de garantizar a la asegurada la asistencia facultativa en el embarazo y en el parto y cuando, con ocasión de uno u otro, la necesitare, así como garantizar los recursos necesarios para que pueda cesar en su trabajo antes y después del parto.¹³

❖ **Segunda República (1931-1936).** Aparece la **Constitución de 1931**, que se configura como el primer intento en reconocer la igualdad de derechos en ambos sexos.¹⁴

❖ **Guerra Civil (1936-1939).** En pleno conflicto se aprueba una de las 8 Leyes Fundamentales del franquismo: **El Fuero del Trabajo (1938)**, que prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres y niños, y desliga a la mujer casada del taller y de la fábrica.¹⁵

¹² Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926: Código de trabajo. <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/codtrabajo.htm>

¹³ Real Decreto Ley sobre el Seguro de Maternidad (22 de marzo de 1929). <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/social1929.htm><http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/social1929.htm>

¹⁴ II República, 1931-1939. Congreso de los Diputados. http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Hist_Normas/PapHist/IIRepEsp

¹⁵ Ángeles López Ayala, Braulio López Ayala. Op. cit., pp. 33-40.

A pesar de lo que establecía el Fuero, como la expansión industrial necesitaba ir acompañada de un aumento de la población trabajadora, se hace necesario la utilización de mano de obra femenina (pues era la que resultaba más barata).¹⁶

- ❖ **Régimen franquista (1939-1975).** La crisis del petróleo (1973) provoca que las mujeres frenen su presencia en el mercado laboral, siendo el colectivo más afectado por la recesión económica.¹⁷
- ❖ **De la transición política a la democracia (1975-1978).** Este periodo, tuvo como producto la aprobación de la **Constitución de 1978**. En relación con la mujer y el mercado de trabajo interesan los siguientes artículos:¹⁸
 - **Art. 14:** “Los españoles son **iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o otra condición o circunstancia personal o social**.”
 - **Art. 35:** “Todos los españoles tienen el **deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo**”.

Ya avanzado el siglo XX se produjo un cambio de valores, lo cual se vio reflejado en el mayor acceso de la mujer al mercado laboral, lo que se conoce como “*revolución silenciosa y pacífica*”.¹⁹ Todo ello impulsó la creación del **Instituto de la Mujer (1983)** encargado de abordar conjuntamente los temas de la mujer y lograr una política de igualdad de oportunidades.²⁰

¹⁶ García Cárcel, Ricardo: La mujer en España, historia de una marginación. <http://www.vallenajerilla.com/berceo/garciacarcel/lamujerduranteelfranquismo.htm>

¹⁷ López Rodo, Laureano. La política económica española posterior a la crisis del petróleo. pp. 242-243.

¹⁸ Constitución Española, 1978. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html

¹⁹ Larrañaga Sarriegui, Mercedes. Echebarría Miguel, Carmen (2004) Op. Cit. pp. 65-82.

²⁰ Instituto de la Mujer.

De forma simultánea, por la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, surgen los movimientos feministas que han ido reclamando el reconocimiento efectivo de una igualdad de derechos y oportunidades. Hasta tal punto ha llegado que en la actualidad cuenta con una concreción institucional y legislativa siendo la igualdad de oportunidades un principio jurídico universal.²¹

Los principales pilares sobre los que se asienta este principio, son los siguientes:

❖ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017).²² Dentro de esta norma se establece que, las empresas que cuenten con determinadas características diseñen un Plan de Igualdad:

- ✚ Empresas de más de 250 trabajadoras/es.
- ✚ Empresas en que el Convenio Colectivo en vigor así lo establezca.
- ✚ Cuando la Autoridad Laboral, previo procedimiento sancionador administrativo, lo hubiera acordado como sustitución de las sanciones accesorias.

❖ **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**²³:

- ✚ **No discriminación en las relaciones laborales** (Art. 17.1): “*Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables*”

²¹ IO PROGRAMA EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN (2015): “Ioempresas, igualdad de oportunidades en la empresa de Castilla y León, planes y medidas de igualdad en las empresas” Junta de Castilla y León.

²² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017).

²³ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 13 de Noviembre de 2015).

*por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de **sexo**, origen...”*

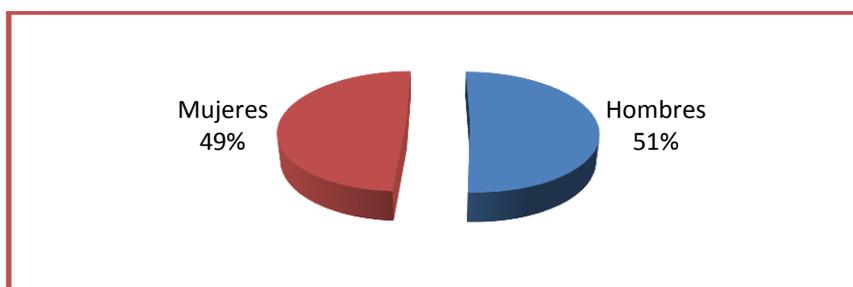
- ✚ **Igualdad de remuneración por razón de sexo** (artículo 28): *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de **sexo** en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.*

3. MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO.

3.1. ACTIVIDAD.

Antes de analizar la situación laboral de la mujer en relación con los hombres en España, se debería conocer la distribución entre sexos de la población residente. Basándonos en datos de 2014²⁴, observamos un equilibrio de un 51% de hombres y un 49% de mujeres (Gráfico 1).²⁵

Gráfico 1. Población total. 31 de Diciembre de 2014.



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

Este equilibrio no se traslada al mercado laboral, pues todavía hoy en el siglo XXI, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se está realizando en condiciones de igualdad de oportunidades y trato con los hombres.²⁶

Si analizamos la población total según el grupo de personas en edad de trabajar (de 16 a 64 años) residentes en España, a 1 de enero de 2015 podemos observar en el Gráfico 2 que los intervalos que más población registra está formado por la población de 35 a 49 años, este intervalo de población fue las que nació entre 1958 y 1975 produciéndose el máximo histórico de nacimientos en España (es decir, la cohorte demográfica con el mayor periodo de prosperidad en nuestro país).²⁷

²⁴ Año que he tomado como referencia porque algunas de las magnitudes que voy a utilizar sólo están publicadas hasta 2014.

²⁵ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): "Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2014". Servicio público de empleo estatal, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

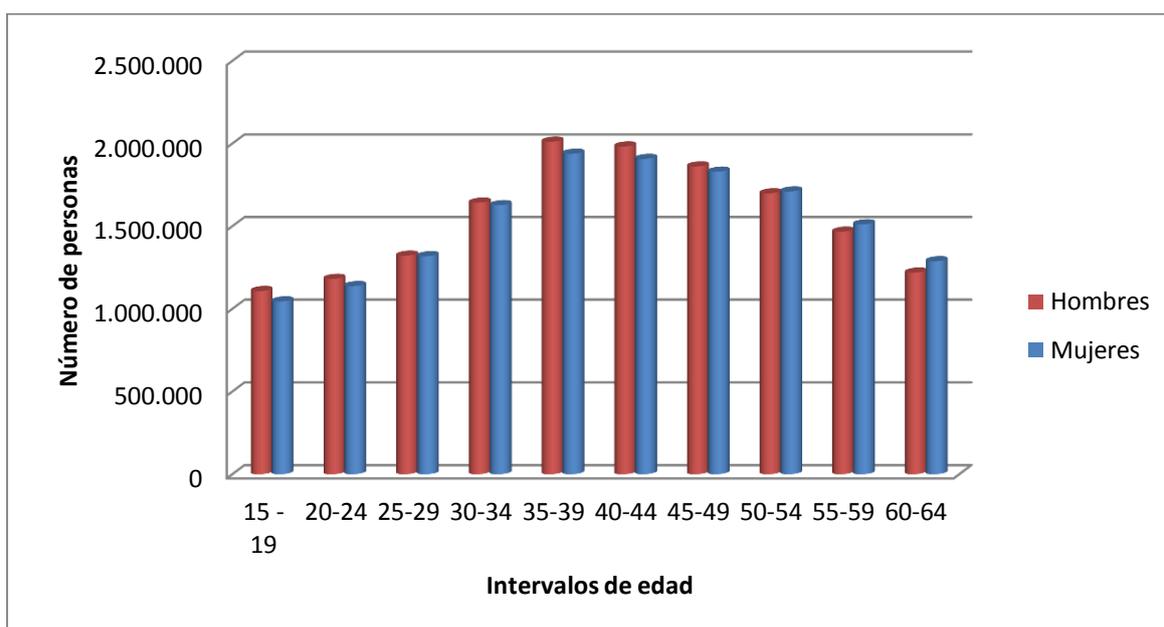
²⁶ IOPROGRAMAS EMPRESAS CASTILLA Y LEÓN (2015) Op. Cit.

²⁷ Lluís Amiguet (2014): "La oleada del 64, entre la prosperidad y el low cost". La vanguardia. <http://www.lavanguardia.com/magazine/20140103/54397737378/baby-boom-magazine.html>

Por contra, la población menos numerosa se encuentra entre el intervalo de edad de 15 a 24 años, el cual no dista mucho de las personas en edad de trabajar de 60 a 64 años.

En cuanto a la división de sexos, se aprecia que hay mayor número de hombres en todos los segmentos de edad, excepto de 50 a 64 años que predominan las mujeres.

Gráfico 2. Población residente por sexo y grupo de edad. Enero de 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el INE.

