



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

“EL PAPEL DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL”

CORADA MONTANO, JULIA

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, JUNIO 2019**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2018/2019

TRABAJO FIN DE GRADO

“EL PAPEL DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL”

Trabajo presentado por:

JULIA CORADA MONTANO

Firma:

Tutor:

MARIA ANGELES IGLESIAS MADRIGAL

Firma:

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, JUNIO DE 2019

ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción	8
1. El papel de la mujer en el mercado laboral en la historia.....	10
2. Análisis de la situación actual de la mujer en el mercado laboral español	14
3. Análisis de la actividad laboral femenina en función de diferentes variables	24
3.1 Nivel de formación	24
3.2 Salario.....	28
3.3 Maternidad	38
4. Conclusiones.....	45
5. Referencias bibliográficas	48
6. Anexos.....	52

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS:

Tabla 1 Actividad, empleo y paro, mujeres	19
Tabla 2 Ganancia media anual por trabajador 2016	29
Tabla 3 Salario medio anual por sector de actividad económica y género en 2016	32
Tabla 4 Salario medio anual total y representación femenina por tipo de ocupación	33
Tabla 5 Salario medio anual por trabajador por grupo principal de ocupación, 2016	34
Tabla 6 Ganancia media anual por tipo de jornada. 2016.....	35
Tabla 7 Ganancia media por hora según tipo de jornada. 2016.....	36
Tabla 8 Salario medio anual por tipo de contrato y género 2016	37
Tabla 9 Ganancia media por hora según tipo de contrato y género 2016.....	37
Tabla 10 Tasa de paro media anual, total y género 2007-2018	52
Tabla 11 Tasa de empleo media anual, total y género, 2007-2018	53
Tabla 12 Tasa de actividad media anual, total y género, 2007-2018	53
Tabla 13 Tasa de actividad media anual, por grupos de edad y género 2007-2017	53
Tabla 14 Población total española, media anual, total y género, 2007-2018	54
Tabla 15 Población española media anual, en edad de trabajar, total y género, 2007-2018.....	54
Tabla 16 Población activa media anual, total y género, 2007-2018.....	55
Tabla 17 Población media anual ocupada, total y género, 2007-2018.....	55
Tabla 18 Población parada media anual, total y género, 2007-2018	56
Tabla 19 Población inactiva media anual, total y género, 2007-2018	56
Tabla 20 Nivel de formación, porcentaje por grupos de edad y género, 2017	57

GRÁFICOS:

Gráfica 1 Población total española.....	15
Gráfica 2 Tasa de paro, ocupación y actividad, media anual.	16
Gráfica 3 Actividad, empleo y paro. Proporción de mujeres respecto total de población.	18
Gráfica 4 Tasa de paro según género.....	20
Gráfica 5 Tasa de empleo según género	22
Gráfica 6 Tasa de actividad por género	23
Gráfica 7 Nivel de formación masculina 2017	26
Gráfica 8 Nivel de formación femenina 2017	26
Gráfica 9 Tasa de actividad por grupos de edad y género 2017	27
Gráfica 10 Tasa de empleo población entre 25 y 49 años con/sin hijos 2017	39
Gráfica 11 Tasa de empleo en personas de 25 a 49 años, según número de hijos menores de 12 años, en los periodos 2009 y 2017.....	40
Gráfica 12 Número de prestaciones económicas por maternidad, 2017	42
Gráfica 13 Solicitudes de excedencias por cuidado de hijo, menor acogido o familiar, 2017	43

Introducción

El presente Trabajo de Fin de Grado aborda la exposición, descripción y análisis del mercado laboral femenino en España, profundizando sobre todo entre los años 2007 y 2018¹, es decir, entre el periodo de inicio de la crisis económica española, y la actualidad, con los datos desestacionalizados, utilizando las medias anuales de cada año.

He decido elegir este título debido a que la cuestión de la situación de la mujer en el mercado laboral representa un tema de rabiosa actualidad, generando, en torno a sí, una fuerte polémica entre la sociedad civil que es visible también en las investigaciones académicas, en los movimientos sociales y en las organizaciones políticas.

Por ello el objetivo de este trabajo es realizar un estudio que aporte una visión lo más objetiva posible, aclarando un mínimo marco operativo para mostrar cuál es la situación realmente existente. De esa forma se pretende hacer una contribución en los esfuerzos dirigidos hacia la comprensión y tratamiento de este problema colectivo. En este sentido, en el transcurso de los últimos años se ha visto promovida de forma insistente y potente la igualdad de género, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito social y político, siendo así que, de hecho, ha sido considerado tanto en las declaraciones como en las agendas políticas nacionales e internacionales.

Para llevar a cabo este estudio, se intenta precisar de manera detallada si existen diferencias laborales entre géneros y, de haberlas, explicar su causalidad. Para ello se parte en un primer lugar de como ha evolucionado la mujer a lo largo de los años, mediante un breve recorrido del contexto histórico que facilite situarnos en cómo ha sido y cómo está la cuestión, haciendo mención al inicio de la mujer en el mercado de trabajo, los cambios en la legislación en beneficio de la igualdad de género, la lucha por conseguir dicha igualdad respecto del hombre, los comienzos en la universidad, así como el derecho al voto.

Una vez asentadas las características fundamentales de un mínimo marco espaciotemporal, seguidamente se recoge un análisis acerca de la situación que existe actualmente en España sobre el mercado laboral en general, haciendo hincapié en el estudio de las principales variables como son las tasas de actividad, paro y empleo, así como en el análisis de la población activa, ocupada y parada.

¹ Debido a que los datos, en su gran mayoría, son extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE), se usarán los últimos actualizados disponibles, por lo que en algunas ocasiones se reflejarán los datos sobre 2015, 2016 o 2017.

El grueso de la carga del trabajo radica en el apartado en el que se examina el papel de la mujer en el mercado laboral español, el cual se hace principalmente mediante dos vías: la primera, haciendo un análisis comparativo entre hombres y mujeres a lo largo de los últimos años y en la actualidad, y la segunda, centrándonos en la evolución que ha obtenido la mujer, analizando, como ya se ha mencionado, de una forma objetiva, si se han conseguido mejorar los índices respecto a la igualdad de género.

Para ello se profundizará en las tasas de ocupación, paro y actividad de ambos géneros, así como en algunas de las principales variables que afectan al trabajo, como pueden ser las diferencias entre en los sectores del empleo, es decir, aquellos empleos que históricamente han sido realizados por hombres y los que han sido realizados por mujeres, cómo ha sido y cómo es actualmente. En este sentido también se tiene en cuenta la valoración según los salarios obtenidos por el desempeño de cada uno, apreciando si hay diferencias por géneros, o por otras causas ajenas al género, que lleguen a afectar a las brechas entre los hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Otra de las variables, que considero de relevante importancia para el estudio es la maternidad y la conciliación entre la vida familiar y laboral, puesto que, no siempre el hecho de ser madre ha conllevado una menor presencia en el ámbito laboral, puesto que antiguamente, para sostener a la familia, las cuales eran mucho más numerosas que ahora, era necesario que las mujeres también trabajasen, la diferencia es que antes las mujeres se ocupaban por tradición, en exclusiva del cuidado doméstico y en la actualidad ese trabajo se ha ido repartiendo entre hombres y mujeres.

La información presentada en este trabajo, además de las fuentes bibliográficas, obtiene la gran mayoría de su procedencia del Instituto Nacional de Estadística (INE). También mencionar que han sido de gran utilidad fuentes como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) y los datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS).

1. El papel de la mujer en el mercado laboral en la historia

Para empezar a hablar del papel de la mujer en el mercado laboral en la actualidad, primero debemos remontarnos, realizando un breve repaso histórico, al inicio de ésta en el mundo del trabajo, puesto que, aunque la mujer a día de hoy participa de forma activa en el mundo laboral, si nos fijamos en el pasado, nos encontramos con que la mujer ha tenido que librar varias batallas hasta llegar al punto en el que ahora se encuentra.

El concepto de mercado laboral se basa en una realidad que ha sufrido cambios muy profundos a lo largo de la Historia de la Humanidad. Esto es especialmente notable si comparamos su situación antes y después de la revolución industrial del siglo XIX, y desde la primera Guerra Mundial hasta la actualidad.

Partiendo de esa base, cuando se aborda el papel del género femenino en el mercado laboral en la Historia, hay que tener en cuenta que ésta siempre estuvo presente en él y que, por tanto, si no se aclara bien el enfoque con el que trata la cuestión, es posible incurrir en errores como afirmar que la mujer se incorporó en los últimos siglos o que sólo en estos últimos trabajó (Jiménez, 2009). Sencillamente, al igual que ocurre con el mercado laboral en su conjunto, la forma en que la presencia de la mujer tuvo lugar en él, históricamente también ha estado sujeta a grandes transformaciones.

Desde un punto de vista sociológico, la familia configura la unidad mínima del ordenamiento social, los individuos no pueden nacer ni desarrollar su existencia al margen del grupo del que forman parte. En este sentido, la mujer, especialmente en el contexto de la sociedad tradicional preindustrial frente a la moderna sociedad de masas industrial, ha tenido un rol estrechamente ligado a la economía familiar, al cuidado y gestión de sus miembros y de los intereses de la corporación familiar en general.

Esa economía familiar no sólo engloba las tareas domésticas o del cuidado de los familiares y sus intereses como grupo, es decir, en la esfera privada de sus vidas, puesto que también podía suponer la participación directa en actividades económicas en la esfera pública. Cabe mencionar también, en especial para los casos de mujeres que vivían al margen del modelo de familia mayoritario referenciado, sectores como el de la prostitución, el del servicio doméstico o de nodriza para otras familias, el de la sanidad, el de la educación o de la sociedad religiosa en el sentido de que suponían otros modos de vida que, en líneas generales, encarnaban alternativas para ellas (Jiménez, 2009).

Así pues, con la llegada de la Revolución Industrial se introdujeron una serie de cambios tecnológicos fundamentales que fueron transformando el mercado laboral y el rol de la mujer en él. Si con anterioridad a este proceso de profundas transformaciones, y como se ha dicho previamente, la mujer, más allá del trabajo doméstico como mucho tendía

a emplearse en trabajos menores y complementarios, después, en el contexto inicial de la nueva clase social del gran proletariado urbano (Siglo XIX) y en el posterior de la nueva gran clase media (Siglo XX), pasaría poco a poco a estar incorporada masivamente en el mercado laboral por cuenta propia.

Llegados a este punto, es importante señalar que ambos modelos de sociedad (preindustrial e industrial) no se pueden entender históricamente como realidades separadas radicalmente a partir de una determinada fecha. Más bien, partiendo del modelo tradicional preindustrial, las estructuras sociales han ido gradualmente evolucionando y haciendo empíricamente palpables las diferencias entre ambos paradigmas, de forma que con el paso del tiempo los rasgos característicos del modelo industrial moderno han ido ganando peso al modelo tradicional.

Sin embargo, estos cambios no alteraron la carga de trabajo que supone el cuidado de la familia ni su existencia como unidad mínima de la estructura social, lo que de media promovió inicialmente, y hasta la segunda mitad del siglo XX, un descenso de la calidad de vida tanto de las mujeres en particular como de las familias en general. Factores como el éxodo rural masivo hacia las ciudades, la incapacidad de éstas últimas de absorber eficazmente esa migración económica y urbanísticamente, o el enorme crecimiento demográfico que conllevaron innovaciones tecnológicas industriales, energéticas o medicinales, fueron generando unas condiciones de vida para la primitiva clase obrera peores que las que, por ejemplo, tenían en el siglo XVIII los artesanos o campesinos (Escudero, 2002).

Debido a causas como las ahora expuestas, la oferta de mano de obra en las ciudades aumentó tanto que supuso un fuerte descenso salarial. Ello obligó a muchas mujeres (también a menores de edad de ambos géneros) a incorporarse cada vez más al mercado de trabajo, fundamentalmente en el sector secundario y particularmente en las fábricas, para poder sobrevivir. Esta tendencia experimentaría un fuerte impulso debido a las dos Guerras Mundiales de la primera mitad del siglo XX, cuando ante la escasez de mano de obra masculina por su reclutamiento militar se hizo necesaria una mayor integración femenina en el mercado laboral (Ferrer, 2017).

En este sentido se puede observar cómo el papel de la mujer fue decisivo en esta época, marcando un antes y un después al alcanzar una situación mucho más importante y novedosa mientras el hombre estaba en el frente, al tener que intervenir en los trabajos propios del hombre. Finalizada la guerra, con la vuelta de los soldados y su reincorporación a la vida civil, la situación para las mujeres no retrocedió a las condiciones anteriores, consolidándose esos grandes avances en el camino hacia la igualdad laboral.

Especialmente hasta la Segunda Guerra Mundial, y anteriormente, la utilidad de la mujer como elemento productivo era considerada inferior en comparación con el hombre, su utilidad se centraba más en las labores del hogar y cuidado de la familia, al tiempo que los hombres eran los encargados de trabajar para mantener la economía familiar y la vida militar.

Las diferencias salariales en este contexto eran muy claras, puesto que, por ejemplo, los hombres cobraban más que las mujeres en las fábricas. Pero con las dos guerras mundiales el panorama experimentó unas transformaciones radicales, al provocar que la mujer pudiera empezar a romper fuertes prejuicios y barreras y suponiendo un importantísimo precedente tanto para la igualdad salarial como para la vida social y jurídica, dado que tradicionalmente había estado relegada a una situación dependiente frente al hombre.

Fundamentalmente a partir de la Segunda Guerra Mundial y en el contexto de grandes innovaciones tecnológicas, por ejemplo reflejadas en el desarrollo de la energía nuclear, de los electrodomésticos que reducían notablemente la carga de trabajo familiar, de la industrialización del sector agrícola que contrajo la demanda de mano de obra en el sector, de la gran expansión y diversificación del sector terciario y del auge del Estado del Bienestar, fue surgiendo y consolidándose la nueva clase media antes expuesta.

Las mujeres pertenecientes a esa clase fueron incorporándose a un mercado laboral que iba progresivamente aumentando la variedad sectorial de su oferta, destacando en este sentido el sector terciario. Este cambio sustancial, desde la sociedad de producción a la de información y servicios, es visible en datos como el del porcentaje de mujeres casadas que trabajaban fuera de casa, siendo del 15% antes de la Segunda Guerra Mundial y del 67% en 1992 (Lara, 2017).

En el recorrido de este proceso histórico hay que tener en cuenta el proceso jurídico y político de la igualdad de la mujer frente al hombre, que facilitó esa integración en la medida en que fue eliminando obstáculos para ello. La paulatina supresión, al menos formalmente, aunque no por ello desdeñable, de situaciones que jurídicamente privilegiaban al género masculino frente al femenino, como fue la lucha por el derecho al voto de la mujer, ha supuesto un factor importante en el proceso de superación de las asimétricas condiciones materiales derivadas de las tradicionales estructuras sociales (Rodríguez, Rey y Trimiño, 2007).