Uno de los datos más reveladores es el que se refiere a la **tasa de actividad**, la cual se define en el INE como:

$$Tasa\ de\ actividad = \frac{Población\ activa}{Población\ de\ más\ de\ 16\ años\ o\ en\ edad\ de\ trabajar} * 100$$

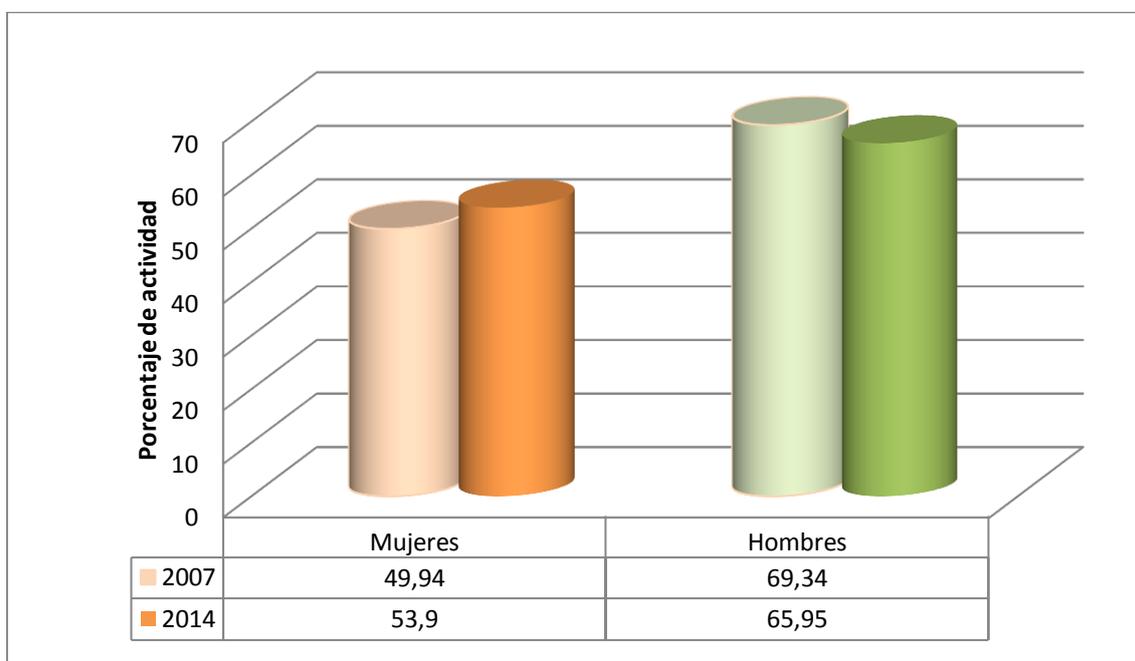
Como se aprecia en el Gráfico 3, en el año 2007 había una diferencia sustancial entre la tasa de actividad de hombres y mujeres (casi de 20 puntos porcentuales), donde la tasa de los hombres era del 69,34%, frente al 49,94% de las mujeres.

Sin embargo, en el año 2014 con la crisis y el fuerte aumento del desempleo masculino, la tasa de actividad de las mujeres se incrementó aproximadamente 4 puntos porcentuales (pasando del 49,94% al 53,90%), mientras que la tasa de los hombres cayó del 69,34% al 65,95%. A pesar del aumento de la tasa de actividad de las mujeres, ésta sigue siendo bastante inferior a la masculina.

La brecha de género se ha reducido si comparamos 2007 con 2014 en 8 puntos porcentuales, mientras que la media de la Unión Europea es de 9,58 puntos porcentuales.

En el aumento de la tasa de actividad femenina tuvo mucho que ver el mayor acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Aunque en este sentido, como señala el CES (2011) pág. 123. “Las particulares dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo en el caso de las mujeres, en especial, las que puede entrañar compaginar la vida laboral y familiar pueden implicar que algunas de ellas decidan no incorporarse al mercado de trabajo o, como caso más extremo, el abandono del mismo”.

Gráfico 3. Tasa de Actividad por sexo. 2007 y 2014.

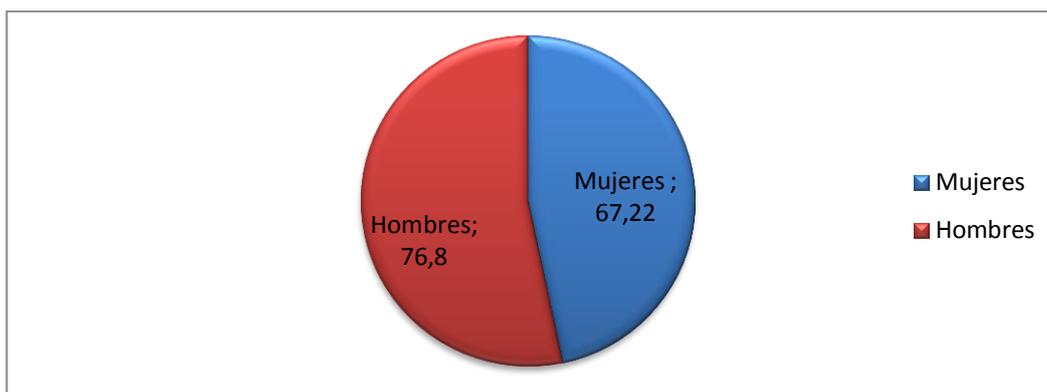


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En referencia a la tasa de actividad por sexo de la Unión Europea, el Gráfico 4 muestra que hay mayor tasa de actividad en los hombres que en las mujeres, en 2014 la tasa de actividad femenina de la Unión Europea era de 67,22%, mientras que la de los hombres era del 76,8%, lo que muestra una diferencia entre ambos sexos de 9,58 puntos porcentuales.

Al comparar estos datos con la tasa de actividad española que hemos visto en el Gráfico anterior, podemos concluir que la tasa de actividad de las mujeres en la Unión Europea es superior en 13,32 puntos porcentuales a la española. A su vez, la tasa de actividad de los hombres en España (65,95%) se queda por debajo del porcentaje de la Unión Europea (76,8%), existiendo una menor diferencia en el caso de las mujeres.

Gráfico 4. Tasa de Actividad de las mujeres en la Unión Europea. 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el INE.

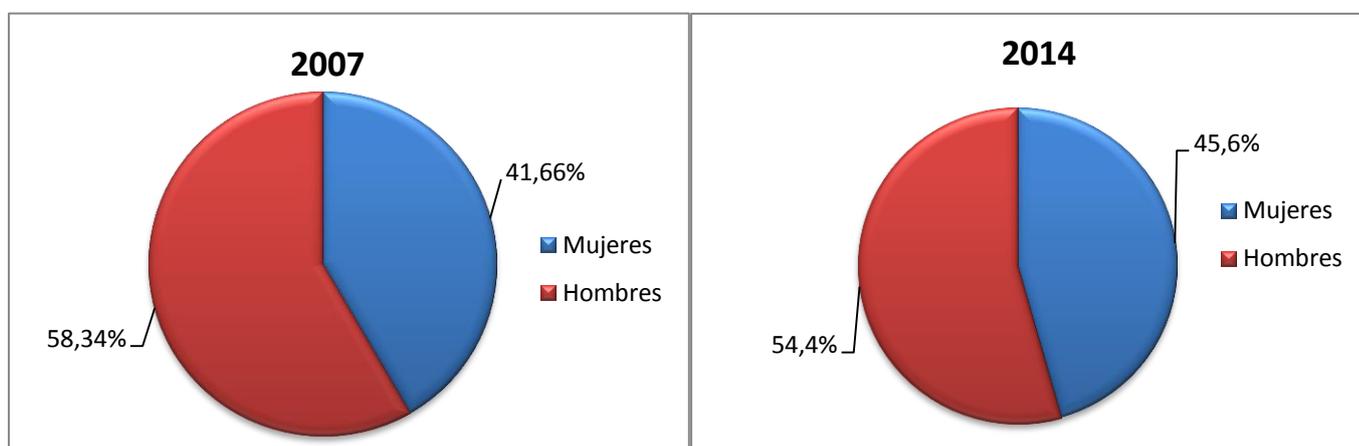
3.2. EMPLEO.

Antes de empezar a analizar la tasa de empleo, resulta aconsejable identificar quienes configuran su numerador, lo que el INE denomina como **población ocupada**. Esta categoría se conforma por todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (en dinero o en especie). También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones...

Siguiendo con el esquema que hemos realizado en el anterior apartado relativo a la Actividad, vamos a analizar a través del Gráfico 5 la evolución del porcentaje de ocupados por razón de sexo.

Podemos observar cómo para 2007 la diferencia en el porcentaje de ocupados por sexo se cifraba en un 16,68 puntos porcentuales (del total de ocupados el 41,66% son mujeres, y el 58,34% hombres). Sin embargo esta diferencia por sexo en 2014 es 8,8 puntos porcentuales. Por lo tanto se puede decir que el peso de la población femenina en la ocupación se ha incrementado en este periodo.

Gráfico 5. Porcentaje de ocupados por sexo. 2007 y 2014.



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

Si se analiza la **tasa de empleo u ocupación**, definida en el INE como: ²⁸

$$Tasa\ de\ empleo = \frac{Población\ Ocupada}{Población\ en\ edad\ de\ trabajar\ o\ mayor\ de\ 16\ años} * 100$$

Para una mejor comparación debemos explicar la **brecha de género de la tasa de empleo** que es la diferencia entre la tasa de empleo masculina y la tasa de empleo femenina.

²⁸ Para analizar esta tasa no podemos seguir el esquema utilizado a lo largo de este trabajo puesto que, para el cuarto trimestre de 2007 el INE no nos proporciona datos sino que los más antiguos se remontan al año 2009, por lo tanto lo que nos queda es analizar la trayectoria seguida de la tasa de empleo por grupos de edad desde 2009 a 2014 (como se muestra en la Tabla 1).

En la Tabla 1 podemos observar que para el periodo señalado la tasa de empleo disminuye en ambos sexos, pero de forma más acusada entre los hombres.²⁹ Por lo tanto, la brecha de género se reduce desde 2009 a 2014 pasando de una diferencia de 14 puntos porcentuales a 10,3 puntos porcentuales (sin olvidar que en este descenso tuvo bastante que ver el descenso del empleo de los hombres, aunque en 2014 se recuperara).³⁰

La incorporación y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo ha influido en las tasas de empleo femeninas, aunque se muestran diferencias según la edad³¹. La menor tasa de empleo corresponde a las mujeres de 16 a 24 años (en ello tiene bastante que ver la prolongación de los años de formación), mientras la mayor tasa de empleo se da en la población femenina de 25 a 54 años (en 2014 el 62,3%, mientras que en 2009 el 64,4%).

Tabla 1. Tasa de empleo según grupos de edad. Brecha de género.

	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Hombres						
De 16 y más años	50,3	49,4	50,6	53,3	54,8	56,5
De 16 a 24 años	19,3	19,1	20,4	24,2	28,2	32,3
De 25 a 54 años	72,5	70,4	71,3	74,6	75,9	77,3
De 55 a 64 años	0,0	50,5	52,1	53,8	54,5	56,4
Mujeres						
De 16 y más años	40,0	39,6	40,5	41,7	42,0	42,6
De 16 a 24 años	17,7	18,0	20,1	24,2	26,6	29,3
De 25 a 54 años	62,3	61,2	62,0	63,4	63,9	64,4
De 55 a 64 años	0,0	36,3	36,0	35,6	33,1	32,2
Brecha de género (hombres - mujeres)						
De 16 y más años	10,3	9,8	10,1	11,6	12,8	14,0
De 16 a 24 años	1,6	1,2	0,4	0,0	1,6	3,0

²⁹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): "Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2014". "Actividad, ocupación y desempleo" Servicio público de empleo estatal, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

³⁰ Instituto Nacional de Estadística (actualizado 4 de diciembre de 2015): "Tasas de empleo según grupos de edad. Brecha de género" INE.

³¹ Consejo económico y social España (2011): "Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española". Op. Cit. pp. 126.

De 25 a 54 años	10,2	9,3	9,3	11,2	12,0	12,9
De 55 a 64 años	0,0	14,2	16,1	18,1	21,4	24,2

Fuente: Elaboración propia a través de los datos del INE.

Un factor importante en los niveles de ocupación de la mujer es su nivel educativo, por lo tanto, nos centraremos en analizar dicha relación a través de la tasa de empleo en 2014.³²

Así, en el Gráfico 6 podemos ver que los individuos con niveles más altos de educación (nivel 5-8) suelen estar ligados a una mayor vinculación con el mercado de trabajo, mostrando mayores tasas de ocupación. Las cuales se analizan detalladamente a continuación:³³

- Nivel 0-2: La tasa de empleo de los hombres con este nivel de estudios en el 2014 era de un 55,6% mientras que la de las mujeres era bastante menor, del 40%.
- Nivel 3-4: Aunque existiendo diferencias en función del sexo, estas son más reducidas que para el nivel anterior. Pues para este nivel de estudios la diferencia entre la tasa de empleo entre mujeres y hombres se cifra en 11 puntos porcentuales (53,9% mujeres y 64,2% hombres).
- Nivel 5-8: De todos los niveles de estudios cursados, los ocupados con este nivel de formación alcanzan las mayores tasas de empleo, y también es donde menos diferencias entre hombres y mujeres se aprecien (ya que la diferencia entre la tasa de empleo de los varones y de las mujeres es de 7 puntos porcentuales). Así mientras que la tasa de empleo femenina con estudios con estudios nivel 5-8 alcanza el 72,1%, para los hombres con ese nivel formativo se ve incrementada hasta el 79%.

³² El INE sólo nos ofrece datos del periodo relativo de 2009 hasta 2014

³³ Instituto Nacional de Estadística (actualizado 4 de diciembre de 2015): “Tasas de empleo según niveles de educación”. Empleo, INE.

“El nivel educativo de las mujeres ha mejorado sustancialmente, lo que ha contribuido a encontrarse en una situación mejor en el mercado laboral, cuyo nivel educativo medio de las mujeres está alcanzando el nivel educativo medio de los varones”.³⁴

Gráfico 6. Tasa de empleo en función del nivel de estudios cursados. España, 2014



Además, interesa relacionar la tasa de empleo con la evolución que ha seguido la **contratación**. A partir de la Tabla 2 observamos que para todos los segundos trimestres del periodo de 2011 a 2015 el número de contrataciones de los hombres siempre ha estado por encima que el de las mujeres.

En función del sexo, la evolución ha sido similar aunque con algunas diferencias:

- En el caso de los hombres se ha seguido una trayectoria ascendente a excepción de la caída número de contrataciones en 4,1 puntos porcentuales del segundo trimestre de 2011 al segundo trimestre de 2012.
- En el caso de las mujeres la tendencia también ha sido ascendente, sin embargo el número de contratos ha caído desde el segundo trimestre de 2012 al segundo trimestre de 2013 en 4,8 puntos porcentuales.

En ambos casos se empezó a crear empleo, si comparamos los datos de 2011 con los de 2015 las mujeres incrementaron su contratación en 24,2 puntos porcentuales, mientras que los hombres lo hicieron en 33,46 puntos

³⁴ Consejo económico y social España (2011): “Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española”. Op. Cit. pp. 134.

porcentuales. Significa que se ha recuperado en cierto modo el mercado de trabajo, aunque no ha llegado a alcanzar los niveles previos a la crisis de 2007.³⁵

Tabla 2. Evolución de los contratos de 2011 a 2015 (datos del 2º trimestre).

	Hombres	Mujeres
2011	2.006.911	1.659.566
2012	1.925.152	1.746.900
2013	2.068.808	1.644.848
2014	2.405.991	1.867.988
2015	2.678.341	2.061.450

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

Una vez analizada la trayectoria del número de contrataciones realizadas en función del sexo para el periodo 2011-2015, se va a analizar el tipo de contrato:

a) **Contratos indefinidos Vs Contratos temporales**³⁶.

- **Contrato indefinido:** Es aquella relación contractual, en virtud de la cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empresario a cambio de una remuneración sin límite de tiempo.
- **Contrato temporal:** A diferencia del contrato indefinido, esta modalidad contractual se utiliza para formalizar la relación de una prestación concreta de servicios del trabajador al empresario limitada en el tiempo.

Una vez definidos ambos tipos de contratos, señalaremos las diferentes modalidades de contrato indefinido y de contrato temporal:³⁷

1. **Contratación indefinida.**

- ✚ Contrato ordinario por tiempo indefinido (Art.15 ET). En los últimos cinco años esta modalidad contractual ha sufrido importantes

³⁵ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): "Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2014". Op. Cit.

³⁶ Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). "Modelos de contrato". Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

³⁷ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): "Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2014". Op. Cit.

incrementos, llegando a representar estos el 6,12% de la contratación femenina.

- ✚ Contrato estable de apoyo al emprendedor (Art. 4. Ley 3/2012). Del total de la contratación femenina, esta modalidad de contrato representa un porcentaje muy pequeño, pues solo alcanza el 0,58%. Se debe matizar que casi la totalidad de los contratos estables de apoyo al emprendedor que firman las mujeres se encuentran en el sector servicios.

2. Contratación temporal.

- ✚ Contratación temporal estructural: De todas las modalidades que se muestran a continuación, en el año 2014 y en relación con la contratación femenina, se ha producido un incremento de los mismos. Además, esta distribución ha sido también equitativa si los distinguimos en función del tipo de jornada.

Del total de la contratación femenina, los contratos temporales de carácter estructural representan el 89% y se distribuyen de la siguiente forma:

- Por obra o servicio determinado (representaba aproximadamente el 32%).
- Eventual por circunstancias de la producción (cerca del 43%).
- Interinidad (aproximadamente el 14% restante).

- ✚ Contratación temporal extraordinaria:

- Contratos formativos (Art. 11 ET). Aunque en los últimos años el porcentaje de contratadas en cualquiera de las dos modalidades que se incluyen en los contratos formativos (contrato en prácticas o contrato para la formación y el aprendizaje) ha aumentado, lo cierto es que este porcentaje todavía sigue siendo muy bajo (solamente alcanza el 1,39%).

En la contratación han influido mucho los cambios normativos que sufrieron las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), ya que su ámbito de actividad inicialmente se encontraba en el sector servicios, pero estas han ampliado el rango de actividad hacia el resto de sectores. Sus contratos han representado en 2014 más

del 15% de la contratación total y cerca del 12% de la contratación femenina.³⁸

b) Contratación a tiempo completo Vs Contratación a tiempo parcial.

- **Contrato a tiempo parcial:** El Art.12.1 del Estatuto de los Trabajadores recoge que *“El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”*.
- **Contrato a tiempo completo:** Queda vinculado mediante esta modalidad contractual al empresario, un trabajador que preste sus servicios por un número igual de horas al día, a la semana, al mes o al año, igual a la jornada de trabajo.

Una vez que conocemos las distintas clasificaciones de los contratos de trabajo, hay que tener presente que dentro de los ocupados se encuentran los asalariados, los cuales son aquellas personas que prestan sus servicios a cambio de una retribución³⁹. A continuación analizaremos por separado “ocupados” y “asalariados”:

1) Ocupados.

Interesa destacar las diferencias de los ocupados según el tipo de jornada.

Partiendo del estudio y análisis del Gráfico 7 y 8, habría que distinguir entre:

a) Ocupados con jornada a tiempo completa: Para ambos sexos, el número de ocupados con este tipo de jornada ha disminuido entre 2007 y 2014, pero de forma más acusada en los hombres (disminuye 2.789.400) frente a las mujeres que disminuyeron en 792.800.

Del total de los ocupados a tiempo completo en 2014, los hombres representan el 60% y las mujeres el 40% restante.

³⁸ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): “Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2014”. Op. Cit.

³⁹ Enciclopedia virtual. Eumed.net. “basado en definiciones del INE”. http://www.eumed.net/cursecon/14/terminos_estadisticos.htm

Gráfico 7. Ocupados según jornada a tiempo completo. 2007 y 2014



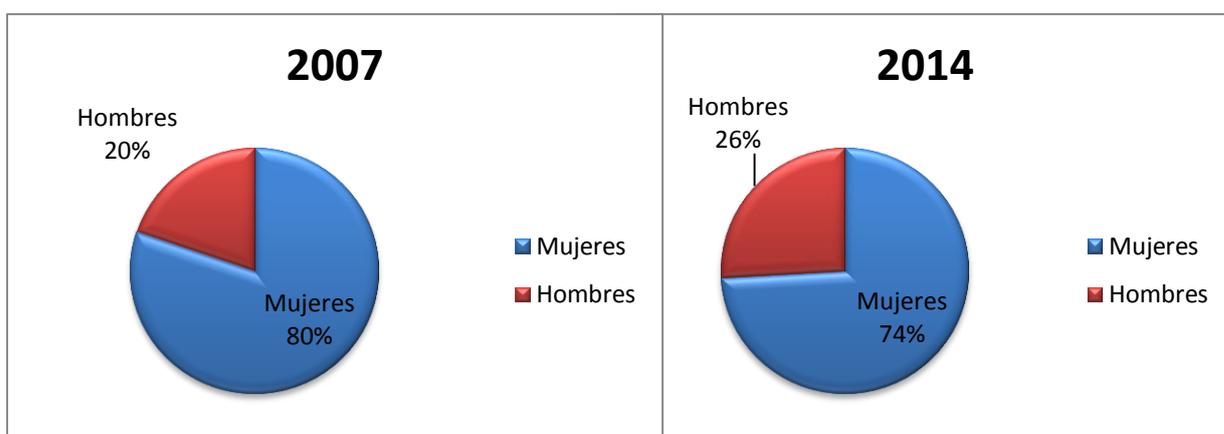
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

b) Ocupados con jornada a tiempo parcial: Si del gráfico anterior deducíamos que los ocupados según jornada a tiempo completo disminuyen, los ocupados con jornada a tiempo parcial han aumentado (Gráfico 9).

Así en los hombres la jornada a tiempo parcial ha aumentado en 261.000 contratos mientras que este incremento para las mujeres solo se ha producido en 190.400 contratos.

De los ocupados a tiempo parcial en 2014 el 74% eran mujeres frente al 26% de hombres, situación que cambia respecto a 2008 que las mujeres representaban el 80% de ocupados y los hombres el 20%.

Gráfico 8. Ocupados según jornada a tiempo parcial. 2007 y 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los del INE

En este periodo la tasa de parcialidad femenina se incrementó en 2 puntos porcentuales (en 2008 fue del 24,1% frente a 2014 de 26,1%), frente a la tasa de parcialidad masculina que incrementó en 2,4 puntos porcentuales (7,6% y 5,2%, respectivamente).

Si comparamos la tasa de parcialidad masculina con la femenina se muestra en 2014 una diferencia de 18,5 puntos porcentuales, mientras que en 2008 esta diferencia era de 18,9 puntos porcentuales (por lo que del 2008 al 2014 la tasa de parcialidad entre ambos sexos se ha reducido en 0,4 puntos porcentuales).