Sobre la dimensión política es importante señalar el progresivo aumento, aunque de proporciones aún muy modestas en comparación con los hombres, de la representación política femenina: en 1993, 6 países tenían mujeres como jefes de Estado; en 1995 había

un 11% de mujeres en el poder legislativo y un 4% en los equipos ejecutivos; y respecto a los primeros ministros desde 1955 con Sirimavo Bandaranaike de Sri Lanka (durante 3 mandatos) comienza una tendencia que luego seguirá con casos en Argentina, Reino Unido, Chile, Nicaragua, en Panamá, Alemania, Costa Rica, Brasil, Trinidad y Tobago...(Lara, 2017).

Dicho todo esto, en relación con los últimos 40 años, la Revolución Digital ha supuesto una enorme innovación equiparable a la Revolución Industrial (Jódar, 2009). Debido al avance tecnológico que ha conllevado en la comunicación y en la informática, se han ido desarrollando nuevas formas más eficaces y eficientes para la organización y ejecución del trabajo. Como resultado de ello, en la gran mayoría de los sectores económicos, a partir principalmente del sector terciario, se ha iniciado un nuevo modelo que posibilita una mayor integración igualitaria de la mujer en el mercado laboral, así como una mayor diversidad de sectores en los que emplearse.

Sin embargo, y al margen de diferencias motivadas por razones meramente naturales, por ejemplo, los tipos de trabajos dominados tradicionalmente por hombres y mujeres como uno de los factores explicativos de la brecha salarial, aún no se puede hablar de una igualdad total entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Por otro lado, aunque aún quedan problemas por superar, la tendencia histórica es hacia una mayor igualdad y comparativamente la situación actual es mucho mejor que en el pasado.

En este sentido social y políticamente se han producido importantes avances, siendo un objetivo acordado tanto en la política de la Unión Europea y del Gobierno de España, visible en ejemplos como el Acuerdo de la Estrategia Europea de Lisboa del año 2000. Y en este contexto de lucha contra la desigualdad de género ha jugado un papel muy importante los movimientos de liberación de la mujer, que han influido tanto en la concienciación social como en la agenda política.

En relación con esto, y este trabajo es una muestra más de ello, cada vez son más los estudios que tratan de analizar la realidad existente para comprender sus causas y sus posibles tratamientos.

2. Análisis de la situación actual de la mujer en el mercado laboral español

Antes de profundizar sobre la situación de la mujer en el mercado laboral español en la actualidad, me gustaría presentar un resumen de la situación en el mercado de trabajo español actualmente, haciendo un repaso de la evolución de la última década, desde el inicio de la crisis económica hasta la actualidad, puesto que entender el mercado laboral en su conjunto, nos ayuda a entender mejor los problemas en el mercado laboral femenino.

El objetivo primordial es reflejar la situación de la población española en edad de trabajar (16 años y más), la cual se encuentra definida en los anexos (anexo 1), y se clasificaría de forma esquematizada de la siguiente manera:

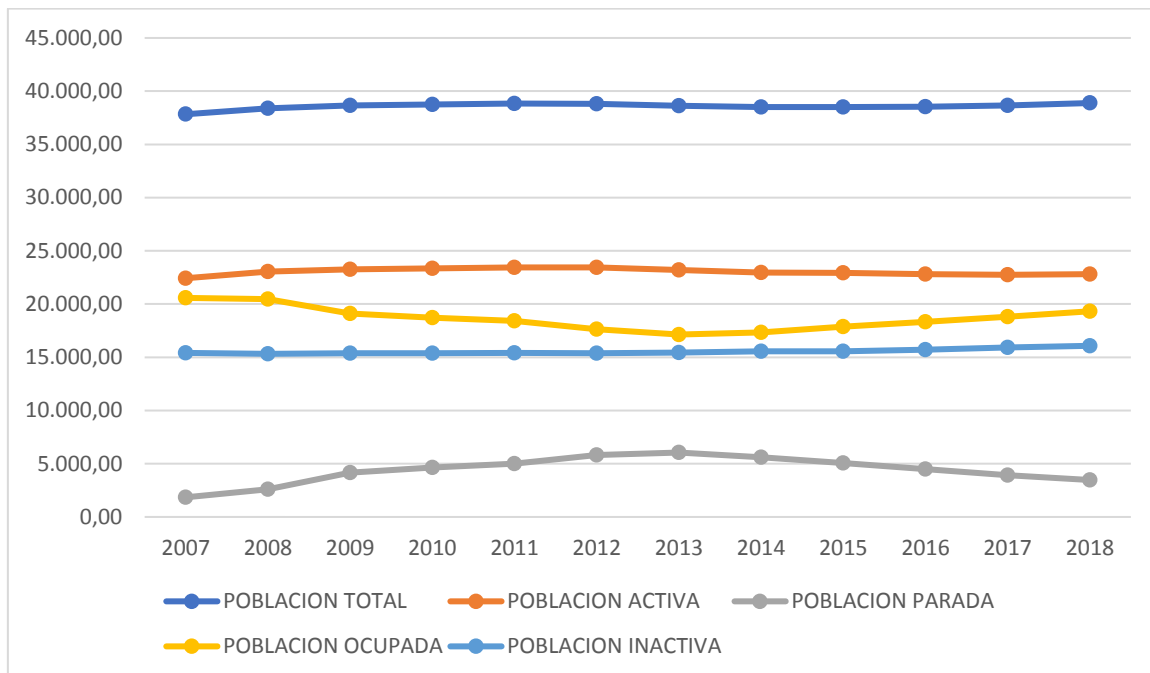


Fuente: elaboración propia

Según los datos reflejados en el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019), España contaba en el año 2007 con una población total media anual en edad de trabajar de 37.833.100 individuos, llegando a ascender en más de un millón de personas en el final del periodo estudiado, 2018, sumando 38.886.800 personas.

En el periodo precrisis, año 2007, la media anual de población activa ascendía a un total de 22.426.100 individuos, de los cuales 20.579.900 son población activa y 1.846.100 población parada, mientras que, a término de 2018, siendo la población activa de 22.806.800 individuos, 19.327.700 corresponden al grupo de población ocupada y 3.479.100 a la población parada. En el grafico 1 se puede observar dicha evolución de la población en el periodo mencionado.

Gráfica 1 Población total española



*La población total española corresponde con la media anual en miles de personas de aquellos en edad de trabajar (16 años y más)

Fuente: INE (2019)

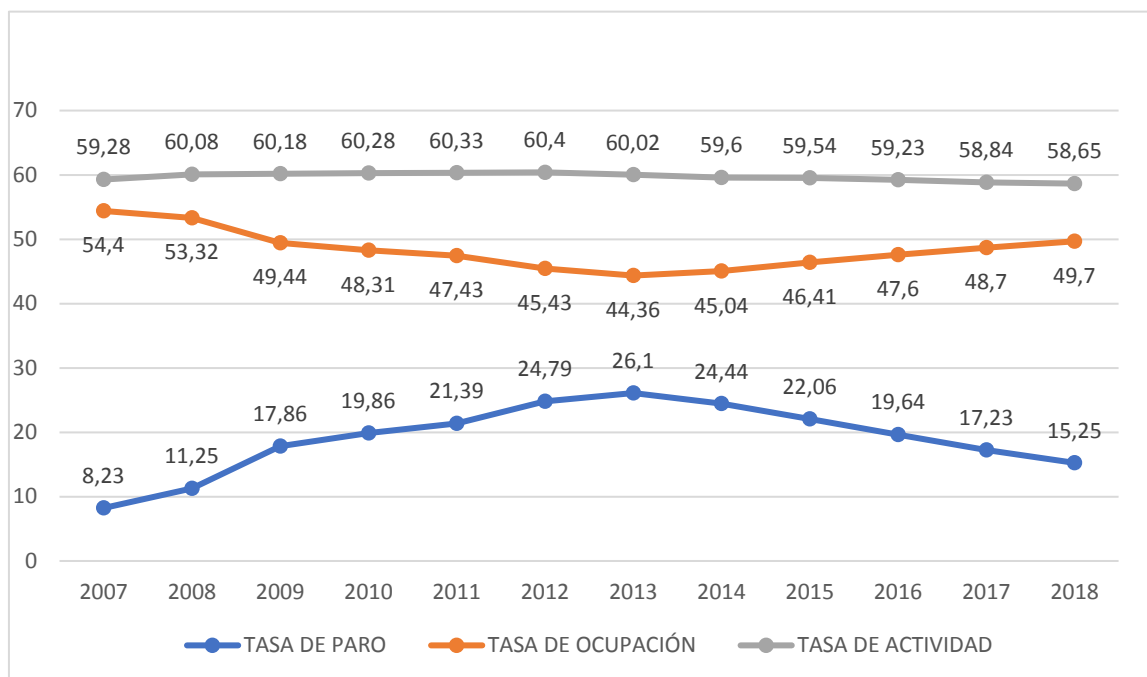
Se puede apreciar cómo la población total apenas ha variado en el periodo estudiado, aumentando poco menos de un millón de personas a lo largo de 12 años (+821.000), llegando a tener su pico máximo en 2011, con 38.842.000 personas.

En relación a la población parada y ocupada, podemos observar como tienen, respectivamente, un incremento y descenso prácticamente en la misma proporción, llegando a tener la población parada su punto máximo en el año 2013, con poco más de 6 millones de personas en situación de desempleo (+4.205.000 respecto 2007), mientras que la población ocupada se redujo, en el mismo año, hasta un mínimo de poco más de 17 millones de individuos (-3.440.900 respecto 2007).

Estos cambios están claramente relacionados con la crisis económica que azotó España a partir de 2008, obteniendo su punto crítico en 2013, a partir del cual se comienza la situación de recuperación, pero aún sin llegar a los niveles obtenidos antes de dicha crisis.

Con los datos mencionados, podemos empezar a analizar las tasas existentes respecto de la población española, en la siguiente gráfica (gráfica 2) se muestra de manera agrupada los tres tipos a estudiar, creando medias anuales para desestacionalizar los valores.

Gráfica 2 Tasa de paro, ocupación y actividad, media anual.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019)

En el mercado laboral español, a lo largo del periodo comprendido entre 2007 y 2018, se pueden apreciar dos grandes etapas, marcadas ambas por la crisis económica española y mundial. En el primer periodo (2007-2013), se aprecia el declive en el empleo español, puesto que la crisis económica que azotó España a partir del año 2007 ha puesto en clara evidencia la debilidad del mercado laboral, ya que desde ese año la tasa de desempleo² llegó a crecer +17,86 puntos, mientras que la tasa de empleo³ decreció prácticamente en la misma medida que creció el desempleo, alcanzando su nivel más bajo en 2013 (-10,04 puntos).

En el segundo bloque (2014-2018) se observa una ligera recuperación del empleo, puesto que a partir del año 2013 y hasta el 2018, la tasa de paro disminuye -10,85 puntos, y la tasa de ocupación se recupera en +5,34 puntos. Esto supone un gran avance en el mercado laboral español, dadas las circunstancias anteriores, pero aún está lejos de conseguir los niveles precrisis.

² La tasa de paro o desempleo (García-Brosa y Sanromá, 2003), sirve para medir el nivel de desocupación en relación a la población activa. Esta tasa es de utilidad para conocer las personas que no están trabajando, pero lo desean, dentro de un país. Se calcula mediante la división del número total de desempleados y la población económicamente activa.

³ La tasa de ocupación o empleo mide el porcentaje de ocupados respecto de la población económicamente activa, por lo que es un indicador para medir que porcentaje de la población tiene efectivamente empleo.

Respecto a la tasa de actividad⁴ del mercado de trabajo español, es reseñable puntuar que apenas ha variado en el periodo estudiado, pero aumentó en los años críticos del declive de la economía española. Esto se debe a que, durante la crisis, muchas personas que antes no buscaban empleo empezaron a hacerlo, así que el número de la población activa (personas con empleo y/o que lo buscan) aumentó, y es por ello que la tasa media anual de actividad creció.

Análisis de la situación de la mujer en el mercado laboral español

Una vez descrito el estado del mercado laboral en España actualmente, podemos continuar profundizando en la situación de la mujer respecto a este, por lo que el objetivo principal de este apartado va a ser el estudio de las diferencias entre hombres y mujeres respecto de las principales tasas analizables de la economía, así como la brecha de género existente, y los motivos que puedan llevar a ella.

Además, también se estudiará de forma individualizada los números y porcentajes relativos a la mujer, para así resaltar cuales pueden ser sus fortalezas y cuáles sus amenazas, en lo que al mercado laboral se refiere.

Al igual que lo anteriormente descrito, se estudiará de un modo objetivo el periodo comprendido desde el inicio de la crisis económica hasta la actualidad, en la gran mayoría de los casos se comparará el inicio del periodo (2007) con la actualidad (2018), mencionando puntualmente los datos relativos a 2013, puesto que es el punto intermedio del periodo, así como el punto más alto dentro de la crisis económica.

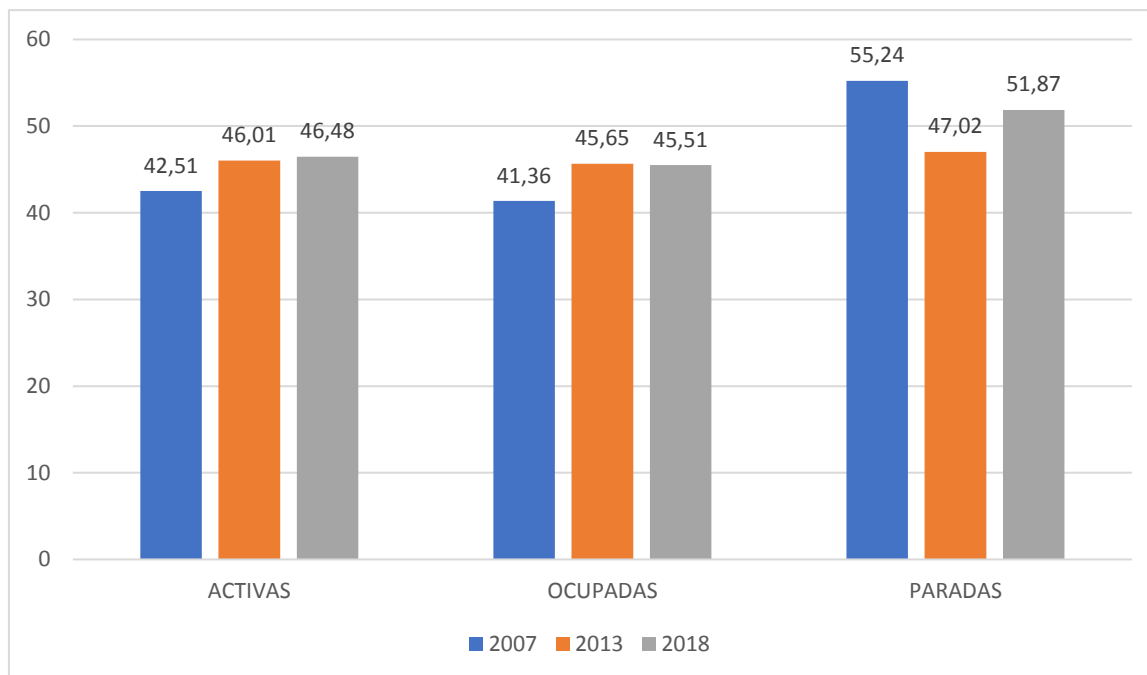
Al término de 2018, nos encontramos con que existe una media anual de 10.600.300 mujeres activas en el mercado de trabajo, una cifra menor a la de los hombres, que llega a una media anual de 12.206.500 individuos. De esta forma, y tal y como se muestra en la gráfica siguiente (gráfica 3), en 2018 las mujeres representaron el 46,48% de la población activa, lo que correspondería al 45,46% de la población ocupada y el 51,34% de la población parada.

Teniendo en cuenta que la población activa es la suma de la población ocupada y parada, se puede apreciar que, la proporción de mujeres ocupadas aumenta en 2013 y disminuye levemente en 2018, pero ambas cifras superiores a las de 2007. Por otro lado, la proporción de mujeres paradas disminuye considerablemente en 2013, siendo mayoría los hombres parados, mientras que en 2018 la proporción de mujeres paradas supera a los hombres, pero sin llegar a los niveles precrisis, donde la mujer contaba con un índice más alto de paro.

⁴ La tasa de actividad es un índice que sirve para medir el nivel de actividad de empleo de un país. Se calcula usando el total de la población activa entre el total de la población efectivamente activa.

Por lo tanto, al aumentar la ocupación y disminuir el desempleo, la proporción de mujeres activas se mantiene más o menos constante en el periodo estudiado, aumentando levemente de 2007 a 2018 (4 puntos) y siendo menor que la de los hombres.

Gráfica 3 Actividad, empleo y paro. Proporción de mujeres respecto total de población.



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE

Es importante apreciar que la proporción de mujeres paradas respecto de la población total aumenta en relación a los años anteriores, a pesar de que el paro haya disminuido, las mujeres vuelven a tener peores valores que los hombres.

En la siguiente tabla (tabla 1) vienen reflejados los datos sobre la población de mujeres en edad de trabajar, en los años 2007, 2013 y 2018, comparando los dos primeros con el último.

Tabla 1 Actividad, empleo y paro, mujeres

	MEDIA ANUAL (miles) 2018	Incremento en %		% Sobre el total		
		s/ 2007	s/ 2013	2007	2013	2018
TOTAL MUJERES	19.978	3,76	1,01	100	100	100
ACTIVAS	10.600,30	11,20	-0,64	49,51	53,94	53,06
-Ocupadas	8.795,70	3,33	12,43	44,21	39,56	44,03
-Paradas	1.804,50	76,96	-36,58	5,30	14,39	9,03
INACTIVAS	9.377,70	-3,53	2,95	50,49	46,06	46,94

Fuente: elaboración propia mediante datos del INE

El volumen de mujeres ocupadas aumentó de 2007 (periodo de inicio de la crisis) a 2018 (periodo de recuperación) en un 3,33%, mientras que respecto a 2013 (punto álgido de la crisis), este valor aumento en un 12,43%.

En relación a los datos sobre la mujer en estado de desempleo, se observa un aumento de éstas en casi el 80% de 2007 a 2018, mientras que en el segundo bloque se observa una disminución de casi el 37%, por lo que podemos afirmar que, aunque no se hayan recuperado los valores mínimos de paro alcanzados en 2007, se puede apreciar una recuperación del nivel de desempleo progresivo de 2013 a 2018.

En 2018 el crecimiento de la economía española se ha ido manteniendo⁵, al igual que se aprecia una propicia evolución del mercado de trabajo, dado que existen unos niveles de empleo crecientes y notables descensos del volumen del desempleo, se ha reflejado en las mujeres una positiva evolución con similar intensidad que los hombres, pero siempre manteniendo esta evolución por debajo de ellos. Por ello, para entender mejor estos números y el porqué de estas variaciones anuales, vamos a continuar analizando las principales variables, como las mostradas en la introducción de este epígrafe, esta vez por género.

Tasa de paro femenina

La tasa de paro femenino refleja el nivel de mujeres desempleadas en un país, esto es, el número de mujeres que no tienen empleo, pero lo buscan y están disponibles para

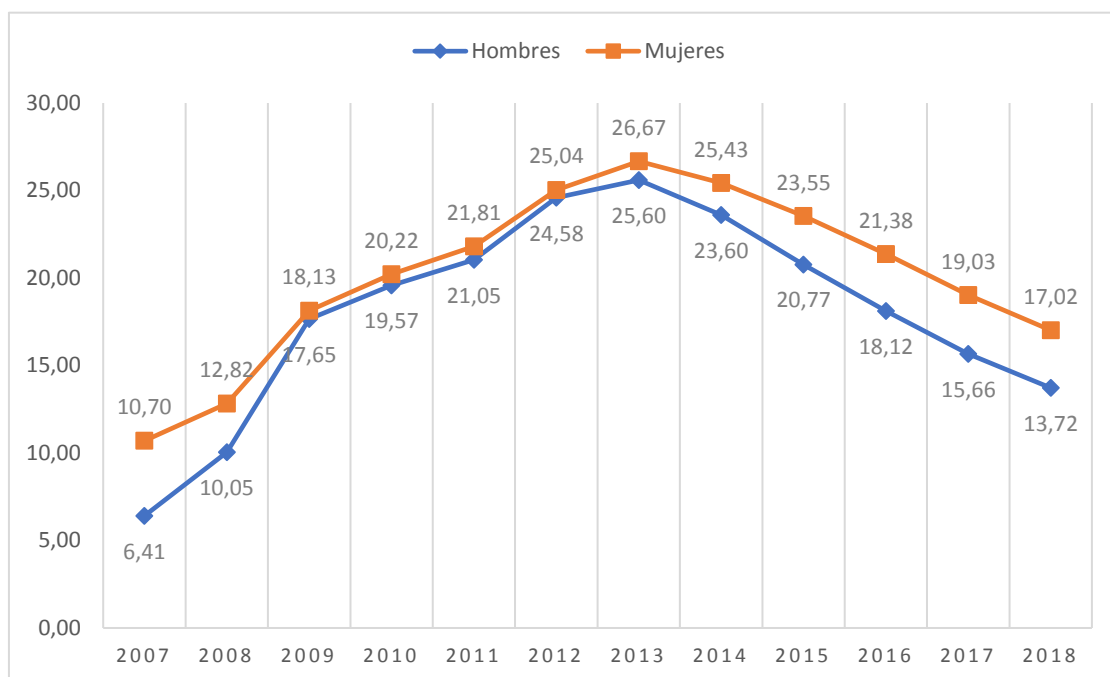
⁵ Según el informe "Situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2017" del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

incorporarse al mercado laboral. El INE lo define como el resultado de dividir el número total de desempleadas entre la población femenina en edad de trabajar (16 años y más).

En 2018 nos encontramos con que la cifra de mujeres en estado de desempleo es inferior a los 2 millones, y teniendo en cuenta que dicha cifra no se bajaba desde 2009, es una noticia bastante favorable, puesto que es un indicador de que la mujer trabajadora, tal y como su nombre indica, cada vez lo es más.

En la gráfica siguiente se puede observar como la tasa de paro femenino sufre un gran aumento de 2007 a 2013, llegando a aumentar en 16 puntos, mientras que en los hombres llega a aumentar hasta 19 puntos. Esto se debió a la crisis económica ya comentada. A partir de ese año los niveles de paro comienzan a bajar, y en 2018, por cuarto año consecutivo, se puede anotar el buen ritmo de reducción del nivel del paro, tanto femenino como masculino pero muy lejos de llegar a los niveles precrisis.

Gráfica 4 Tasa de paro según género



Fuente: Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019)

Respecto a la brecha de género encontrada en esta tasa, se puede observar como en los años más críticos de la crisis económica apenas existe tal brecha, puesto que entre los años 2009 y 2012, la diferencia entre géneros no llegaba a ser de un punto, mientras que según va avanzando la recuperación de la crisis, estos valores van aumentando, llegando en 2017 a alcanzar los 3,37 puntos, disminuyendo a 3,30 en 2018.

Es decir, la brecha de género respecto de la tasa de paro tiene un comportamiento inverso, a medida que la tasa de paro aumenta, la brecha de género disminuye, y, al contrario, cuando la tasa de paro disminuye, la brecha de género aumenta. Esto podría explicarse por la alta destrucción de puestos de trabajo masculinos durante la crisis (dado que son los que más trabajaban) y a la incorporación de mujeres a la búsqueda de trabajo, además de la destrucción, también, de sus puestos de trabajo.

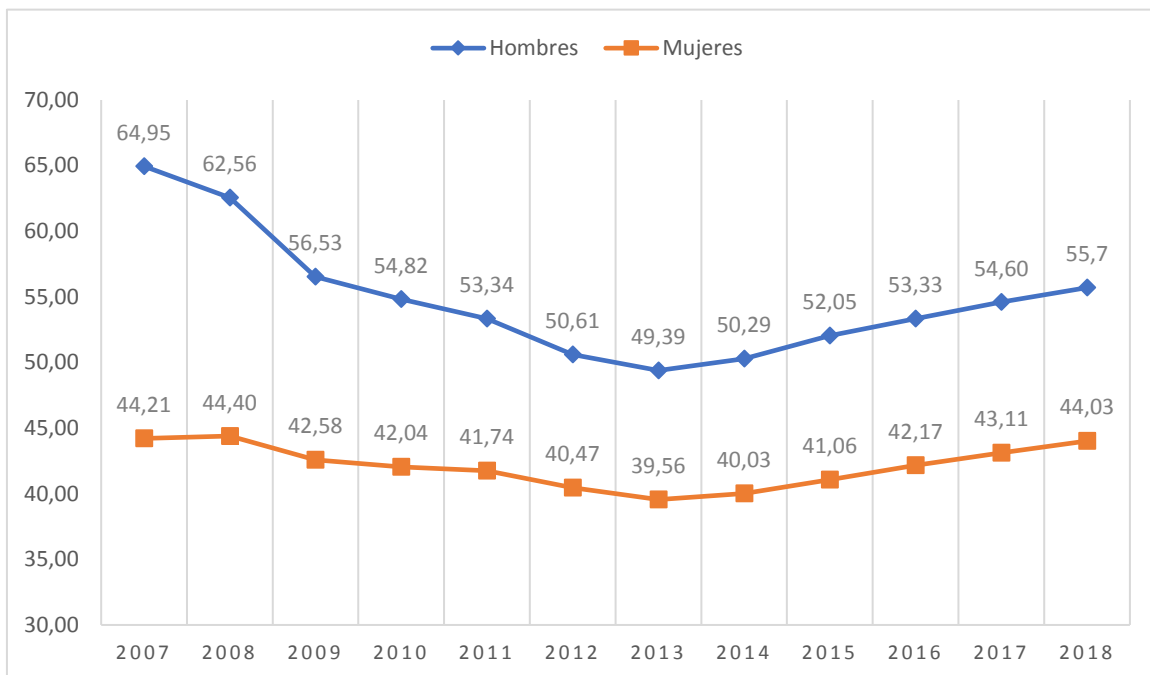
Tasa de empleo femenina

La tasa de empleo femenino, como su nombre indica, mide el nivel de empleo de la mujer en el país, es decir, aquellas que tienen efectivamente empleo. Se halla dividiendo el número de mujeres empleadas entre las económicamente activas, es decir, mayores de 16 años.

Haciendo de nuevo referencia a los datos proporcionados por el INE, en 2007 había 8.512.600 mujeres empleadas, reduciéndose hasta llegar en 2013 a las 7.823.200, año a partir del cual comienza a recuperarse, llegando a cerrar 2018 con 8.795.700. En la siguiente gráfica (gráfica 5) podemos observar la variación de la tasa de empleo femenino en dicho periodo, comparándola con la tasa masculina.

La tasa de ocupación de la mujer en 2007 fue del 44,21%, llegando al nivel mínimo en 2013, con el 39,56% de mujeres empleadas. Es reseñable apreciar que, en 2018, la tasa de empleo creció hasta el 44,03%, un dato menor al del comienzo del periodo estudiado, aun teniendo más mujeres empleadas. Esto se debe a que, antes de la crisis, había menos mujeres demandando empleo, por lo que, durante ese periodo, aunque haya más mujeres empleadas, también hay más mujeres solicitándolo (9.532.300 mujeres en 2007 frente a 10.600.300 en 2018), por lo que es lógico que dicha tasa sea menor. Es decir, el número de mujeres ocupadas ha crecido 283.100 personas, mientras que la población económicamente activa creció en 1.068.000 mujeres.

Gráfica 5 Tasa de empleo según género



Fuente: datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

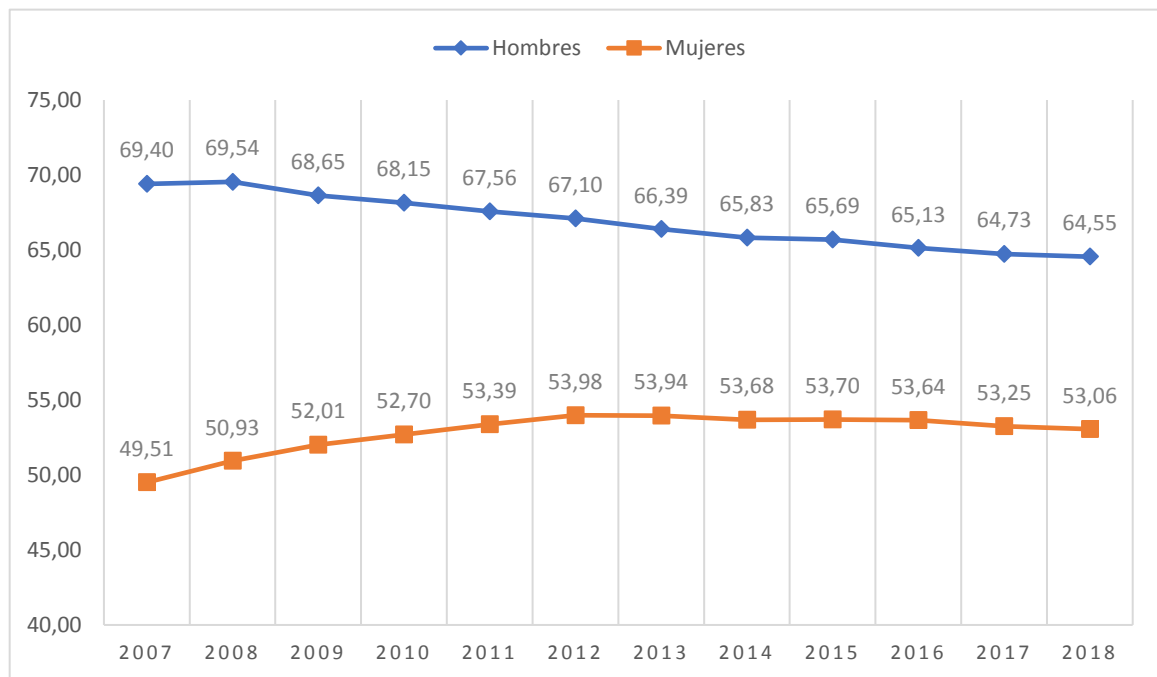
Respecto a la brecha de género, se puede apreciar como en 2007 hay una diferencia de 20,74 puntos, manteniéndose el hombre con mayor índice de empleo que la mujer durante todo el periodo de estudio. Dicha brecha alcanza su valor mínimo en 2013, 9,83 puntos, año en el que para ambos géneros la tasa de empleo es la más baja. Dicha brecha va aumentándose a medida que va recuperándose el nivel de empleo, por lo explicado anteriormente, sufre el mismo comportamiento que con la tasa de paro, pero a la inversa.