Tabla 3. Ocupados por tipo de jornada y sexo.

	Total		Jornada a tiempo completo		Jornada a tiempo parcial	
	2014T4	2008T1	2014T4	2008T1	2014T4	2008T1
Hombres						
Total	9.558,3	12.014,0	8.828,1	11.513,7	730,1	500,3
Mujeres						
Total	8.010,8	8.605,9	5.920,6	6.672,1	2.090,2	1.933,8

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

El incremento de mujeres con jornada a tiempo parcial se puede ver justificado en el Cuadro 1 con los datos que nos facilita el INE (distinguiendo por sexos dichas razones en 2014). En primer lugar por no encontrar trabajar a tiempo completo, en segundo lugar son otros motivos que el INE no especifica y en tercer lugar es por el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores.

Mientras que para el caso de los hombres las dos primeras posiciones se mantienen igual (aunque con mayor porcentaje) la tercera cambia pasando a ser por motivos de cursos de enseñanza y formación.

Cuadro 1. Razones principales por las que se trabaja a tiempo parcial.

Mujeres	
1. No encontrar trabajo a tiempo completo	61,80%
2. Otros motivos	14,60%
3. Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	13,50%

Hombres	
1. No encontrar trabajo a tiempo completo	70%
2. Otros motivos	19,50%
3. Cursos de enseñanza y formación	7,50%

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

En la UE-27 la representación del empleo femenino a tiempo parcial era del 32,6%, y en la UE-28 es similar ya que solo se ha incrementa 0,20 puntos porcentuales, aun así, es superior al que se registra en España.⁴⁰

2) Asalariados.

En base a los datos que se reflejan en la Tabla 4, podemos ver que en ambos años, del total de asalariados es mayor la proporción de hombres que de mujeres: para 2007 hay de 2.000.000 asalariados hombres más, mientras en 2014 esta diferencia se reduce a casi 500.000.

Ahora si relacionamos el total de asalariados con las modalidades contractuales descritas anteriormente, se encuentra distribuido en:

a) **Asalariados con contrato indefinido.**

✚ **Hombres:** En 2014, disminuyó el total de asalariados con contrato indefinido. Pero si lo analizamos en función del tipo de jornada podemos distinguir entre:

- Indefinidos a tiempo completo. Se redujeron en 2014, ya que pasaron de 6.629.600, hasta 5.478.800
- Indefinidos a tiempo parcial: El número total de hombres que prestaban sus servicios bajo esta modalidad contractual aumentaron en casi 100.000

✚ **Mujeres:** el total de asalariadas con contrato indefinido aumentó ligeramente. Si estos datos los cotejamos con los tipos de contrato en función del tipo de jornada podemos distinguir entre:

⁴⁰ Instituto Nacional de Estadística (actualizado 4 de diciembre de 2015): “Participación de los trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal”, Empleo. INE

- Indefinidas a tiempo completo: Para el período seleccionado, disminuyó el número de contrataciones de este tipo pero de forma muy ligera sobre 80.000
- Indefinidas a tiempo parcial: El número total de mujeres que trabajaban con este tipo de contrato, aumentó aproximadamente en 200.000 personas.

b) Asalariados con contrato temporal.

✚ **Hombres:** El total de asalariados con contrato temporal disminuyó en 2014. Si lo examinamos en función del tipo de jornada:

- Temporales a tiempo completo: Al igual que en el caso de las mujeres, ha disminuido sustancialmente, alrededor de 1.200.000 personas.
- Temporales a tiempo parcial: A diferencia de lo que ocurre en el caso de las mujeres, la cifra de contratados temporales a tiempo parcial se incrementa pasando de 211.100 a 378.400.

✚ **Mujeres:** El total de asalariadas con contrato temporal disminuyeron alrededor de 700,000.

Tanto para la jornada a tiempo completo como para la jornada a tiempo parcial, podemos ver que la cifra de este tipo de contrato ha disminuido. No obstante, existen pequeñas diferencias pues, esta disminución se produce en mayor proporción en las contratadas a tiempo completo, en 700.000 aproximadamente, que en las mujeres contratadas a tiempo parcial.

Tabla 4. Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada, Miles Personas.

	Total asalariados		Asalariados con contrato indefinido		Asalariados con contrato temporal	
	2014T4	2007T4	2014T4	2007T4	2014T4	2007T4
Hombres						
Total	7.501,3	9.593,0	5.710,9	6.763,9	1.790,4	2.829,1
Jornada a tiempo completo	6.890,8	9.247,7	5.478,8	6.629,6	1.412,0	2.618,0
Jornada a tiempo parcial	610,5	345,4	232,2	134,2	378,4	211,1

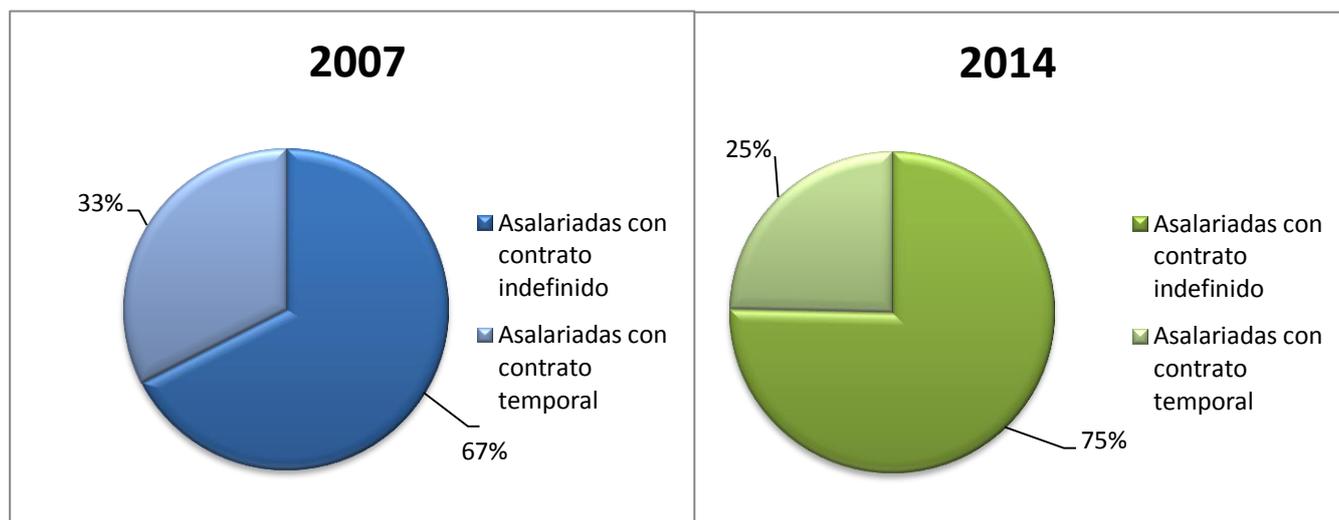
Mujeres						
Total	6.981,7	7.502,0	5.261,1	5.062,4	1.720,7	2.439,5
Jornada a tiempo completo	5.078,7	5.837,8	4.070,2	4.148,2	1.008,5	1.689,6
Jornada a tiempo parcial	1.903,1	1.664,2	1.190,8	914,3	712,2	749,9

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

Para que quede más clara la evolución que ha seguido el reparto de asalariadas en función del tipo de contrato, a través del Gráfico 8 podemos observar que el total de asalariadas con contrato temporal (incluido aquí tanto a tiempo completo como parcial) disminuye pasando de representar en 2007 el 33% al 25% en 2014 (8 puntos porcentuales, mientras que los hombres disminuyen en menor proporción, exactamente 5,6 puntos porcentuales).

En el caso de las asalariadas a tiempo indefinido se produce un incremento pasando del 67% en 2007 al 75% en 2014, siendo superior este incremento que el de los varones que pasan del 70,5% al 76,1%.

Gráfico 9. Distribución de las ocupadas por tipo de contrato o relación laboral de las asalariadas. 2007 y 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los del INE.

La temporalidad laboral ha venido incrementándose hasta el año analizado (2014), incrementándose de la misma manera la precariedad laboral por la mayor frecuencia de contratos temporales y a jornada parcial.⁴¹

“Las mujeres que trabajan por cuenta ajena se encuentran todavía con dificultades en el mercado laboral, como la precariedad laboral, menor retribución en comparación con el hombre u obstáculos para su desarrollo profesional”.⁴²

3.3. DESEMPLEO.

Según la EPA, “**Parado**” es a aquella *persona de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Se considera que una persona busca empleo de forma activa si:*

- *Ha estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo.*
- *Ha estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.*
- *Ha enviado una candidatura directamente a los empleadores.*
- *Ha indagado a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.*
- *Se ha anunciado o ha respondido a anuncios de periódicos.*
- *Ha estudiado ofertas de empleo.*
- *Ha participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.*
- *Ha estado buscando terrenos o locales.*

⁴¹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): “Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2014”. Op. Cit.

⁴² Consejo económico y social España (2011): “Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española”. Op. Cit. pp-150

- *Ha realizado gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.*

*También se consideran parados a las personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.*⁴³

Una vez conocido quién puede integrar la categoría de parado, podemos analizar la **“Tasa de paro”**:

$$Tasa\ de\ Paro = \frac{Parados}{Activos} * 100$$

En el Gráfico 11, se puede observar cómo independientemente del sexo, y sobre todo debido a la crisis económica por la que ha atravesado nuestro país, se ha producido un gran incremento de la tasa de paro en ambos sexos, hasta prácticamente igualarse, de hecho esto no ocurría desde los inicios de la década de los setenta del pasado siglo.⁴⁴

La tasa de paro femenina se incrementa en 13,88 puntos porcentuales, ya que aumenta del 10,82% en 2007 a 24,74% en 2014.

Se extrae del Gráfico que a pesar de que el crecimiento de la tasa de paro ha sido superior en los hombres, las mujeres siempre presentan una tasa de paro más alta (24,74%, frente al 22,88% de los hombres). Según algunos autores, esto puede deberse a que durante algún periodo de tiempo un tiempo un sector más conservador de la sociedad consideraba que el hombre era el único de la familia.

⁴³ Encuesta de Población Activa (EPA).

⁴⁴ Consejo económico y social España (2011): “Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española”. Op. Cit. pp.131.

Gráfico 10. Tasas de paro según sexo. 2007 y 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

También es importante relacionar o distinguir dentro de los parados, quiénes de estos están comprendidos dentro de la definición de **“parados de larga duración”**, pues son el colectivo que más están sufriendo los efectos de la crisis:

El INE define parado de larga duración como *“Parados que llevan 12 meses como mínimo buscando empleo, y no han trabajado en ese periodo como porcentaje de la población activa total (ocupados mas no ocupados)”*.