Tasa de actividad femenina

La tasa de actividad femenina es el resultado de dividir el número de mujeres activas, es decir, en edad de trabajar y que buscan o tienen empleo, entre el total de la población femenina en edad de trabajar (16 años y más).

En la gráfica siguiente (gráfica 6) se refleja la tasa de actividad de mujeres y hombres entre los periodos 2007 y 2018. Se puede observar que en el periodo creciente de la crisis (entre 2007 y 2012) la tasa de actividad femenina va aumentando progresivamente, hasta empezar a tomar valores más constantes entre 2013 y 2018.

Gráfica 6 Tasa de actividad por género



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019)

Haciendo una comparativa respecto la tasa masculina, se aprecia una brecha de género bastante significativa en el comienzo del periodo de estudio, en el cual la diferencia entre ambos géneros es de 19,90 puntos. Esta brecha va disminuyendo gradualmente hasta 2012, año a partir del cual también sigue disminuyendo, pero en menor medida que en años anteriores, hasta alcanzar en 2016, 2017 y 2018 una diferencia de 11,49 puntos.

Por lo tanto, después de analizar las principales tasas dentro del mercado de trabajo, se puede apreciar una notable mejora en el ámbito laboral femenino español, puesto que, a pesar de la crisis económica sufrida y la alta destrucción de empleos acaecidos, la situación de la mujer en la última década ha ido mejorando, sin llegar a los niveles previos a la crisis, pero con una brecha de género más reducida.

3. Análisis de la actividad laboral femenina en función de diferentes variables

A continuación, se va a proceder a analizar tres de las variables más reveladoras que afectan directa o indirectamente al mercado de trabajo femenino y que pueden dar respuesta a las diferencias significativas entre ambos géneros, como el nivel de formación, la diferencia salarial o la maternidad, con el fin de evidenciar la evolución laboral femenina y si existe o no mejoría en la situación de la mujer en los últimos años.

El proceso de incorporación de la mujer al mundo laboral, que se inició imparable en la década de los años 80⁶ en España, ha ido evolucionando con el paso de los años, haciendo que ésta tenga una mayor participación en el mercado de trabajo. Así lo demuestran los datos proporcionados por el INE, puesto que, para poner un ejemplo a gran escala y no solamente en el periodo realizado hasta ahora, en 1987 la tasa de actividad de la mujer era del 32% mientras que en 2018 esta media anual ha llegado a aumentar al 53%, por lo que las mujeres participantes en el empleo han pasado de ser 5 millones a superar los 10 millones de personas en un periodo de más de 30 años.

3.1 Nivel de formación

Para comprobar si las desigualdades de género existentes en aquella época, pueden continuar, (en un menor grado, gracias a los movimientos feministas elaborados desde entonces) se va a proceder a analizar el nivel de formación obtenido por ambos géneros en 2017, puesto que es un indicador relacionado con el desarrollo y los niveles de empleo de la presente sociedad, dado que la formación juega un papel relevante a la hora de procesar los valores para la igualdad de género.

La mujer ha tenido más dificultades que el hombre a la hora de tener un nivel de formación alto. Hasta el 8 de marzo de 1910, si eras mujer y querías matricularte en una carrera universitaria era algo casi imposible puesto que era necesario un permiso especial

⁶ Gracias a la promulgación de la Constitución Española de 1978, trampolín para superar la desigualdad existente entre hombres y mujeres, y al Estatuto de Trabajadores de 1980, a destacar:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.” (Artículo 9.2, Constitución Española, 1978)

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” (artículo 14, Constitución Española, 1978)

“Los trabajadores tienen derecho (...) a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo...” (artículo 4.2 c), Estatuto de los Trabajadores)

“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.” (artículo 28, Estatuto de los Trabajadores)

“Son infracciones muy graves (...) las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones (...) en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo...” (artículo 8.12, Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social)

del Consejo de Ministros para poderse inscribir como estudiante oficial. En dicha fecha se derogó una Real Orden impuesta en 1888 que admitía la entrada de las mujeres a la universidad como alumnas de enseñanza privada, en la cual las mujeres debían ir acompañadas de sus profesores, no podían sentarse junto a sus compañeros y tenían prohibido el libre movimiento dentro de la facultad, para instaurar otra Real Orden en la que se autorizaba el acceso formal de las mujeres a la universidad.

Hasta entonces, en España tan solo 36 mujeres habían superado las trabas para poder lograr un nivel de formación universitaria. La pionera en matricularse en una universidad española fue María Elena Maseras Ribera, concretamente en la facultad de Medicina de la Universitat de Barcelona, en el año 1872.

Hoy en día las mujeres universitarias representan más de la mitad (55%) del alumnado y, del total de los que terminan dichos estudios, la mujer representa el 58%, según las estadísticas correspondientes al curso 2016-2017 del Ministerio de Educación. Esther Giménez-Salinas, ex rectora de la Universitat Ramon Llull, afirma en el libro “Doctas, doctoras y catedráticas, cien años de acceso libre de la mujer a la universidad” y elaborado por la Generalitat de Catalunya (2012) que “Son, pues, siete siglos de retraso que tenemos las mujeres respecto a los hombres desde la creación de la primera universidad española”.

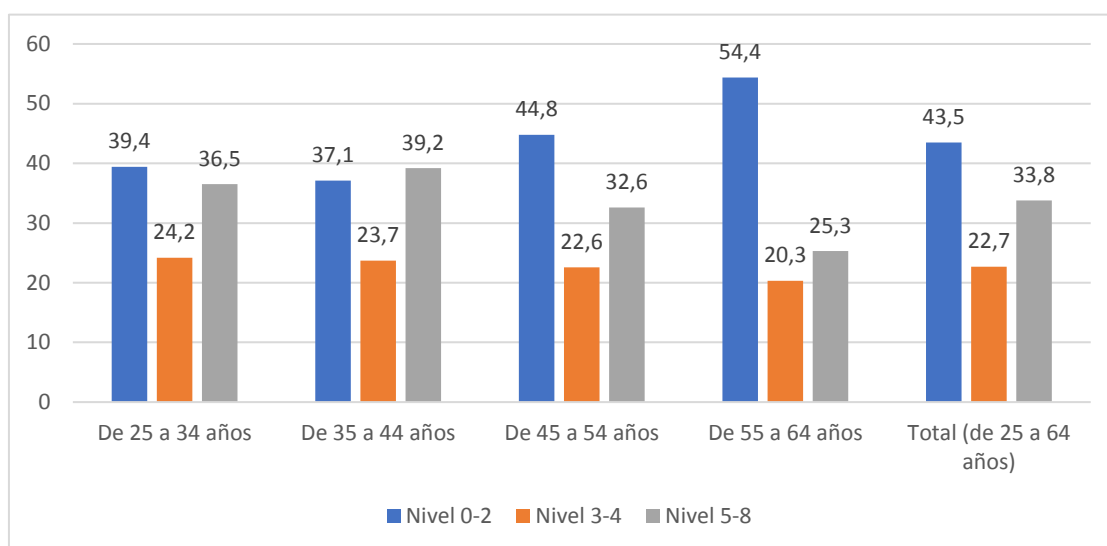
Actualmente cada vez son más las mujeres que se decantan por obtener estudios superiores, así que, para demostrarlo, se va a proceder a analizar el nivel de formación alcanzado, tanto la masculina como la femenina, en el año 2017, según los rangos de edades comprendidos entre los 25 y 64 años⁷.

El INE (2018) diferencia los niveles de formación principales de la siguiente manera:

1. Primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2)
2. Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior (nivel 3-4)
3. Educación superior y doctorado (nivel 5-8)

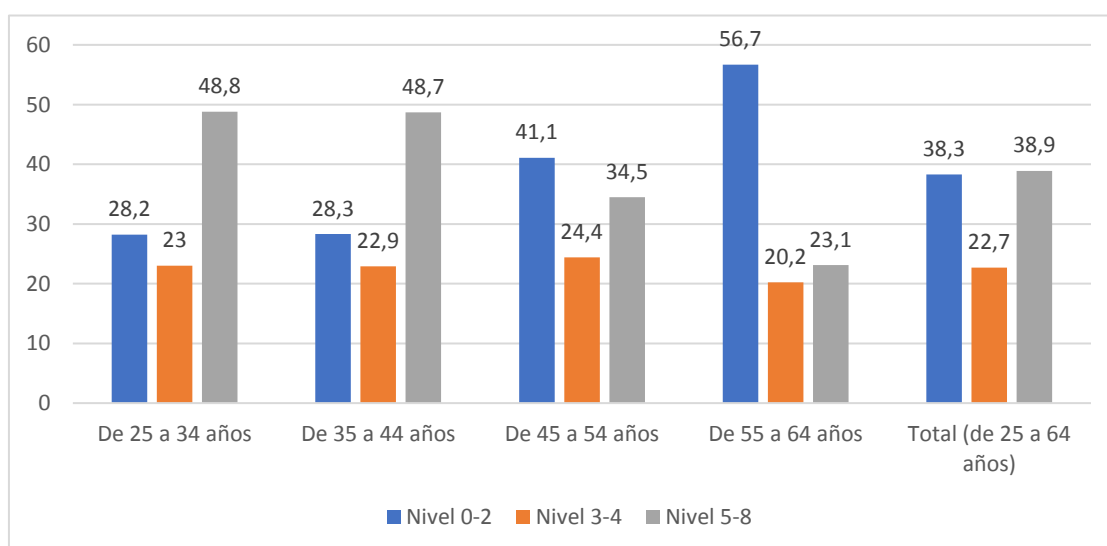
⁷ Se ha descartado la población menor de 25 años puesto que se supone que en ese rango de edad la gran mayoría de ellos aún no ha podido optar a niveles de formación superiores, solo los niveles del 0 al 4, por lo que, al incluirlos, desviaría en exceso los datos y no se considera significativo.

Gráfica 7 Nivel de formación masculina 2017



Fuente: elaboración propia mediante datos del INE (2018)

Gráfica 8 Nivel de formación femenina 2017



Fuente: elaboración propia mediante datos del INE (2018)

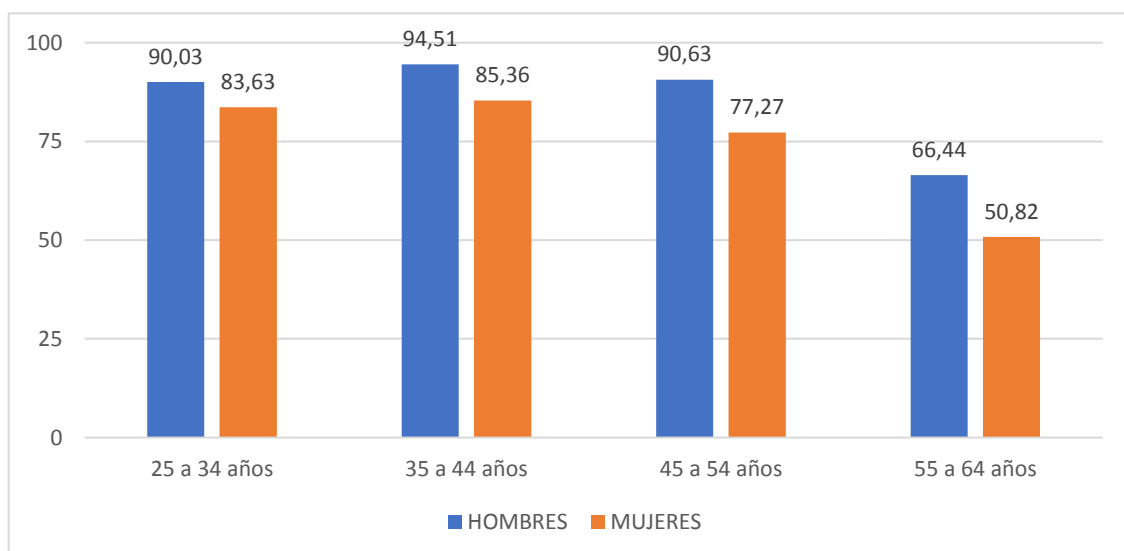
Según los datos proporcionados por el INE, en el año 2017, el nivel de formación correspondiente a la primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2), constaba en los hombres de 25 a 64 años del 43,5%, mientras que las mujeres con esa misma formación en ese rango de edad, era de un 38,3%, obteniendo una diferencia entre ambos de 5,2 puntos.

Situándonos por grupos de edad, la población de 25 a 34 años, un 36,5% de los hombres y un 48,8% de las mujeres tuvieron un nivel de formación correspondiente a educación superior y doctorado (nivel 5-8), donde se produce la mayor diferencia entre los sexos, siendo las mujeres las que obtienen mejores cifras, diferenciándose de los hombres 12,3 puntos. Con un nivel de formación de educación secundaria e inferior, en este mismo grupo de edad, los hombres cuentan con un porcentaje de 39,4, mientras que las mujeres representan el 28,2%, sufriendo una diferencia de 11,2 puntos.

Por lo que podemos observar en las gráficas anteriores, el nivel de formación del hombre prima en los niveles 0-2 y 3-4 en prácticamente todos los rangos de edad, mientras que la mujer destaca al tener más estudios superiores (incluyendo doctorado) en casi todos los rangos de edad a excepción del grupo de 55 a 64 años, lo cual tiene sentido puesto que la gran mayoría de esas mujeres, nacidas entre los años 1953 y 1962, en la época del franquismo, asumían el rol tradicional de ama de casa y muy pocas se decantaron por continuar en sus estudios y es por ello que los hombres en dicho rango de edad obtienen la mayoría en los niveles de formación 3-4 y 5-8.

Para demostrar si las mujeres con más o menos estudios que los hombres, trabajan más o menos que ellos, se va a proceder a analizar la tasa de actividad de ambos géneros en los mismos grupos de edad descritos anteriormente.

Gráfica 9 Tasa de actividad por grupos de edad y género 2017



Fuente: INE, 2018

En la gráfica podemos observar como la tasa de actividad de las mujeres es menor en todos los rangos de edad respecto de los hombres, a pesar de que ellas tienen estudios

superiores. Por lo tanto, se puede concluir que, las mujeres, aun teniendo un nivel de formación más alto que los hombres, son ellos los que tienen más puestos de trabajo.