En la Tabla 3 se clasifica a los parados en función del sexo, y en función del tiempo que éstos llevan buscando empleo, en este trabajo interesa analizar el porcentaje que representan los parados de larga duración, por eso y de las categorías que proporciona el INE tenemos que sumar las dos siguientes: “De 1 año a menos de 2 años” y “2 años o más”.

En el año 2007 el porcentaje de paradas de larga duración se situaba en un 26,3% aumentando casi 40 puntos porcentuales si lo comparamos con el año 2014 (el porcentaje de paradas de larga duración era del 61,1%).

En el caso de los hombres el porcentaje de partida en el año 2007 era inferior al de las mujeres, pues se situaba en un 18,7%, pero de la misma forma que ha ocurrido con las mujeres en 2014 se ha incrementado hasta un 61,7%. Básicamente la causa de este brutal incremento se puede encontrar en los efectos producidos por la crisis financiera.

Tabla 5. Parados por sexo y tiempo de búsqueda de empleo.

	Hombres		Mujeres	
	Porcentaje		Porcentaje	
	2014T4	2007T4	2014T4	2007T4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Ya ha encontrado empleo	4,0	13,9	3,5	12,3
Menos de 1 mes	3,9	13,3	3,7	10,7
De 1 mes a menos de 3 meses	10,2	25,3	11,0	23,5
De 3 meses a menos de 6 meses	9,6	17,3	9,4	14,5
De 6 meses a menos de 1 año	10,6	11,5	11,3	12,7
De 1 año a menos de 2 años	17,1	9,7	18,3	12,6
2 años o más	44,6	9,0	42,8	13,7

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

Además de clasificar a los parados en función del tiempo que éstos llevan buscando empleo, resulta relevante clasificar a los mismos en función del sexo y del nivel de estudios alcanzado. Así, podemos encontrar la relación anteriormente descrita plasmada en la Tabla 6.

De todas las categorías en las que el INE divide a la población en función del nivel de estudios alcanzado, para el año 2014 podemos ver que independientemente del sexo los datos son muy parecidos. Sin embargo, si algo llama la atención es que el mayor porcentaje de parados (ya sean hombres -19,2%- o mujeres -26,5%-) se registra para aquellos que tienen niveles de estudios más altos, mientras que, son los que se integran dentro de la categoría de analfabetos los que tienen un menor porcentaje de desempleo (0,8% de hombres y 1% de mujeres).

Esta paradoja se produce debido al estallido de la crisis que se inició en 2008, pues es en este año, cuando se produce un incremento significativo del número de parados. En el periodo comprendido de 2008 hasta el año reflejado en la

tabla (2014) las personas que no consiguieron un empleo optaron por seguir formándose.⁴⁵

Tabla 6. Parados por sexo y nivel de formación alcanzado.

	Hombres	Mujeres
	Porcentaje	Porcentaje
	2014T4	2014T4
Total	100,0	100,0
Analfabetos	0,8	1,0
Estudios primarios incompletos	3,4	2,2
Educación primaria	13,5	9,4
Primera etapa de educación secundaria y similar	41,4	35,7
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	12,7	14,3
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	9,1	10,9
Educación superior	19,2	26,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Por último, y para terminar este apartado vamos a ver que CCAA registran una mayor tasa de paro, a partir del Gráfico 11 en donde se representa la tasa de paro por CCAA, podemos observar como existe un equilibrio entre los hombres y las mujeres. Sin embargo se rompe este equilibrio en las siguientes CCAA:

- En detrimento del colectivo de las mujeres: Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Murcia, Ceuta, Melilla, Extremadura y Canarias.
- En detrimento del colectivo de los hombres: Islas Baleares y Cantabria.

⁴⁵ Universia España (2015): "¿Por qué hay tantos titulados desempleados en España?"- Universia España. <http://noticias.universia.es/portada/noticia/2015/03/31/1122481/tantos-titulados-desempleados-espana.html>

Gráfico 11. Tasa de paro en las Comunidades Autónomas en 2014



Fuente: Secretaría de Igualdad de UGT, a partir de la EPA, INE

3.4. REMUNERACIONES. BRECHA SALARIAL.

A pesar de los avances conseguidos, la mujer todavía no se encuentra en la misma situación salarial respecto al hombre, por lo cual no se debe dejar este asunto olvidado sino seguir hablando de discriminación salarial y su presencia en todos los sectores económicos.

En primer lugar, es importante describir la **Brecha salarial de género**, la cual es definida por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) como “la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino”.

Podemos analizar este indicador en función de dos criterios:⁴⁶

- **Nivel retributivo:** La Brecha salarial de género se incrementa en los niveles más bajos de retribución (aunque hay más mujeres que hombres en este nivel, ya que de los que percibían salarios bajos el 64,1% eran mujeres), por lo tanto, la brecha salarial disminuye a medida que se elevan los salarios aunque nunca llega a ser similar.

⁴⁶ Instituto Nacional de Estadística (actualizado el 18 de febrero de 2016): “Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora”. Salarios, ingresos y cohesión social, INE.

- **Edad:** En las personas jóvenes la Brecha salarial de género ha disminuido (hasta los 45 años); de los 45 hasta los 54 se ha mantenido constante y a partir de los 55 se ha incrementado, por lo que se puede concluir que a mayor edad, se intensifica la Brecha salarial de género.

Antes de continuar, es importante distinguir dos conceptos que, aunque aparentan tener el mismo significado no lo tienen: Desigualdad salarial Vs. Discriminación salarial.⁴⁷ Según El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 la diferencia radica en lo siguiente:

- **Desigualdad salarial** (también brecha salarial): Es la distancia existente en la retribución media (configurada como la suma del salario más los complementos) de mujeres y hombres. Estas diferencias se deben a los factores que vamos a numerar a continuación, en donde, observamos cómo ninguno de ellos hace referencia al sexo de la persona que realice el trabajo:
 - Factores de tipo personal: Nivel de formación, experiencia personal, antigüedad...
 - Factores del puesto de trabajo: Tipo de jornada, encuadramiento profesional...
 - Factores que caracterizan la empresa en la que se prestan servicios: tamaño, tipo de actividad...
- **Discriminación salarial:** Se refiere a la diferencia en la retribución de hombres y mujeres que no queda justificada por una distinta aportación de valor y que solo puede ser explicada en función del sexo.

Queda plasmado este concepto de discriminación salarial en el propio Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores en donde se recoge *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un **trabajo de igual valor la misma retribución**, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse **discriminación alguna por razón de sexo** en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*.

⁴⁷ Instituto de la Mujer (2014): “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”. Gobierno de España. <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

Apreciadas las diferencias conceptuales, a partir del Informe de la UGT “Trabajar igual, cobrar igual, conciliar igual” se puede decir que hasta el 2013 se ha pasado por un periodo de crisis económica que no solo ha mantenido la brecha salarial, sino que aumentó del 22,55% en 2010 a 23,93% en 2013 (pasando a estar a niveles de 2002).

En este incremento de la brecha salarial ha tenido que ver la reforma laboral mediante la Ley 3/2012, ya que produjo la bajada de los salarios, teniendo que trabajar las 79 días más al año para llegar al salario de su sexo opuesto.⁴⁸

En 2013 el salario anual más frecuente de las mujeres fue 14.501,8 euros (el 82,9% del salario de los hombres), el cual disminuyó 4.000 euros con respecto a 2011. El salario de los hombres ha disminuido de forma notoria, lo que ha sido el principal motivo de la reducción de la brecha salarial.⁴⁹

Entre los diferentes factores que condicionan la brecha salarial se incluyen: tipo de jornada, ocupación, rama económica, nivel educativo, edad, antigüedad, tipo de contrato, tamaño de la empresa y sector público o privado.⁵⁰ Alguno de ellos son los siguientes.

1. En función del tipo de jornada.

El Gráfico 12 nos describe el salario anual de la mujer respecto del hombre para el último año que el INE posee datos (2013), y sólo nos centramos en los dos primeros indicadores (salario a tiempo parcial y a tiempo completo).

La brecha salarial es más elevada en los empleos de jornada a tiempo completo, pues el salario anual de las mujeres con respecto al de los hombres representaba el 85,4%. Por contra, el salario anual de la mujer respecto del hombre en la jornada a tiempo parcial representaba el 91,5%.⁵¹

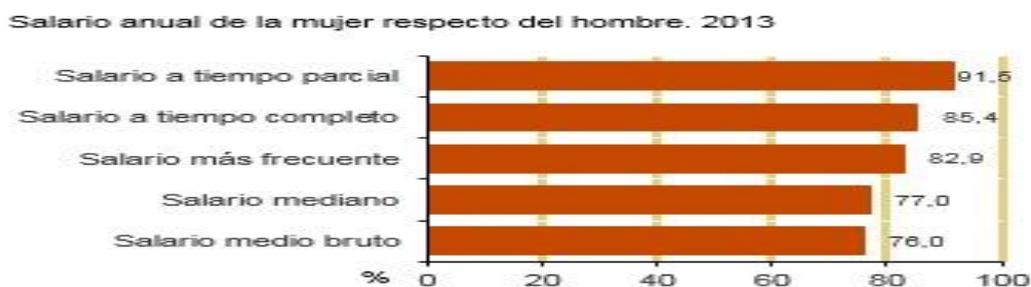
⁴⁸ UGT (8 de marzo de 2015): “Trabajar igual, cobrar igual, conciliar igual” día internacional de la mujer trabajadora. UGT

⁴⁹ Instituto Nacional de Estadística (actualizado el 18 de febrero de 2016): “Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora”. Op. Cit.

⁵⁰ Consejo económico y social España (2011): “Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española”. Op. Cit. p.p. 174

⁵¹ Instituto Nacional de Estadística (actualizado el 18 de febrero de 2016): “Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora”. Op. Cit.

Gráfico 12. Salario anual de la mujer respecto del hombre. 2013.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2013. INE

2. En función de las ocupaciones profesionales.

Para el año 2013 según datos del INE independientemente del sexo, los puestos que reciben una mayor retribución son los de Directores-Gerentes, aunque el salario medio anual por sexo es distinto: 55.090,4 € los hombres y de 45.033,4 € para las mujeres.

Al revés, los que reciben una menor retribución son los trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte): 16.173,1€ para los hombres y 11.305,4€ para las mujeres.

La brecha salarial más elevada en función del sexo la encontramos para los trabajadores/as no cualificados en el sector servicios, y la brecha salarial más baja se produjo en el caso de los trabajadores cualificados que prestan sus servicios en el sector de la construcción (el salario de la mujer representó el 94,9% del salario masculino).