3.2 Salario

Para poder realizar el estudio de la actividad laboral femenina en función de la variable salario, es muy importante mencionar el concepto de brecha salarial de género, puesto que es un término que siempre ha existido en nuestra historia desde que la mujer se incorporó al mercado laboral. Dicha brecha se define como la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto. De hecho, la brecha salarial es una de las expresiones más evidentes en las desigualdades de género en el área laboral, puesto que incide directamente en las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres; de ahí la vital importancia de su estudio (Carrasquer, Sánchez, López y Recio, 2016).

En España, la brecha salarial está compuesta por más elementos que la diferencia retributiva entre personas de distinto sexo, ya que, de ser así, supondría una discriminación sobre el salario de forma directa, la cual está penada por la ley. Desde la perspectiva de las condiciones de trabajo y de empleo, la brecha salarial es un indicador de situaciones y de trayectorias laborales y profesionales altamente diferenciadas por razón de género.

En la gran mayoría de los casos la interpretación del concepto de brecha salarial de género no se realiza de una forma adecuada, lo que puede acarrear confusión y llegar a conclusiones erróneas, como la idea equivocada de que toda diferencia salarial es causada por discriminación de género, y, como ya se ha mencionado, no es solamente una cuestión acerca de la menor retribución de las mujeres sobre el hombre, sino que hace referencia a la percepción sobre el trabajo y al valor del mismo para ellas y ellos, así como su reconocimiento en términos profesionales. (Carrasquer et al. 2016)

Por lo tanto, son diversos los factores los que hacen que las trabajadoras cobren menos que los hombres al final del año, y que contribuyen a que la brecha salarial de género exista. De los cuales, cabe destacar los siguientes (Comisión Europea, 2018):

- Los puestos de gestión y control están ocupados en su gran mayoría por hombres, con lo cual reciben mejor salario que las mujeres.
- Las mujeres se encargan más frecuentemente que los hombres de las tareas no remuneradas, como pueden ser las domésticas y el cuidado de niños y familiares.
- Entre las mujeres es más común que pasen periodos alejadas del mercado laboral (por ejemplo, por la maternidad), por lo que estas interrupciones además de afectar a su retribución por hora, también lo hace a sus futuros ingresos y pensiones.

-La segregación y estereotipos en el mercado laboral, puesto que en ciertos sectores y profesiones asociados a ser desempeñados principalmente por mujeres (como puede ser la enseñanza o las ventas), también lo están a obtener menores salarios que las profesiones ejercidas por hombres, aun cuando se precise el mismo nivel de experiencia y educación.

Para empezar a analizar cómo es el comportamiento de los salarios según diferentes variables entre mujeres y hombres, primero cabría mencionar que los datos, extraídos del INE, se basan en la Encuesta Anual de Estructura Salarial⁸, con los datos actualizados a 29 de mayo de 2018, sobre la encuesta anual de 2016 (últimos datos disponibles).

Al comparar los salarios de un hombre con el de una mujer, estando ambos en el mismo puesto, mismo sector y misma jornada, probablemente asumiríamos que la remuneración sea la misma o muy parecida, pero, lamentablemente, tal y como recogen las estadísticas, eso no es así.

Por ello, y, en primer lugar, se recogen en la siguiente tabla los valores totales y por género de la ganancia media anual por trabajador en 2016.

Tabla 2 Ganancia media anual por trabajador 2016

Población	Valor (euros)	Variación respecto año anterior (2015)
Total	23.156,34	0,22
Mujeres	20.131,41	0,40
Hombres	25.924,43	-0,26

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial elaborada por el INE

Se puede observar que, en términos generales, partimos de que las mujeres cobran menos que los hombres, habiendo sufrido una disminución de la brecha respecto del año anterior de 6 décimas, puesto que el salario medio de las mujeres sufrió un aumento del 0,40% y el de los hombres disminuyó un 0,26% en total. De todas formas, 2016 contó con

⁸ La encuesta anual de estructura salarial se realiza desde 2004 proporcionando estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. Como la encuesta anual no se elabora los años en que se realiza la encuesta cuatrienal, para facilitar la publicación de series temporales, desde 2006 la información para estos años se completa incorporando las mismas tablas que se elaboran para el resto de años utilizando la información procedente de la encuesta cuatrienal.

una brecha salarial del 22,3%. Esta brecha lleva acumulados 4 años consecutivos de disminución, puesto que, en 2013, según registró el Instituto Nacional de Estadística, la brecha fue del 24%, pero aún no se han conseguido recuperar el nivel registrado en 2009, que contaba con una brecha del 22%, siendo, aun así, demasiado alta.

Desgraciadamente, no solo se trata del salario medio, si no que la desigualdad entre sexos es apreciable en todas las distribuciones salariales. En 2015, tal y como relata EuropaPress en el artículo “Huelga feminista 2018: la brecha salarial, en ocho gráficos”, actualizado a 8 de marzo de 2018, el 18,2% de las mujeres tuvo ingresos menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional⁹ (SMI), mientras que los hombres con ese salario, en proporción, fue del 7,4%.

España tiene un sistema laboral que cuenta con elementos que, en principio, deberían asegurar la igualdad salarial entre hombres y mujeres (CEOE y PWC, 2019), mediante garantías establecidas en los convenios colectivos para evitar la discriminación de género, de la labor de las propias empresas y los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva de los convenios o de los derechos y obligaciones incluidas en el marco jurídico español en materia laboral.

Es por ello por lo que, a continuación, se va a proceder a comparar la variable salarios con diferentes factores como son el tipo de actividad económica, el tipo de ocupación (puesto), los tipos jornada y contratos, puesto que, al comparar el salario con dichas variables, la brecha salarial tiende a disminuir.

Salarios por actividad económica

Según la ya mencionada Encuesta Anual de Estructura Salarial, en el año 2016, fue inferior la ganancia media anual de las mujeres frente a la de los hombres en casi todas las actividades económicas. La clasificación de actividad económica utilizada es la vigente en cada momento y desde el año 2009 al año 2016 se ha ido aplicando la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009)¹⁰.

⁹ En 2015 en SMI ascendía a 648,60€

¹⁰ La CNAE es la Clasificación Nacional de Actividades Económicas y asigna un código a cada actividad económica de las que se pueden realizar. Generalmente este código (que suele ser de 5 dígitos) se utiliza en muchos formularios e impresos, tanto oficiales como a nivel de empresa. Hay que tener en cuenta que esta clasificación se introdujo en el año 2008 en la Encuesta Anual de Estructura Salarial, a la vez que se extendió el ámbito de la encuesta para incluir a los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social de la sección de actividad O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria). Hasta el año 2010 incluido, en la encuesta no se incluyen los funcionarios adscritos a las mutualidades. A partir del año 2011 no se incluyen los funcionarios adscritos al Régimen de Clases Pasivas del Estado. Si se incluyen los empleados de empresas públicas. Por tanto, los datos de dicha encuesta a partir del año 2008 no son comparables a los de años anteriores. (INE, 2017)

A continuación, se adjunta una tabla (tabla 3) en la que se reflejan el salario medio anual por sectores de actividad económica y según género, durante el año 2016, para así poder analizar si existen o no desigualdades salariales de género.

Centrándonos en que actividad económica se observa mayor salario anual, nos encontramos con que fue la de Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (sección D de la CNAE-09), obteniendo los hombres una media de 52.960,00 euros y las mujeres 44.147,20 euros, cobrando las mujeres el 83,3% del sueldo de un hombre. Por otro lado, donde se observa el menor salario, tanto en hombres como en mujeres, es en la actividad económica de hostelería (sección I), donde los hombres ganaron 15.907,9 euros y las mujeres 12.608,90 euros, por lo que se puede apreciar que, al realizar trabajos del mismo valor, las mujeres dejan de ganar 3.298 euros de media al año.

La menor diferencia salarial entre ambos géneros se produjo en Transporte y almacenamiento (sección H), donde el salario femenino llegó a representar el 92,4% del masculino. En esta sección trabajaban en 2016 el 2,2% de las asalariadas. Mientras tanto, la mayor diferencia salarial se produjo en las Actividades administrativas y servicios auxiliares (sección N), en el que el salario femenino representaba tan solo el 67,4% del salario de los hombres, donde se centraban el 6,4% del total de las asalariadas.

La excepción a esta cuestión la encontramos dentro del sector de Industrias Extractivas (Sección B), puesto que muy pocas mujeres optaron por pertenecer a este ámbito laboral. Es un perfecto ejemplo sobre la masculinización del sector, en el que las mujeres ganan un 9,9% más que los hombres, debido a que el escaso número de mujeres empleadas en este sector suelen hacerlo en puestos de ámbito administrativo y de mayor responsabilidad. Este sector representa un 0,16% del total de la población ocupada y las mujeres son un 10% de los 30.500 puestos de trabajo que genera este sector. Por tanto, no cambia la situación de diferencias salariales que soportan las mujeres el hecho de que en un sector las mujeres tengan salarios superiores a los de los hombres. (UGT, 2019)

Tabla 3 Salario medio anual por sector de actividad económica y género en 2016

Actividad Económica	Mujeres (€)	Hombres (€)	Cociente mujeres respecto hombres
B_S Secciones B-S: Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y organizaciones extraterritoriales)	20.131,40	25.924,40	77,7
B Industrias extractivas	*35.133,40	31.968,70	*109,9
C Industria manufacturera	22.261,90	28.256,20	78,8
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	*44.147,20	52.960,00	*83,3
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	23.184,60	27.154,20	85,4
F Construcción	20.361,70	22.460,90	90,7
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	16.726,50	22.826,00	73,3
H Transporte y almacenamiento	22.176,40	24.010,10	92,4
I Hostelería	12.608,90	15.907,90	79,3
J Información y comunicaciones	28.834,50	34.475,10	83,6
K Actividades financieras y de seguros	36.939,60	49.257,60	75
L Actividades inmobiliarias	17.809,10	25.172,70	70,7
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.942,90	31.967,20	68,6
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	13.309,50	19.749,50	67,4
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	27.547,40	30.712,30	89,7
P Educación	21.622,50	23.663,00	91,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	23.655,10	33.723,10	70,1
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	15.209,40	19.367,30	78,5
S Otros servicios	13.687,60	20.195,90	67,8

Tamaño muestral de las celdas: cuando la casilla está marcada con un asterisco () indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Encuestas de Estructural Salarial (2016). INE.

Salarios por ocupación

Una de las variables que mejor puede medir la brecha salarial entre hombres y mujeres es el tipo de puesto ocupado. Para entenderlo, a continuación, se detallan los puestos en los que las mujeres tienen más representación, junto con el salario medio anual total por trabajador, obtenido en cada uno de ellos.

Tabla 4 Salario medio anual total y representación femenina por tipo de ocupación

Tipo de ocupación	Salario medio anual 2016	% Mujeres sobre total categoría
Directores y gerentes	50.531 €	31%
Técnicos y profesionales de salud y educación	30.653 €	69%
Otros técnicos y profesionales	37.050 €	43%
Técnicos y profesionales de apoyo	28.586 €	38%
Oficinista sin atención al público	21.518 €	60%
Oficinista con atención al público	18.164 €	74%
Trabajadores de restauración y comercio	14.618 €	60%
Trabajadores de salud y cuidado de personas	15.445 €	78%
Trabajadores de protección y seguridad	28.018 €	12%
Trabajadores cualificados en sector agrícola	18.773 €	19%
Trabajadores cualificados de construcción	20.061 €	1%
Trabajadores cualificados en manufacturas	22.664 €	12%
Operadores maquinaria fija	23.471 €	29%
Operadores maquinaria móvil	20.010 €	40%
Trabajadores no cualificados en servicios	12.826 €	81%
Peones agrícolas, construcción, manufacturas	15.947 €	27%
Ocupaciones militares	ND	11%

Fuente: Elaboración propia mediante datos del CEOE obtenidos del INE

Como se puede observar en la tabla anterior (tabla 4) las mujeres tienen mayor representación que los hombres en aquellas ocupaciones con salarios más bajos, lo cual contribuye a que aumenten las diferencias salariales entre ambos (CEOE, 2019).

Por norma general, el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y gestión, técnicos y cualificados es inferior al de los hombres. Sin embargo, ellas son mayoría en puestos tales como el sector servicios, salud, educación y aquellos puestos administrativos y ocupaciones en los cuales o no se precisa o se reclama una menor cualificación. Por ello, se puede concluir que, en general las ocupaciones en las que predomina el género femenino cuentan con salarios medios inferiores al resto, lo cual es un indicador de que la segregación ocupacional contribuye a aumentar las diferencias salariales entre género.

Si hacemos una diferenciación de los salarios por ocupación entre hombres y mujeres, para así poder analizar la brecha salarial correspondiente en cada grupo, (tabla 5) se refleja que el salario medio anual de la mujer fue inferior al del hombre en todos los puestos.

Los datos lanzados por la Encuesta de Estructura Salarial de 2016, reflejan que las ocupaciones con mayor remuneración, fueron las mismas tanto para los hombres como para las mujeres, pero no siendo el mismo salario para ambos. Es decir, si el mayor salario medio anual lo encontramos en el grupo A-Directores y gerentes, con 54.142,70 euros para los hombres y 43.728,00 euros para las mujeres, lo cual supone que las mujeres reciben una remuneración del 80,70% respecto del salario de los hombres.

Tabla 5 Salario medio anual por trabajador por grupo principal de ocupación, 2016

Grupo principal de ocupación	Mujeres (€)	Hombres (€)	Cociente mujeres respecto hombres
Total	20.131,40	25.924,40	77,7
A. Directores y gerentes	43.718,00	54.142,70	80,7
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	29.084,30	34.293,40	84,8
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	33.419,80	40.077,00	83,4
D. Técnicos; profesionales de apoyo	25.161,00	31.206,20	80,6
E. Empleados de oficina que no atienden al público	19.628,20	24.711,80	79,4
F. Empleados de oficina que atienden al público	16.928,50	21.272,70	79,6
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	13.613,30	16.260,70	83,7
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	14.558,00	18.877,80	77,1
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	24.404,20	28.589,60	85,4
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	-	18.996,60	-
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	*16.069,50	20.191,70	*79,6
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	16.611,90	23.476,70	70,8
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	18.149,90	25.396,00	71,5
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	16.894,40	20.161,10	83,8
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.517,30	16.028,10	71,8
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	13.463,70	16.754,30	80,3

*(-) No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100

Tamaño muestral de las celdas: cuando la casilla está marcada con un asterisco () indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (2016). INE

Por otro lado, el sector en el que ambos géneros obtienen el menor salario anual es el grupo O- trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes), donde los hombres cobran de media 16.028,10 euros y las mujeres 11.517,30 euros. A pesar de la baja remuneración de ambos, la mujer sigue estando por debajo, aunque la brecha salarial no es tan amplia como en los puestos antes mencionados, ya que el salario femenino representa el 71,8 del sueldo masculino.

“Casi un millón y medio de mujeres sin cualificación perciben un tercio menos que los hombres con el mismo nivel de estudios. Cuando ambos son técnicos con cualificación, las mujeres perciben entre un 15% y 20% menos” (UGT, 2019)

Salarios por tipo de jornada y de contrato

Para analizar correctamente el nivel salarial, en este apartado lo vamos a diferenciar en dos bloques principales: el primero se centrará en analizar los salarios según el tipo de jornada, bien sea a tiempo completo o a tiempo parcial, mientras que en el segundo bloque se analizará según el tipo de contrato, diferenciándose entre contrato de duración determinada y contrato de duración indefinida.

Con los últimos datos disponibles en el INE, podemos observar cómo en 2016 el salario medio anual en un tipo de jornada a tiempo parcial fue un 61,8% inferior al salario anual en un tipo de jornada a tiempo completo, que supuso un 59,6% menos en las mujeres y un 62,1% en el caso de los hombres. En este mismo año, la ganancia media anual de la jornada a tiempo completo disminuyó un 0,6% y la jornada a tiempo parcial aumentó un 1,9%.

Tabla 6 Ganancia media anual por tipo de jornada. 2016

Tipo de jornada	AMBOS SEXOS		MUJERES		HOMBRES	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	23.156,34	0,2	20.131,41	0,4	25.924,43	-0,3
Tiempo completo	26.870,45	-0,6	24.813,73	-0,9	28.363,24	-0,5
Tiempo parcial	10.254,44	1,9	10.023,72	1,7	10.737,52	1,9

Fuente: elaboración propia mediante datos del INE.

Estas comparaciones serían válidas desde el punto de vista de los ingresos de los trabajadores, pero si nos adentramos en la comparación de salarios como precio de la mano de obra, no sería acertado, ya que los salarios de las jornadas a tiempo completo

corresponden a un número de horas de trabajo más elevado que los de la jornada a tiempo parcial. Por ello, la variable ganancia por hora sería la más apropiada para el estudio.

En la nota de prensa publicada por el INE el 29 de mayo de 2018 (Encuesta de Estructura Salarial, 2016) se refleja como la ganancia por hora de los trabajadores con jornada a tiempo parcial es menor a la ganancia media por hora, tanto en el total de los trabajadores como distinguiendo según género. En el caso femenino, este salario llegó a ser un 31,7% más bajo. Sin embargo, la ganancia por hora de los hombres con jornada a tiempo completo obtuvo un 9,4% por encima de la media, mientras que la del sector femenino fue un 2,4% inferior a la media.

Tabla 7 Ganancia media por hora según tipo de jornada. 2016

Tipo de jornada	AMBOS SEXOS		MUJERES		HOMBRES	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	14,88	-0,9	13,60	-1,4	15,94	-0,6
Tiempo completo	15,55	-1,2	14,52	-2,0	16,28	-0,8
Tiempo parcial	10,67	0,5	10,16	-0,1	11,83	1,3

Fuente: Encuesta de estructura salarial. INE

Comparando la variable salarios por hora, se puede apreciar como la diferencia salarial entre hombres y mujeres se disminuye, puesto que, mientras que el salario medio anual de las mujeres se consideró el 77,7% del salario masculino, al analizar el salario por hora esta diferencia se situó en el 85,4%.

Respecto al año anterior, 2015, el salario por hora en una jornada a tiempo completo cayó un 2% para el sector femenino y un 0,8% para el masculino. A tiempo parcial, para las mujeres se aprecia una minoría del 0,1% y un aumento del 1,3% para los hombres.

Considerándose el tipo de contrato¹¹ al que estarían sometidos los diferentes géneros, como se puede observar en la siguiente tabla (tabla 8), según la Encuesta de Estructura Salarial, los hombres cuyo contrato es de duración indefinida obtuvieron una remuneración superior en el 19,5% a la media total nacional, mientras que, cuando el contrato cuenta con una duración determinada, el salario medio de los hombres fue un 24,1 inferior a la media.

¹¹ Para poder establecer comparaciones equivalentes entre los dos tipos de contratos reflejados en este epígrafe, la Encuesta de Estructura Salarial ha ajustado el salario de aquellos empleados que no han estado todo el año en el mismo centro de trabajo, asignándoles un salario anual equivalente al que hubieran recibido de haber sido así.

Mientras tanto, el salario de las mujeres fue en ambos casos inferior a la media, tanto en la duración indefinida, con un 8,9% de salario medio anual menos, como en el contrato de duración determinada, cuya diferencia con el salario medio anual fue de un 33,2%.

Tabla 8 Salario medio anual por tipo de contrato y género 2016

Tipo de contrato	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto hombres
Total	23.156,34	20.131,40	25.924,40	77,7
Duración indefinida	24.516,42	21.086,30	27.665,20	76,2
Duración determinada	16.567,86	15.461,30	17.565,20	88

Fuente: Elaboración propia mediante datos de Encuestas de Estructura Salarial. INE.

Al igual que ocurre con las cifras según tipo de jornada, para poder valorar correctamente el salario según tipo de contrato, habría que analizar el salario por hora, puesto que es una medida más ajustada ya que los contratos de duración definida difieren bastante de los de duración determinada.

Como se puede observar en la tabla siguiente (tabla 9) la ganancia media de los trabajadores con contrato de duración determinada es inferior a la ganancia media por hora, en el total de los trabajadores y según género. Por otro lado, en los contratos de duración indefinida la ganancia por hora de los hombres un 12% superior a la media, mientras que en el caso de las mujeres fue un 6,1% inferior a la media.

Tabla 9 Ganancia media por hora según tipo de contrato y género 2016

Tipo de contrato	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Porcentaje mujeres respecto hombres
Total	14,88 €	13,60 €	15,94 €	85,32 %
Duración indefinida	15,44 €	13,97 €	16,66 €	83,85 %
Duración determinada	11,80 €	11,55 €	12,00 €	96,25 %

Fuente: Encuesta de estructural salarial (2016) INE.

Podemos observar que, al analizar los salarios por hora, la brecha salarial de género disminuye considerablemente, puesto que en los contratos de duración determinada apenas es de un 4%, y en los de duración indefinida del 16%.

3.3 Maternidad

La llegada de un nuevo miembro a la familia conlleva a que los progenitores tomen decisiones acerca de cómo afrontarlo. Con esto me refiero a que, en la gran mayoría de los casos, y tradicionalmente, si ambos tienen empleo, sea la mujer la que se haga cargo de la familia mientras el hombre mantiene su puesto. Pueden ocurrir varias opciones, como, por ejemplo, que sea la mujer la que abandone su puesto de trabajo o reduzca su horario de jornada, lo que conlleva una reducción del salario y, probablemente, el estancamiento de su carrera profesional. De esta manera, cuando se tienen hijos, la brecha laboral entre mujeres y hombres aumenta de manera considerable.

Cuando existe la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral, son muchas las mujeres que orientan su formación y/o carrera profesional hacia sectores que terminan frenando su crecimiento laboral o, simplemente, renuncian o retrasan el momento de la maternidad. (Cebrián y Moreno, 2018)¹². La edad media a la que la mujer tiene su primer hijo en España se ha transformado de forma que, en 1975¹³ la mujer tenía su primer hijo en torno a los 25 años, mientras que en 2017 esta media ha pasado a los 31 años, aumentando la edad media en 6 años (Statista GmbH, 2019). Además de aplazar la maternidad, la mujer española también ha reducido el número de hijos a tener, teniendo en cuenta los datos que proporciona el INE acerca del índice de fertilidad (número medio de hijos por mujer) que había en 1975, este fue de 2,77 hijos por mujer, mientras que en 2017 dicho índice descendió notoriamente, alcanzando el 1,31.

Los motivos por los que la mujer haya retrasado tanto la maternidad se debe, en gran medida, a las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, así como los problemas económicos por los bajos salarios. Esto lleva a que se tenga que tomar la decisión de seguir formándose para optar a mejores puestos, y así obtener unos ingresos más altos, lo que conlleva a una emancipación tardía y que se retrase el momento de acceso al mercado laboral y de conseguir una situación económica y profesional estable. Además, tal y como indica el Doctor Koldo Carbonero, jefe de servicio de ginecología del Hospital del día Quirón Salud San Sebastián, a partir de los 30 años la salud reproductiva se va perdiendo, por lo que cada vez cuesta más quedarse embarazada, y, por lo tanto, la natalidad del país también desciende. (Ríos, 2016)

Además, en el estudio “Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar” publicado en la revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Alberdi, 2003), de los motivos que pueden llevar a las parejas a no tener hijos o a reducir el número de los que podrían tener,

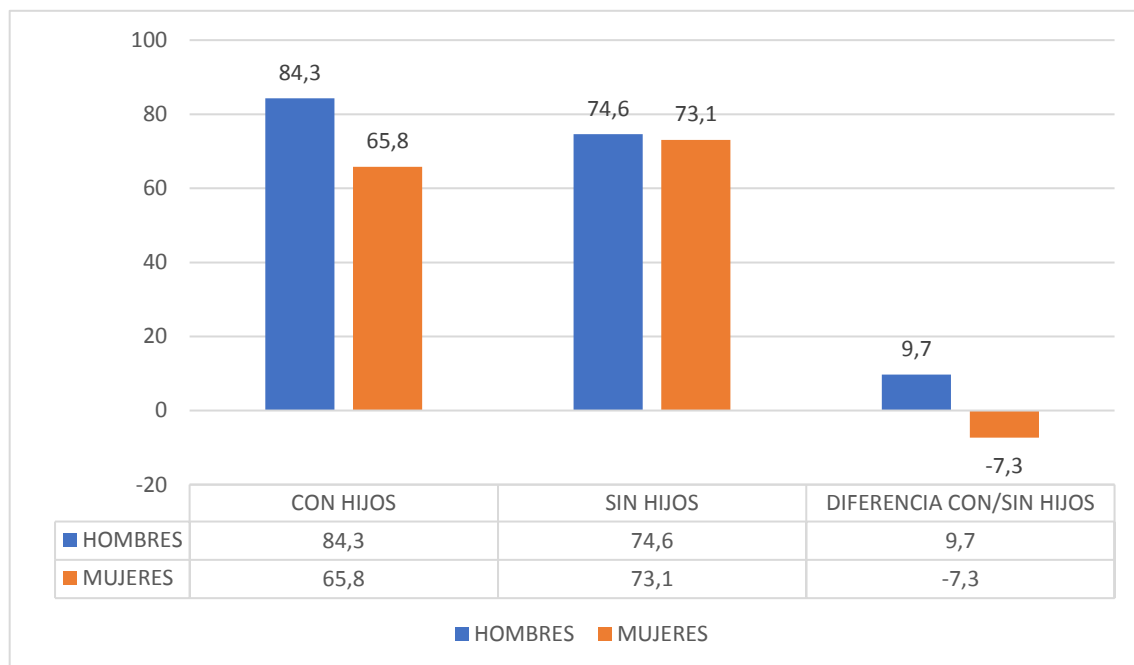
¹² Según artículo publicado en <http://agendapublica.elpais.com/la-brecha-genero-empleo/>

¹³ Primer dato recogido disponible proporcionado por el INE

un 83% admite que se deberían a causas económicas, un 28% lo atribuyen a las cargas que lleva tenerlos, y, con un 22% el hecho de que las mujeres trabajen fuera del hogar. En último lugar, el estudio data con un 17% que la situación de pesimismo que existe en la sociedad española ante la situación económica y social es otra de las razones para no tener hijos.

Que la maternidad afecta al empleo femenino es un hecho, y por ello, a mayor número de hijos, menor es la tasa de empleo entre las mujeres. En la gráfica siguiente se estudia la tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con/sin hijos en 2017 y se demuestra numéricamente la apreciable brecha entre ambos géneros.

Gráfica 10 Tasa de empleo población entre 25 y 49 años con/sin hijos 2017



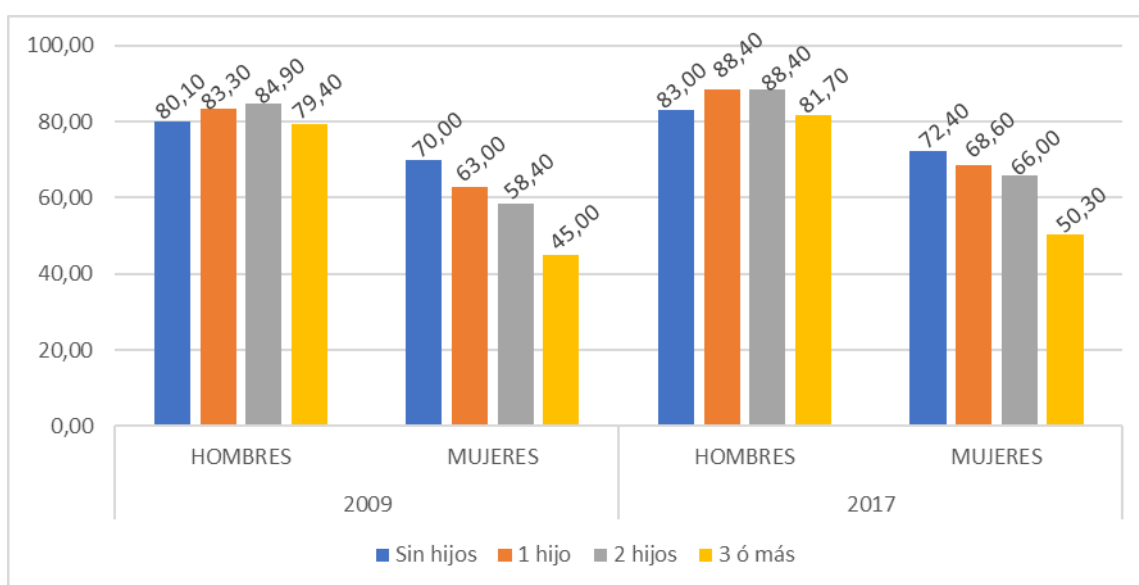
Fuente: INE y Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.

Según los datos proporcionados por el INE y reflejados en la gráfica anterior, la tasa de empleo entre las mujeres de 25 a 49 años sin hijos es del 73,1% mientras que, cuando ya tienen uno o más hijos, dicha tasa desciende hasta el 65,8%. Entre los hombres con y sin hijos ocurre totalmente lo contrario, la tasa de empleo es más alta entre los hombres con hijos que sin ellos, sufriendo una diferencia de hasta 9,7 puntos en su favor, por lo tanto, la brecha de género en el empleo cuando se tienen hijos, en 2017 ha sido de 18,5 puntos, una cifra alarmante, puesto que cuando no se tienen hijos dicha brecha es prácticamente inapreciable (1,5 puntos).

Esto nos hace ver que el hecho de ser madre sea uno de los factores que más inciden negativamente en la mujer en el mercado de trabajo, puesto que condiciona, en la gran mayoría de los casos, la evolución de su carrera profesional, mientras que en el género masculino dicho impacto está siendo positivo.

Para realizar un estudio más profundizado acerca de la tasa de empleo según la maternidad y/o paternidad, se va a proceder a analizar los datos según el número de hijos, y comparar los datos de 2009¹⁴ con 2017, puesto que el número de hijos también influye a la hora de medir dicha tasa.