3. En función al Salario Mínimo Interprofesional.

El **Art. 35.1 de la Constitución Española** reconoce a todos los españoles el derecho-deber de trabajar, así como la libre elección de profesión u oficio, promoción en el trabajo, además de reconocer al salario como un medio de vida pues prevé que “...y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Así, aunque se reconoce al **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** como una función de garantía o de tutela para los trabajadores de los denominados sectores productivos más débiles y aquellos trabajadores que no tienen la cobertura de un Convenio Colectivo, lo cierto es que en el año 2013 un 18,6% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales al SMI frente al 8,3% de los hombres. Por el contrario, el 10,2% de los hombres percibieron un salario en 2013 cinco veces superior al SMI frente el 4,7% de las mujeres”.⁵²

4. En función del riesgo de pobreza en función del sexo.

En el Gráfico 14 se representa para el año 2014 la tasa de pobreza relativa según la situación laboral (parada, inactiva, ocupada y jubilada) y sexo, tanto en España como en el conjunto de la Unión Europea.

A partir del Gráfico 13, y en función del sexo podemos extraer las diferentes reflexiones:⁵³

- **Mujeres:** Como es lógico, la mayor tasa de pobreza relativa tanto en España como en el conjunto de la UE se encuentra en el caso de las mujeres paradas.

Tanto para la UE como para España esta tasa de pobreza se reduce aproximadamente 20 puntos porcentuales, cuando las mujeres se encuentran en situación de inactividad.

La menor tasa de pobreza la encontramos en aquellas mujeres que están percibiendo ingresos, bien por formar parte dentro de la categoría de ocupadas o bien por recibir una pensión por jubilación (llama la atención que mientras la tasa de pobreza en España se cifra en un 3,1% en el caso de la UE se dispara hasta el 10,6%, quizá sea

⁵² Instituto Nacional de Estadística (actualizado el 18 de febrero de 2016): “Distribución salarial. Percentiles de salarios. Trabajadores en función de su ganancia anual respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Deciles de salarios. Proporción de trabajadores con ganancia baja (low pay rate)”. Salarios, ingresos y cohesión social, INE.

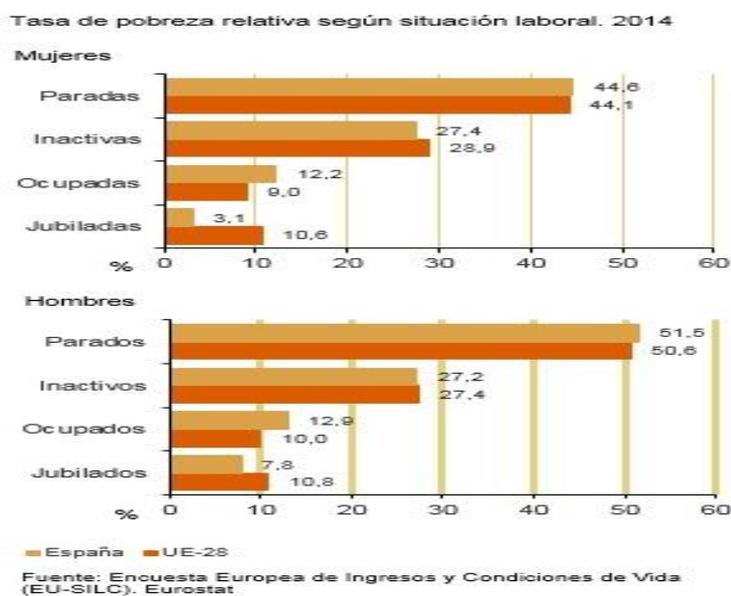
⁵³ Instituto Nacional de Estadística (actualizado el 18 de febrero de 2016): “Tasa de riesgo de pobreza según situación laboral y en las personas con trabajo”. “Salarios, ingresos y cohesión social” Salarios, ingresos y cohesión social, INE.

por las diferencias existentes en la cuantía de las pensiones cobradas en función del país).

- **Hombres:** La tendencia seguida por la tasa de pobreza para este colectivo es muy similar a la descrita en el caso de las mujeres, pero las diferencias se aprecian en que salvo en el caso de los inactivos, la tasa de pobreza relativa es superior para los varones.

Los mayores cambios se producen para la categoría de jubilados, las diferencias entre España y la UE son de 3 puntos porcentuales (la tasa de pobreza en España representa un 7,8% y en la UE un 10,8%).

Gráfico 13: Tasa de pobreza relativa según situación laboral. 2014.



4. OCUPACIONES.

A rasgos generales se ha producido un aumento de la participación de la mujer en el empleo, no obstante este incremento no se ha producido de la misma forma en todas las ocupaciones, sino en sectores económicos concretos.

Nos vamos a centrar en estudiar el porcentaje de mujeres ocupadas por **sectores económicos** tal y como se muestra en la Tabla 7 comparando España y el conjunto de la UE para los años 2012 y 2014.

De la misma, tanto en el ámbito nacional como comunitario para los dos años analizados se repite: el sector donde mayor porcentaje de mujeres ocupadas nos encontramos era el sector servicios (en 2014 un 85,3% en la UE Europea y un 90,3% en España) y en el que menos el sector agrícola (en 2014 con un 3,8% en la UE y 2,1% en España).⁵⁴

Tabla 7. Porcentaje de mujeres en los sectores económicos.

	España (2012)	UE-27 (2012)	España (2014)	UE-28 (2014)
S. Servicios	89,4%	84,6%	90,3%	85,3%
S. Industrial	8,2%	11,2%	7,6%	10,9%
S. Agricultura	2,4%	4,1%	2,1%	3,8%

Fuente: Elaboración propia.

Todas las Comunidades Autónomas (CCAA) tienen un punto en común: el sector servicios. La segunda posición se debate entre los siguientes sectores:

- ✓ **Agricultura:** Andalucía, Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia.
- ✓ **Industria:** Aragón, Asturias, Illes Balears, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid, País Vasco, La Rioja y Ceuta.
- ✓ **Construcción:** Melilla.

⁵⁴ Secretaria de Estado de Empleo (2015): "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2014". pp. 27-32.

Una vez que conocemos dónde tienen una mayor representación las mujeres por sectores de actividad, analizaremos a partir de la Tabla 8 su situación profesional en 2014, distinguiendo si trabaja por cuenta propia, si es empresario sin asalariados a su cargo, si es asalariado (sector público o privado) o si ayuda a la empresa o negocio familiar, comparándolo con los hombres.

Para los dos años comparados, en ambos sexos la situación profesional más repetida son los asalariados del sector privado, y el número menor de ocupación le corresponde a los que ayudan en la empresa o negocio familiar.

Tabla 8. Ocupados según situación profesional y periodo. Porcentaje.

	Hombres		Mujeres	
	2014	2012	2014	2012
Trabajador por cuenta propia	21,5	21,1	13,0	12,7
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	14,5	13,7	8,6	8,3
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,4	0,5	0,8	0,9
Asalariado sector público	14,4	14,5	19,8	21,4
Asalariado sector privado	64,1	64,3	67,2	65,8

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

Dentro de las mujeres que buscan su primer empleo, las ocupaciones más solicitadas para el año 2014 son las siguientes: ⁵⁵

1. Cuidadores de niños en domicilios (23.96%).
2. Reponedores (12.67%).
3. Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares (12.58%).
4. Ayudante de cocina (11.41%).
5. Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos (10.37%).
6. Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (10.22%).

Por último hacemos una breve referencia a alguna situación concreta de la mujer en el mundo laboral:

⁵⁵ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): "Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2014". Op. Cit.

- **Mujeres en el profesorado por enseñanza que imparten.** ⁵⁶

El número de mujeres que ejercen el profesorado en el curso 2012-2013 representaban un 65,6%, el cual ha ido aumentando en los últimos años, los porcentajes de mujeres en el profesorado es elevado, en este periodo ha alcanzado el máximo la Educación Infantil (97,6%), Educación Especial (81,5%), Primaria (80,5%), e Idiomas (74,6%).

Por el contrario, el porcentaje más bajo del profesorado femenino se encuentra en Enseñanzas Deportivas (10,9%) y Educación Universitaria (39,4%, aunque diferente según la categoría).

- **Ocupados en sectores de alta y media-alta tecnología. porcentaje de mujeres.** ⁵⁷

En el año 2013 emplearon a un 7% del total de ocupados en España, de los cuales el 29% fueron mujeres por lo que podemos ver la mayor representación de hombres en este sector.

Dentro de la ocupación femenina en este sector, su mayor importancia la tiene en el sector de Investigación y desarrollo (52%), aunque con mayor presencia en España que en la UE-28 en todos los sectores de la alta tecnología menos en servicios.

El número de mujeres investigadoras en 2013 es inferior al de hombres (38,8%) manteniéndose en porcentajes similares en los últimos años.

- **Mujeres y altos cargos:**

Debido a la relevancia que en los distintos ámbitos está adquiriendo el colectivo femenino el legislador ha promulgado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la cual se origina el “**Principio de presencia o composición equilibrada**” mediante el cual se trata de garantizar una presencia igualitaria de hombres y

⁵⁶ Instituto Nacional de Estadística(Actualizado 14 de Abril de 2015): “Mujeres en el profesorado por enseñanza que imparten” Educación, INE

⁵⁷ Instituto Nacional de Estadística (Actualizado 14 de mayo de 2015): “Ocupados en sectores de alta y media-alta tecnología. Personal empleado en Investigación y Desarrollo. Porcentaje de mujeres” 6. Ciencia y tecnología, sociedad de la información.

mujeres en órganos y cargos que conlleven responsabilidad, no pudiendo las personas de cada sexo superar el 60% pero tampoco ser inferior al 40%.⁵⁸

Analicemos en los siguientes apartados la participación que tienen las mujeres en el ámbito político, en órganos institucionales y reales academias, así como los altos cargos (tanto públicos como privados):

a) Participación política de las mujeres.

Se empezaron a tomar medidas de discriminación positiva para compensar la desigualdad que sufría la mujer en la esfera pública, en España las medidas más notorias que se tomaron en el ámbito nacional fue la promulgación de la Ley Orgánica de Igualdad (LOI) y en el ámbito autonómico el planteamiento de las llamadas “*listas cremalleras*” en las que se trata de garantizar que aparezcan de forma alternativa ambos sexos (evitando así poner a las mujeres en malos puestos).

A pesar de lo anterior, la Historia demuestra que hasta ahora en el ámbito de nuestra democracia ningún gobierno ha sido presidido por ninguna mujer y tan solo dos mujeres han alcanzado el puesto de vicepresidenta del gobierno.⁵⁹

A partir de la Tabla 9 y para un periodo comprendido entre 2006 y 2014 podemos ver cómo a rasgos generales el total de miembros del Gobierno independientemente del sexo ha ido disminuyendo, así como la participación de las mujeres en el mismo. Pues mientras que para el 2006 del total de 17 miembros en el Gobierno, el 47,1% eran mujeres, en 2014 para un total de 14 miembros el porcentaje de mujeres se ha reducido hasta el 28,6%.

⁵⁸ Instituto Nacional de Estadística (Actualizado 3 diciembre de 2015): “Poder y toma de decisiones”, INE.

⁵⁹ Consejo Económico y Social (2011): “Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio laboral española.”. Op. Cit.

Tabla 9. Mujeres en el Gobierno.

Mujeres en el Gobierno									
	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Ambos sexos	14	14	14	14	16	18	18	17	17
% mujeres	28,6	28,6	28,6	28,6	50,0	50,0	50,0	41,2	47,1

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados en la web del Gobierno de España

Tras la remodelación en junio de 2015 del gabinete del Gobierno, la presencia femenina en el Consejo de Ministros era del 30,80%. Se encuentran dirigidos por mujeres los siguientes:⁶⁰

- ✚ Ministerio de Presidencia y Vicepresidencia del Gobierno.
- ✚ Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.
- ✚ Ministerio de Fomento.
- ✚ Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En relación con la presencia de las mujeres en la composición de los partidos políticos podemos analizar en el Gráfico 14 la participación del colectivo femenino en cargos ejecutivos en los principales partidos políticos a fecha 2015 (PP, PSOE, IU, EAJ-PNV, CDC, UDC, ERC y CC).

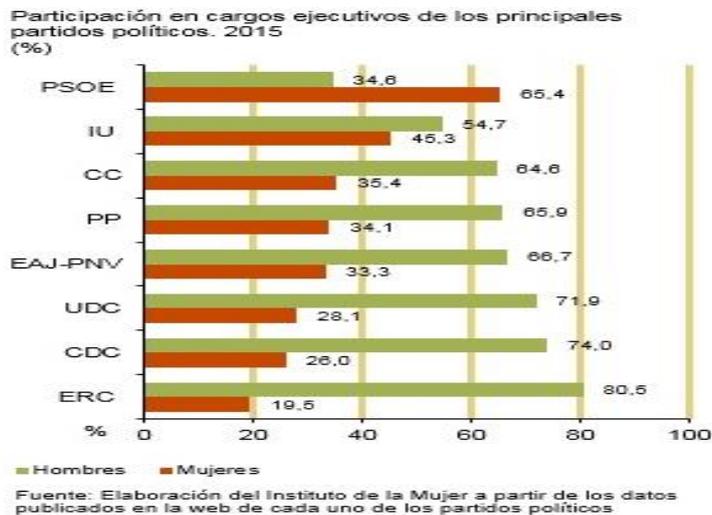
Así podemos destacar que el único partido donde más mujeres hay superando el porcentaje de los hombres es en el Partido Socialista Obrero Español (34,6% hombres y 65,4% mujeres).

En el resto de los partidos el porcentaje de hombres siempre supera al de las mujeres, pero las mayores diferencias de participación entre ambos sexos se encuentran en CDC (participación de los hombres 64% y las mujeres en un 26%), y ERC (84,5% hombres, 18,5% mujeres).⁶¹

⁶⁰ Instituto Nacional de Estadística (Actualizado 3 diciembre de 2015): "Participación política, mujeres en cargos ejecutivos y en el Gobierno" Poder y toma de decisiones, INE.

⁶¹ Instituto Nacional de Estadística (Actualizado 3 diciembre de 2015): "Participación política, mujeres en cargos ejecutivos y en el Gobierno" Op. Cit.

Gráfico 14. Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos. 2015.



En las elecciones del 20 noviembre de 2011 el Congreso de los Diputados redujo el porcentaje de las mujeres respecto la legislatura anterior y contaba con un 35,4%.

El único que cumplía la Ley de Igualdad era UPyD con un 40% de mujeres y 60% de hombres ocupando los escaños de este partido, y Coalición Canaria con un 50% en ambos sexos, el PSOE se quedó muy cerca con un 39,1% y PP ya más alejado con un 35,5% de mujeres.

De forma diferente se encuentran las mujeres en el Senado ya que incrementaron notablemente respecto la legislatura anterior, con un 35,6%.⁶²

Las mujeres en los parlamentos autonómicos superan el 40% que la Ley de Igualdad indica, estableciéndose en 2015 un 44,6%. Si nos fijamos en las CCAA por separado: Cantabria y Murcia se encuentran por debajo del 40% (mínimo que establece la Ley).⁶³

⁶² Instituto Nacional de Estadística (Actualizado 3 diciembre de 2015): “Mujeres en el Congreso de los Diputados y en el Senado”. Poder y toma de decisiones, INE.

⁶³ Instituto Nacional de Estadística (Actualizado 3 diciembre de 2015): “Mujeres en los parlamentos autonómicos y en Europa” Poder y toma de decisiones, INE.

b) Presencia en órganos constitucionales y en reales academias.

A partir de la Tabla 10 observamos cómo la presencia en órganos constitucionales en el año 2015 ha mejorado respecto el año 2013, aun así las mujeres siguen teniendo una presencia muy baja en los diversos órganos constitucionales, excepto órganos como Defensora del Pueblo que es una mujer, el Tribunal de Cuentas –no varía-(41,7%), el Consejo General del Poder Judicial (42,9%) y el Consejo de Estado (23,3%).⁶⁴

Tabla 10. Mujeres en diversos órganos constitucionales. (%)

Mujeres en diversos órganos constitucionales (%)							
	2015	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Consejo de Estado	23,3	21,9	23,3	19,2	17,9	19,2	6,9
Consejo General del Poder Judicial	42,9	33,3	35,0	33,3	35,0	33,3	28,6
Tribunal de Cuentas	41,7	41,7	6,7	7,1	7,1	7,1	6,7
Defensor/a del Pueblo	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Junta Electoral Central	14,3	14,3	14,3	8,3	15,4	7,7	7,1
Consejo Económico y Social	23,0	19,7	25,0	21,3	23,0	17,2	13,6

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos obtenidos a través de las páginas web de los distintos organismos; en el caso de los datos del Consejo Económico y Social, los datos proceden del Fichero de Altos Cargos (FICESA)

En las Reales Academias ha ido aumentando el número de mujeres pero es insignificante ya que solo alcanzan el 9,7%.⁶⁵

c) Mujeres en altos cargos públicos y privados:

En el 2014 un poco más de la tercera parte de los que ocupaban los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado eran mujeres. Aunque se han incrementado, los porcentajes son diferentes según el rango (mayor presencia en subsecretarias y la menor en secretarias de Estado).

⁶⁴ Instituto Nacional de Estadística (Actualizado 3 diciembre de 2015): “Mujeres en órganos institucionales y en Reales Academias”. Poder y toma de decisiones, INE.

⁶⁵ Instituto Nacional de Estadística (Actualizado 3 diciembre de 2015): “Mujeres en órganos institucionales y en Reales Academias” Op. Cit.

En los Consejos de Administración de las empresas que formaban el Ibex-35 en 2014 sólo un 18,2% eran mujeres, insuficiente aunque mayor que 2013 y casi el doble de 2011.⁶⁶

Los indicadores de los puestos directivos en 2014 siguen indicando que la desigualdad sigue presente en España, las mujeres solo ocupan un 22% de los puestos directivos en empresas de tamaño medio-grande, ese porcentaje ha aumentado un punto respecto 2013 llegando a alcanzar niveles de 2011.

La dirección de RRHH (29%) y la financiera (27%) son los que más cuentan con porcentaje femenino, y los que menos son la directora de ventas (8%) o informática (4%).⁶⁷

Según el estudio **“Grant Thornton Women in Business Report 2014”** el cual ha entrevistado a los responsables de las empresas de tamaño medio y grande, el 40% dice que los prejuicios de género siguen estando presentes y un 24% dice que hay otros obstáculos como obligaciones familiares.

Por todo lo anterior, podemos concluir que la igualdad en puestos de responsabilidad está muy lejos de ser efectivo ya que aún sigue habiendo muchos obstáculos para que las mujeres se encuentren en dichos puestos.

⁶⁶ Instituto Nacional de Estadística (Actualizado 3 diciembre de 2015): “Mujeres en altos cargos públicos y privados”. Poder y toma de decisiones, INE.

⁶⁷ Grant Thornton (2014): Women in Business 2014.

5. CONCILIACIÓN ENTRE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas donde el ejercicio de la ciudadanía, el disfrute del tiempo de ocio, las posibilidades de desarrollar afectos y participar en el espacio reproductivo tengan valor, y contribuyan al bienestar de la sociedad⁶⁸.

Con el objetivo de lograr lo anterior, tanto desde el ámbito estatal como desde el ámbito autonómico, se han desarrollado una serie de medidas legales como son:

- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.** En ella, se incorporaron medidas de entre las que merece la pena destacar las siguientes: las excedencias, la maternidad y la reducción de jornada entre otras.⁶⁹
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.** También pone en marcha medidas de conciliación, introduciendo y mejorando lo que ya había como es la maternidad, paternidad, excedencia para el cuidado de hijos y familiares, reducción de jornada y lactancia.⁷⁰

Lo anterior se ha complementado con el diseño (tal y como obligaba la segunda de las Leyes que hemos mencionado), de los llamados **“Planes de Igualdad”** en el ámbito empresarial. Pues, esta Ley obliga a las empresas que cumplan con alguna de las siguientes notas al desarrollo del mismo:

-  Empresas de más de 250 trabajadoras/es.
-  Empresas en que el Convenio Colectivo en vigor así lo establezca.

⁶⁸ IOPROGRAMAS EMPRESAS CASTILLA Y LEÓN (2015): “Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral”. Junta de Castilla y León

⁶⁹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

⁷⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017).

- ✚ Cuando la Autoridad Laboral, previo procedimiento sancionador administrativo, lo hubiera acordado como sustitución de las sanciones accesorias.

Dentro de los aspectos que configuran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, interesa centrarnos en el estudio de dos aspectos cruciales que contribuyen a hacer efectiva la misma:

1. Responsabilidades familiares: Cuidado de hijos.

En el análisis del empleo, también se tienen que tener en cuenta los cambios que puede provocar la existencia de hijos ya que, el cuidado de los mismos requiere destinar una mayor parte del tiempo, tiempo que se tiene que reducir de la jornada laboral.

Así, podemos destacar varias medidas que los padres trabajadores pueden adoptar al objeto de hacer compatible el cuidado de sus hijos y el desarrollo de su vida laboral:⁷¹

- **Jornadas de trabajo a tiempo parcial.** Para el año 2013 en España, el 29,5% de las mujeres que tenían hijos, trabajaban a tiempo parcial (frente a un 6,7% de los hombres), aunque este tiempo parcial es más acusado en los hogares de mujeres solteras con hijos (31,1%).
- **Contratación de servicios para el cuidado de los hijos.** Para el año 2013, sólo un 15% de las mujeres (porcentaje similar en el caso de los varones) han elegido esta opción.