Gráfica 11 Tasa de empleo en personas de 25 a 49 años, según número de hijos menores de 12 años, en los periodos 2009 y 2017



Fuente: INE, 2019

En el gráfico anterior se confirma que el hecho de tener hijos frena la actividad laboral de la mujer y aumenta la del hombre, puesto que, en los dos periodos estudiados, a mayor número de hijos la tasa de empleo de la mujer va disminuyendo, mientras que la del hombre tiene una tendencia creciente. Por lo tanto, se puede afirmar que la llegada de hijos a la familia tiene consecuencias muy diferentes en el empleo, puesto que ellos trabajan más y ellas abandonan o reducen su jornada laboral.

Al realizar una comparación de las tasas de empleo del año 2009 con las de 2017, se observa que esta brecha se ha reducido notablemente, puesto que, en las personas con

¹⁴ Se han utilizado los datos relativos a 2009 en vez de 2007, como se ha estado haciendo hasta ahora, puesto que es el primer año disponible en el INE, respecto a esta variable.

un hijo se redujo en 9,8 puntos, con dos hijos en 11,1 puntos y con 3 hijos o más en 13 puntos, pero siempre estando el hombre en una posición superior.

En el artículo¹⁵ “Los hijos recortan la carrera laboral de las mujeres, pero impulsan la de los hombres” redactado por Ana Requena Aguilar (2017), se hace referencia a las palabras de la investigadora Lara Maestripieri, especializada en vulnerabilidad social y roles de género: "Hay una desigualdad de género en el trabajo asociada a la maternidad. En general se espera que las mujeres se ocupen de los hijos, reduciendo el número de horas de trabajo o no trabajando más, mientras que los hombres deben compensar esa pérdida de salario trabajando más. Es por eso que cuando llegan hijos las mujeres son menos activas y los hombres son más activos en el empleo".

Para explicar las palabras de la investigadora mencionada, y para revelar el porqué del aumento de la brecha en el empleo según se va teniendo hijos, hay que tener en cuenta las vías que se tienen para conciliar la vida familiar y laboral en un género y en otro, con esto me refiero a, por ejemplo, la oportunidad de acogerse a una reducción de jornada o a una excedencia.

La mujer tiene establecidas por ley 16 semanas de permiso por maternidad, seis de las cuales le corresponden de forma obligatoria, mientras que el resto podrían repartirse entre los miembros de la pareja. Además, el padre podría disfrutar del tiempo cedido por la madre al mismo tiempo que esta, o a continuación de ella. Por otra parte, a partir del 1 de enero de 2017 entra en vigor la ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas, a disfrutar desde el nacimiento del bebe, puesto que anteriormente el hombre disponía de 15 días. Asimismo, el permiso por paternidad es independiente del de maternidad y es perfectamente compatible cuándo se comparte el permiso de maternidad.

En 2017 se gestionaron, según publicó el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2018), 268.328 prestaciones económicas por maternidad a lo largo del año, de las cuales, en su gran mayoría correspondieron a permisos disfrutados por la madre (263.398) y 4.930 permisos fueron disfrutados por el padre¹⁶ (ver gráfica 12).

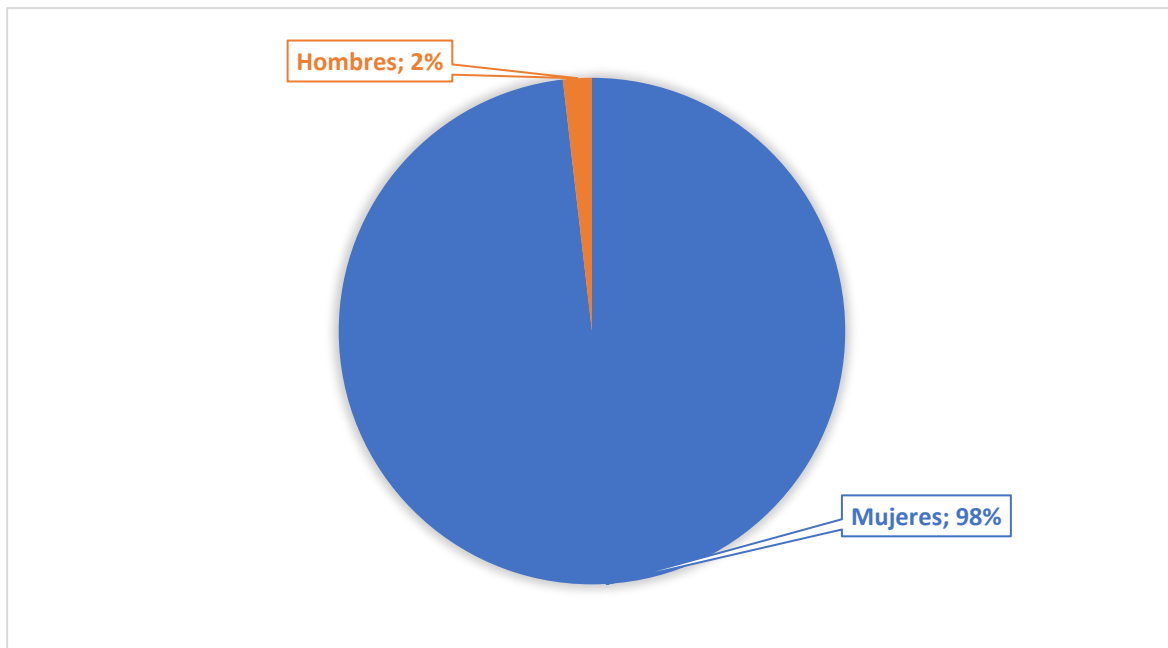
Una vez terminado este permiso de maternidad son ambos los que pueden disfrutar de una reducción de jornada para el cuidado de hijos menores de 12 años o de personas dependientes, lo cual es un derecho individual recogido en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37. 5): “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo

¹⁵ Diciembre 2017, Ana Requena Aguilar <http://bit.ly/2Wo3eP1>

¹⁶ Permisos de maternidad cedidos al cónyuge.

proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella». Sin embargo, el 96% de las solicitudes para acogerse a dicha reducción son por parte de las madres, y tan solo el 4% son hechas por los padres (Pérez-Bryan, 2017).

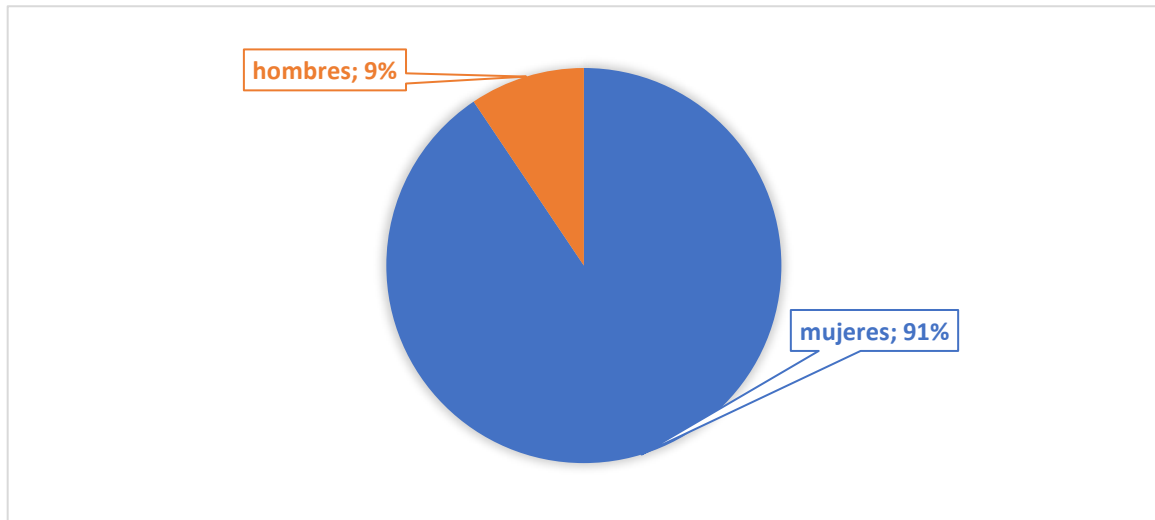
Gráfica 12 Número de prestaciones económicas por maternidad, 2017



Fuente: INSS, 2018

Respecto a las solicitudes de excedencias por cuidado de hijo, menor acogido o familiar, en 2017 se registraron 55.133 excedencias, de las cuales 49.934 (90,57%) correspondían a solicitudes presentadas por mujeres y 5.199 (9,42%) solicitadas por hombres (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2018). Estos datos reflejan como vuelve a ser la mujer la encargada del cuidado familiar, y como el hombre se queda al cargo de la economía doméstica.

Gráfica 13 Solicitudes de excedencias por cuidado de hijo, menor acogido o familiar,
2017



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2018

De esta forma se puede concluir que la variable maternidad afecta en gran medida a la actividad laboral de la mujer, como ya hemos visto, puesto que a medida que se tienen hijos la tasa de empleo femenino desciende considerablemente.

Una vez estudiadas las estadísticas de las distintas variables cabe preguntarse: ¿Por qué existe esta brecha salarial de género? A día de hoy no parece que haya factores objetivos que expliquen esta situación. Según un artículo publicado en la Universidad de Deusto “Qué causa la brecha salarial entre hombres y mujeres”, de Xavier Navarro (2017), nos explica que pueden existir varias causas por las que pueden producirse estas diferencias salariales entre géneros, en las cuales se debería trabajar para resolverlas en el futuro. Estos factores, según nos muestra el autor podrían dar una respuesta a la pregunta antes formulada.

Según Xavier Navarro (2017) existen “situaciones de discriminación directa”, puesto que en general, en la mayoría de los puestos de trabajo, las mujeres estando igual de cualificadas que sus compañeros se las discrimina con salarios inferiores. El autor nos lo explica a través de varias opciones:

“Trabajo a tiempo parcial”. En la gran mayoría de las ocasiones las mujeres tienen que dedicarse a su trabajo a tiempo parcial, lo que llevaría desde el principio un gran desajuste entre los salarios de los hombres y las mujeres. Pero, ¿por qué la gran mayoría de las mujeres optan por contratos de tiempo parcial? Nos lo explica en el siguiente punto.

“Conciliación de la vida familiar y laboral”. Como regla general, en la sociedad actual, son las mujeres las que optan por conciliar la vida laboral y familiar, por lo que sería una razón por la que optarían por la jornada a tiempo parcial, para poder compaginar la vida personal con el trabajo. Al reducir la jornada, cobrarían menos, por lo que es cuando se produce la brecha de género. El autor aporta una solución, proponiendo que “para poder minimizar esta brecha, sería necesario que las empresas apostaran por una mayor inversión en la conciliación familiar, sin poner en riesgo la estabilidad laboral y económica de las mujeres”.

“Trabajos con mayor presencia femenina”. Los trabajos en los que mayoritariamente están empleadas las mujeres suelen contar con salarios más bajos, en comparación con los puestos en los que son ocupados en su mayoría por hombres, donde no existe esa discriminación.

“Interrupciones en su desarrollo profesional”. Otro motivo que hace que la brecha salarial se expanda viene explicada por las interrupciones que sufre la mujer en su desarrollo profesional. Principalmente estas interrupciones se reflejan en los momentos del embarazo, parto y lactancia, puesto que les impide desarrollarse profesionalmente al mismo ritmo que sus compañeros. Es lo que podríamos llamar “penalización por maternidad”.

4. Conclusiones

Tras estudiarse a lo largo de todo este Trabajo de Fin de Grado el papel de la mujer en el mercado laboral y las desigualdades por género existentes, se puede concluir que, tras el análisis de los datos obtenidos, al preguntarnos si existe discriminación de la mujer en el mercado laboral español, podemos responder rotundamente que sí por las conclusiones que ahora serán expuestas:

Estudiada la tasa de actividad, ésta nos ha indicado que la mujer tiene mayor predisposición en formar parte del mercado laboral, aunque todavía queda distante de la tasa que presenta el hombre, su interés ha ido en aumento al presentar durante todo el ciclo estudiado una respuesta positiva. Así mismo, es destacable la preocupación de la mujer por aumentar su nivel de estudios y formación, dando lugar a que el nivel educativo haya mejorado.

Refiriéndonos al desempleo, el género femenino presenta una tasa de paro mayor. La población juvenil es uno de los colectivos que más ha sufrido las consecuencias de la destrucción de empleo, y, además, añadiendo un punto negativo hacia la mujer, le cuesta más que al hombre encontrar su primer trabajo y por lo tanto obtener su primer contrato laboral, donde queda demostrado que el hombre tiene ventajas ya sean por motivos físicos, educativos o familiares.

Los sectores y ocupaciones en los que predomina la mujer, se engloban principalmente en profesiones del sector servicios, ya que sectores como la agricultura, la industria o la construcción parece que son sectores principalmente masculinos. Así pues, se pueden encontrar a las mujeres en aquellas profesiones que siempre se han considerado femeninas, como son la educación o los servicios sanitarios de limpieza. Con esto se puede demostrar que no hay igualdad de oportunidades y que la segregación ocupacional horizontal existe actualmente en nuestro mercado laboral.

Centrándonos en los salarios, las mujeres perciben remuneraciones mucho menores que los hombres en todos los campos, aunque haya mejorado esta situación los últimos años, no hay motivo para que una mujer cobre menos que un hombre si realizan el mismo rol.

Por lo tanto, podemos ultimar que aún existen evidentes diferencias en los resultados logrados por ambos géneros, que hacen que la mujer se sitúe en una posición de inferioridad y desventaja.

A modo de reflexión personal debo concluir que, si bien el papel de la mujer ha venido evolucionando en los últimos años de una manera positiva y esperanzadora tanto

en la sociedad como en el mundo laboral, aún queda un largo camino por recorrer y con numerosos obstáculos.

Una de las acciones que más nos pueden hacer prosperar en este ámbito es la unión y la convicción de que las situaciones pueden cambiar y más aún si todos luchamos por un interés común que es la igualdad.

Centrándonos en el papel que la mujer desempeña en el mercado laboral, es importante destacar que todo empieza con los valores y la política de desarrollo personal que cada empresa tiene incluida en su filosofía de trabajo. Llegados a este punto, son los directivos los que deberían empezar a fijar las claves sobre que estilo de dirección se debe llevar a cabo, que aptitudes son primordiales en los trabajadores y establecer demás aspectos importantes.

En relación a esto, es importante destacar el término “techo de cristal” al que normalmente se enfrentan las mujeres que optan por valía y aptitudes a un puesto de responsabilidad. Es un obstáculo invisible, ya que no cuenta con respaldo de una ley que lo ampare, pero está presente de manera notable en nuestra sociedad.