El mayor inconveniente que tiene optar por contratar a otras personas que se encarguen del cuidado de los hijos mientras los padres acuden a sus puestos de trabajo es que resulta especialmente caro. Esto hace que gran parte de los padres con hijos duden entre trabajar a tiempo parcial o no trabajar.

⁷¹ Instituto Nacional de Estadística (actualizado 26 de mayo 2015): “Cuidado de personas dependientes, niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores”. Empleo del tiempo, conciliación del trabajo y familia, INE

- **Excedencias para el cuidado de hijos.** Si comparamos por sexo, son las mujeres quien más se acogen a esta medida y su duración es superior en todos los periodos de tiempo solicitados (excepto en las de menos de 6 meses que aumenta en el sexo masculino).⁷²

2. Atención a dependientes.

Con el objeto de hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en relación al cuidado que los trabajadores tienen que prestar a las personas dependientes de su entorno, destaca la **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**, pues, supuso un cambio radical de pensamiento: hasta ese momento, el cuidado de las personas dependiente era visto como un problema familiar en donde, quienes se tenían que hacer cargo del cuidado de los mismos eran las mujeres.⁷³

Además, se introdujo el **Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)** que es el conjunto de servicios y prestaciones económicas destinados a la promoción de la autonomía personal, la atención y protección a las personas en situación de dependencia, a través de servicios públicos y privados concertados debidamente acreditados, contribuyendo a la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos, lo cual da mayor autonomía a las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo.⁷⁴

Para que tomemos conciencia del impacto que el cuidado de personas dependientes tiene en el mercado laboral, podemos tomar como referencia datos del año 2014.

⁷² Instituto Nacional de Estadística (Actualizado 4 diciembre de 2015): “Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos” Empleo, INE.

⁷³ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

⁷⁴ Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD). Portal de Dependencia, Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. (IMSERSO).

Para este año, el 10,8% de la población activa no tenían trabajo o lo tenían a tiempo parcial para el cuidado de personas dependientes,⁷⁵ y de las personas que trabajaban a tiempo parcial alegaban que no podían costear los servicios adecuados seguidos de la falta de servicios de cuidados de dependientes. El 74,5% de los hombres alegaban esta razón, y en el caso de las mujeres un 51,2%.

De las mujeres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes, ocupan el mayor porcentaje (63,6%) el grupo de edad de 35 a 44 años, y en los hombres el grupo de edad cambia a de 25 a 34 años con un 41,1%.⁷⁶

Según los datos publicados por el Gobierno sobre prestaciones de maternidad y paternidad y excedencias por cuidado familiar 2014, las excedencias para el cuidado de familiares se han incrementado un 14,05% (sobre todo solicitadas por mujeres) entre otros motivos por la falta de servicios públicos y esto perjudica a los trabajadores/as.

A pesar de lo anterior, la crisis económica hizo que se tomaran ciertas medidas las cuales perjudicaron aún más esta situación ya que disminuyeron los presupuestos para el cuidado de niños y personas dependientes, perjudicando la situación de las mujeres en el mercado laboral.

La Ley de la Dependencia ha sufrido un gran recorte en su financiación, en la cobertura de la protección y los beneficiarios a la que se destina, lo que es igual a dificultar la conciliación entre la vida familiar y laboral, además los puestos que han sido destruidos pertenecían principalmente a mujeres.⁷⁷

⁷⁵ Instituto Nacional de Estadística (2014): "Cuidado de personas dependientes". Conciliación entre la vida laboral y familiar". Mujeres y hombres en España 2014.

⁷⁶ Instituto Nacional de Estadística (actualizado 26 de mayo 2015): "Cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)". Empleo del tiempo, conciliación del trabajo y familia, INE.

⁷⁷ UGT (8 de Marzo de 2015): "Conciliación de la vida familiar y laboral en los últimos años". Trabajar igual, cobrar igual, conciliar igual. 8 de Marzo de 2015. UGT.

6. CONCLUSIONES.

El hombre ha sido visto a lo largo de la Historia como el sustentador de la familia (era el que trabajaba fuera del hogar), mientras que la mujer se quedaba en casa a cargo de las labores domésticas y el cuidado de los hijos.

Pero, es en el siglo XIX cuando esta situación cambia pues, las mujeres comienzan a incorporarse al mercado laboral (aunque su incorporación no se realizó ni mucho menos en las mismas condiciones que los hombres).

Este aumento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral y su diferente situación respecto de los varones, ha hecho que el estudio de la presencia de la mujer en este ámbito, continúe siendo un tema de máxima actualidad. No obstante, señalar que aunque las desiguales condiciones en las que se encuentran hombres y mujeres es un problema general, cada situación es diferente, y por eso tenemos que estudiar cada caso en particular ya que influyen otros motivos como es la raza, la clase social...

Para paliar estas diferencias, en los últimos años ha habido un gran avance jurídico y social sobre la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo. Aun así, estas medidas han resultado ser insuficientes pues, no se han podido eliminar las barreras que discriminan y subordinan a las mujeres.

Como hemos analizado a lo largo de este trabajo, son varios los indicadores que muestran la diferente situación en la que se encuentran hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

En primer lugar, y en relación a la **tasa de actividad** la tendencia seguida ha sido distinta en función del sexo: mientras que la de las mujeres ha aumentado y la de los hombres han disminuido (debido a la crisis), las diferencias entre ambos siguen siendo notables.

En segundo lugar, la **tasa de empleo u ocupación** ha seguido la misma evolución que la tasa de actividad. Interesa relacionar el estudio de la tasa de empleo con el nivel formativo (pues a mayor formación, mayor tasa de empleo), ya que esta relación nos permite observar cómo la brecha de género

es diferente según el nivel formativo, siendo ésta más acusada cuanto más bajo es el nivel educativo.

En tercer lugar, los valores relativos a la **tasa de paro** han sido siempre superiores para las mujeres que para los hombres, aunque después de la crisis las diferencias se han reducido por el mayor aumento porcentual la tasa de paro de los varones en comparación con la de las mujeres.

No hay que olvidar la **retribución** ya que las mujeres siempre se han encontrado peor retribuidas que los hombres, promocionan con más dificultad y están “subrepresentadas” en puestos de poder.

También estas diferencias retributivas, encuentran su explicación en el tipo de contrato predominante en la contratación femenina. Pues, éstas (no porque lo prefieran sino por otros factores diversos) suelen estar “sobrerrepresentadas” en los contratos a tiempo parcial.

Como reflexión final, se puede decir que en los últimos años la situación de las mujeres en el mercado de trabajo ha progresado. A pesar de los avances queda mucho por hacer, y conseguir la igualdad entre ambos sexos sigue siendo un reto para el futuro (en mi opinión es muy importante inculcar la igualdad de ambos sexos desde el ámbito familiar).

Es importante apuntar que las organizaciones empresariales están implicadas cada vez más en hacer efectiva esta igualdad pues, se han dado cuenta que resulta positivo contar con las mujeres en la empresa, ya que constituye una ventaja competitiva. Por ello, hay que dar especial importancia a las empresas ya que pueden contribuir a modificar esta situación.

Desde mi punto de vista y, para lograr esa igualdad de oportunidades, considero que sería acertado elaborar un programa efectivo de formación sobre la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo, el cual sea impulsado desde cualquiera de los ámbitos sociales estando patrocinado por las instituciones locales y nacionales, y divulgado a través de todos los medios de comunicación (televisión, prensa, internet...)

A la vista de lo anterior, queda sitio para la esperanza de un futuro sin discriminación en cualquier ámbito, y especialmente en el mercado laboral.

7. BIBLIOGRAFÍA.

- ✚ Agut García, C. (1998): “Curso sobre prevención de riesgos laborales”. pp. 246.
- ✚ García Cárcel, R. (1988): La mujer en España, historia de una marginación.
- ✚ García González, Guillermo (2007): La protección de la maternidad; cien años de la Ley de 8 de enero de 1907 de protección de la maternidad. Abogado y consultor de la Universidad de Oberta de Catalunya.
- ✚ Granth Thorton (2014): Women in Business 2014.
- ✚ Larragaña Sarriegui, M. y Echebarría Miguel, C (2004): Actividad Laboral Femenina en España e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- ✚ Lluís Amiguet (2014): “La oleada del 64, entre la prosperidad y el low cost”. La vanguardia.
- ✚ López Rodo, L. La política económica española posterior a la crisis del petróleo.
- ✚ Muñoz D´Albora, A: Fuerza de trabajo femenina: evolución y tendencias.
- ✚ UGT (2008):100 años trabajando por la igualdad. Informe de marzo de 2008.
- ✚ UGT (2015): Trabajar Igual, Cobrar Igual y Conciliar Igual.8 de marzo de 2015 (día de la mujer trabajadora).
- ✚ USO (2015): “La mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública”. Unión Sindical Obrera, 8 de marzo de 2015.

❖ WEBGRAFÍA:

- ✚ Arbaiza Villalonga, M: La << cuestión social >> como cuestión de género. Femenidad y trabajo en España (1980-1930). Universidad del País Vasco. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=150037>
- ✚ Enciclopedia virtual. Eumed.net. “basado en definiciones del INE”. http://www.eumed.net/cursecon/14/terminos_estadisticos.htm

- ✚ Hernández, Miguel Ángel: La Ley de la Silla, 27 de febrero de 1912. Memoria Residual. <http://eldelyayo.blogspot.com.es/2012/01/la-ley-de-la-silla.html>
- ✚ INFOJOBS (2016): Estado del Mercado Laboral en España. <http://www.urv.cat/media/upload//arxiu/CAE/oprofessional/informe-anual-mercado-laboral-infoJobs%20mayo%202015.pdf>
- ✚ Ley de 13 de Marzo de 1900 fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños. http://repositoriodocumental.empleo.gob.es/jspui/bitstream/123456789/431/1/1_069617_1.pdf
- ✚ Universia España (2015): “¿Por qué hay tantos titulados desempleados en España?”- Universia España. <http://noticias.universia.es/portada/noticia/2015/03/31/1122481/tantos-titulados-desempleados-espana.html>

❖ **LEGISLACIÓN:**

- ✚ Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926: Código de trabajo.
- ✚ Real Decreto Ley sobre el Seguro de Maternidad (22 de marzo de 1929).
- ✚ CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978
- ✚ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✚ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204, 26.7.2006, pp. 23-36)
- ✚ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- ✚ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017).
- ✚ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la Ueapme, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE;

- ✚ Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo
- ✚ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

❖ INSTITUCIONES:

- ✚ Instituto Nacional de Estadística. Mujeres y Hombres en España.
- ✚ Instituto de la Mujer.
<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/portada/home.htm>
- ✚ Servicio Público Estatal (2015): Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo. 2º Trimestre de 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- ✚ Servicio Público Estatal (2015): Informe del mercado de trabajo de las mujeres. Datos 2014. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- ✚ Consejo Económico y Social en España: Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española.
- ✚ Secretaría de Estado de Empleo (2015): La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2014. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.