Por mencionar una de las posibles mejores que podrían establecerse en este sentido, muchas son las empresas que apuestan por inculcar la compatibilización de la vida laboral con la personal. De manera que la flexibilidad tanto en horarios como en sus tareas sea la tónica del día a día. Las jornadas tienden a reducirse, apostando por que una motivación elevada en los empleados conlleva una mejora en la productividad, algo en lo que, definitivamente ganamos todos, empresa y trabajador.

De ahí que las empresas se preocupen por estar en los rankings cada vez más leídos sobre “mejor empresa para trabajar del año”, y es que, a la hora de elegir, pienso que todos preferimos un entorno positivo, que tenga en cuenta las necesidades de sus empleados y donde la flexibilidad y la importancia del buen trabajo prime sobre el estar un determinado de horas presenciales y no haya un reconocimiento equitativo.

Aunque los indicadores a nivel mundial también siguen esta tendencia, en España, las mujeres que están sobre cualificadas para el puesto que desempeñan supera alrededor de 4 puntos a los hombres. Esta es otra de las consecuencias del ya mencionado techo de cristal.

Los resultados de las estadísticas analizadas a lo largo de este trabajo arrojan un sentimiento común en cuanto a la desigualdad existente, por lo que habría que destacar la importancia del cambio de mentalidad que se está produciendo desde hace algunos años en materia de mejora en la situación de la mujer en el mercado laboral.

Acciones como aplicar fórmulas de trabajo más flexibles, cambio de la cultura profesional o resaltar el rol de la mujer, son, a mi juicio, de las más destacadas por los empleados como aquellas que impactarían positivamente

Recientemente hemos vivido un día histórico en cifras, el pasado mes de marzo, lo que nos debería hacer pensar que este problema, lejos de ser minoritario, nos afecta a todos. Las materias ahí reivindicadas eran diversas, pero muchas de ellas se centraban en la lucha por la mejora de la presencia y las condiciones en el ámbito laboral.

La lucha siempre ha estado presente, pero quizá necesitábamos ese impulso mediático que diera voz a todas esas diferencias que, día a día, se viven injustamente, para que a todos nos hiciera pensar e interesarnos más por un tema tan relevante.

Las marchas en las diferentes ciudades españolas sorprendieron por su elevado seguimiento, pero sobre todo por la fuerza del mensaje, con un lema principal en todas: "Paramos para cambiarlo todo". Y se ha podido comprobar, que no solo ha estado secundada por mujeres, sino que numerosos hombres también han reivindicado estos derechos. Dato que considero que es muy importante, ya que, si se pretende cambiar esta situación y acercarnos más a la igualdad de género, es necesario el apoyo de todos y que exista la percepción de que somos todos igual de importantes.

Para concluir, aportar que estamos ante un momento lleno de oportunidades de mejora, en el cual confío en que las empresas tomen conciencia de lo que ha ocurrido. Que se valore el papel que la mujer puede llegar a desempeñar y que no nos quedemos con el mensaje de que en marzo ocurrió algo histórico que probablemente aparezca en los libros en unos años, sino que hagamos que cada día nuestras acciones cuenten y el silencio no sea una opción hacia aquellas injusticias que ya quedaron obsoletas.

5. Referencias bibliográficas

Abad, J. (2016). Diferencias de género en el mercado laboral. Universidad de Cantabria. Recuperado el 25 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/2XAclgS>

Alberdi, I. (2003): Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Belenguer, L. (2018): la mujer en la universidad: del acceso restringido a ser mayoría en las aulas. Recuperado 15 de mayo de 2019 de: <http://bit.ly/31leeAe>

Benavente, M.C. y Valdés, A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. *Libros de la CEPAL*, 130. Recuperado el 3 de julio de 2018, de <http://bit.ly/2QT4Hvw>

Carrasquer, P., Sánchez, N., López, M., y Recio, C. (2016): La brecha salarial como indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una aproximación a las lógicas sectoriales y organizativas. Recuperado el 22 de mayo de 2019 de: <http://bit.ly/2KBqRBB>

Cebrián, I. y Moreno, G. (2018). La brecha de género en el empleo. Recuperado el 26 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/2Xyihal>

CEOE y PWC (2019): Análisis de la brecha salarial de género en España. Recuperado el 24 de mayo de 2019 de: <http://bit.ly/2ZcX06s>

Comisión Europea (2018): Causas del salario desigual entre hombres y mujeres. Factores que contribuyen a pagar la desigualdad. Recuperado el 22 de mayo de 2019 de: <http://bit.ly/2WBlijOM>

Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, (2018). Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo. *Estudios e Informes de Análisis del Mercado de Trabajo*, 124. Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado el 19 de junio de 2018, de <http://bit.ly/2It8Pi7>

Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, (2018). Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo. *Estudios e Informes de Análisis del Mercado de Trabajo*, 17. Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Recuperado el 21 de junio de 2018, de <http://bit.ly/2wIAVAp>

Consell Interuniversitari de Catalunya Generalitat de Catalunya, Barcelona (2012). Doctas, doctoras y catedráticas: cien años de acceso libre de la mujer a la universidad. Recuperado el 15 de mayo de 2019 de: <http://bit.ly/2Ws4sO6>

EFE (2017): La brecha salarial se sitúa en España en el 23,25%, según un informe de UGT. Recuperado el 15 de mayo de 2019 de: <http://bit.ly/2wFkmFE>

Elneser, D. (2015). Desigualdades de la mujer en su incorporación al mercado laboral español. Universidad de La Laguna. Recuperado el 25 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/2Wr1Ue8>

Escudero, A. (2002). Volviendo a un viejo debate: el nivel de vida de la clase obrera británica durante la Revolución Industrial. *Revista de historia industrial*, 21, 13- 62. Recuperado el 8 de junio de 2018, de <http://bit.ly/2WtoDel>

Europapress. (2018). Huelga feminista 2018: la brecha salarial, en ocho gráficos. Recuperado el 28 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/2MKiiHo>

Ferrer, S. (2017). *Breve historia de la mujer*. Madrid: Nowtilus

García-Brosa, G., Sanromá, E. (2003): Mercado de trabajo. En Lecciones de economía española [García-Delgado, J. L., Myro, R., Martínez-Serrano, J. A. (Ed.)], pp. 307-340. Editorial Civitas, Madrid.

INE. (2017). Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 30 de junio de 2018 de: <http://bit.ly/2WT56ng>

INE. (2016). Encuesta de Estructura Salarial (EES). Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 30 de junio de 2018 de: <http://bit.ly/2Ws4Mwi>

INE. (2018). Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre 2013 al cuarto trimestre de 2017. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 30 de junio de 2018 de: <http://bit.ly/2I3AhUC>

INE. (2018). Tasas de empleo, actividad y desempleo. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 1 de julio de 2018 de: <http://bit.ly/2wK5tSw>

Jiménez, M. (2009). La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia. *Manuscrits: Revista d'història moderna*, 27, 21-49. Recuperado el 8 de junio de 2018, de <http://bit.ly/2K4IKKq>

Jódar, J.A. (2009). La era digital: nuevos medios, nuevos usuarios y nuevos profesionales. *Razón y palabra*, 71, 2010.

Julian Vida Barea (2018). Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Recuperado el 3 de julio de 2018, de: <http://bit.ly/2KCHKvl>

Lara, M. (2017). Sexo, género y jerarquía. En M. Lara (ed), *El arte de ser humano. Fundamentos de antropología* (3º ed., pp. 177-192). Madrid: Centro de Estudios Financieros

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017): la situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2017. Recuperado 30 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/31fhfSZ>

Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social (2018): La Seguridad Social tramitó 268.328 procesos de maternidad y 264.632 de paternidad en 2017. Recuperado el 30 marzo de 2019, de: <http://bit.ly/2wGliti>

Mira, N. (2019): ¿Por qué sigue existiendo la brecha salarial entre hombres y mujeres? Recuperado el 20 de mayo de 2019 de: <http://bit.ly/2MAhUeq>

Navarro, X. (2017). Qué causa la brecha salarial entre hombres y mujeres. Recuperado el 27 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/2WTUiku>

Nunes, P. (2015). Población Activa. Recuperado el 3 de julio de 2018, de: <http://bit.ly/2MDalhw>

Pérez, P.P. (2017): El equilibrio laboral en España. Recuperado el 18 de mayo de 2018 de: <http://bit.ly/31hS4iy>

Pérez-Bryan, A. (2017): La maternidad es todavía el principal freno en la carrera profesional de las mujeres. Recuperado el 12 de mayo de 2019 de: <http://bit.ly/2ZboKZ9>

Requena, A. (2017). Los hijos recortan la carrera laboral de las mujeres, pero impulsan la de los hombres. Recuperado el 26 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/2Wo3eP1>

Ríos, S. (2016): Las españolas posponen cada vez más la maternidad y a mayor ritmo que la media de la UE. Recuperado 13 de abril de 2019 de: <http://bit.ly/31knNQ0>

Rodríguez, M^a.E., Rey, J.L. y Trimiño, C. (2007). La lucha por los derechos de las mujeres en el siglo XIX. Escenarios, teorías, movimientos y acciones relevantes en el ámbito angloamericano. *Historia de los derechos fundamentales*, Vol. III, I, 1153-1220. Recuperado el 14 de junio de 2018, de <http://bit.ly/2MwmGtc>

Servicio Público de Empleo Estatal, (2017). Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres. Estatal. Datos 2016. Catálogo general de publicaciones oficiales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado el 22 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/2wJF4nG>

Statista GmbH (2019): Evolución de la edad media a la que se es madre por primera vez en España de 1975 a 2017. Recuperado el 15 de abril de 2019 de: <http://bit.ly/31hHdFg>

Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo. (2017). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2016. Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado el 16 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/2X2jXfn>

Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, (2018): Brecha salarial y científica de género. Boletín Igualdad Empresa XLIV. NIPO 685-18-015-2. Recuperado el 20 de Mayo de 2019 de: <http://bit.ly/2Zf6IW4>

UGT, Vicesecretaria General, Departamento de la mujer (2019): Reducir la brecha salarial, la prioridad. Recuperado el 20 de mayo de 2019 de: <http://bit.ly/2QVvozS>

Vidondo, J. (2015). El empleo femenino español. Crisis y desigualdad salarial. Universidad de la Rioja. Recuperado el 24 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/2I3M5WX>

Vozmediano, E y Cuadrado, P. (2018). La evolución del empleo y de paro en 2017, según la Encuesta de Población Activa. *Boletín económico*. Dirección General de Economía y Estadística del Banco de España. Recuperado el 15 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/2WIJzPP>

VV.AA. (2013). Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. Departamento de Estrategia, Políticas, Evaluación y Departamento de Finanzas Públicas del Fondo Monetario Internacional. Recuperado el 24 de junio de 2018, de: <http://bit.ly/2EZg4NJ>

6. Anexos

Anexo 1 - Definiciones

La población activa (Paulo Nunes, 2015) se define como el conjunto de individuos que tienen empleo o cuentan con una actividad económica remunerada, bien sea por cuenta ajena o por cuenta propia, así como el grupo de personas que, pese a desear y tener disponibilidad para llevar a cabo la actividad económica, no encuentran empleo. Por lo tanto, son excluidos de este grupo los trabajadores no remunerados (por ejemplo, las amas de casa) y los no trabajadores (niños, estudiantes, jubilados, discapacitados...).

La población ocupada se reduce a aquellos individuos que realizan una actividad económica a cambio de una remuneración, bien por cuenta propia o bien por cuenta ajena. Por otro lado, la población parada se refiere a aquel colectivo de individuos que están buscando empleo de forma activa. Es decir, la población activa sería la suma de ambos grupos, la población ocupada más la población parada.

Anexo 2 - Tablas

Tabla 10 Tasa de paro media anual, total y género 2007-2018

AÑO	Total	Hombres	Mujeres
2007	8,23	6,41	10,70
2008	11,25	10,05	12,82
2009	17,86	17,65	18,13
2010	19,86	19,57	20,22
2011	21,39	21,05	21,81
2012	24,79	24,58	25,04
2013	26,10	25,60	26,67
2014	24,44	23,60	25,43
2015	22,06	20,77	23,55
2016	19,64	18,12	21,38
2017	17,23	15,66	19,03
2018	15,25	13,72	17,02

Fuente: INE, 2019

Tabla 11 Tasa de empleo media anual, total y género, 2007-2018

AÑO	Total	Hombres	Mujeres
2007	54,40	64,95	44,21
2008	53,32	62,56	44,40
2009	49,44	56,53	42,58
2010	48,31	54,82	42,04
2011	47,43	53,34	41,74
2012	45,43	50,61	40,47
2013	44,36	49,39	39,56
2014	45,04	50,29	40,03
2015	46,41	52,05	41,06
2016	47,60	53,33	42,17
2017	48,70	54,60	43,11
2018	49,70	55,70	44,03

Fuente: INE, 2019

Tabla 12 Tasa de actividad media anual, total y género, 2007-2018

AÑO	Total	Hombres	Mujeres
2007	59,28	69,40	49,51
2008	60,08	69,54	50,93
2009	60,18	68,65	52,01
2010	60,28	68,15	52,70
2011	60,33	67,56	53,39
2012	60,40	67,10	53,98
2013	60,02	66,39	53,94
2014	59,60	65,83	53,68
2015	59,54	65,69	53,70
2016	59,23	65,13	53,64
2017	58,84	64,73	53,25
2018	58,56	64,55	53,06

Fuente: INE, 2019

Tabla 13 Tasa de actividad media anual, por grupos de edad y género 2007-2017

EDAD	HOMBRES			MUJERES		
	2007	2013	2017	2007	2013	2017
25 a 34 años	92,50	91,91	90,03	80,77	85,88	83,63
35 a 44 años	94,14	94,38	94,51	73,80	83,96	85,36
45 a 54 años	90,23	90,33	90,63	63,13	75,30	77,27
55 a 64 años	61,97	62,12	66,44	32,35	44,43	50,82

Fuente: INE, 2018

Tabla 14 Población total española, media anual, total y género, 2007-2018

PERIODO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2007	44.874	22.198	22.675
2008	45.589	22.575	23.015
2009	45.965	22.749	23.216
2010	46.149	22.819	23.330
2011	46.307	22.876	23.431
2012	46.325	22.853	23.471
2013	46.146	22.729	23.417
2014	45.995	22.628	23.367
2015	45.967	22.602	23.365
2016	45.978	22.591	23.387
2017	46.080	22.629	23.451
2018	46.296	22.726	23.570

*Datos expresados en miles

Fuente: INE, 2019

Tabla 15 Población española media anual, en edad de trabajar, total y género, 2007-2018

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2007	37.833,10	18.579,50	19.253,60
2008	38.390,20	18.872,60	19.517,50
2009	38.650,90	18.986,20	19.664,90
2010	38.760,10	19.015,90	19.744,20
2011	38.842,30	19.032,50	19.809,90
2012	38.815,00	18.986,00	19.829,10
2013	38.638,60	18.861,00	19.777,60
2014	38.514,60	18.774,40	19.740,10
2015	38.497,50	18.753,20	19.744,30
2016	38.531,50	18.754,10	19.777,40
2017	38.654,10	18.803,10	19.851,00
2018	38.886,80	18.908,70	19.978,00

*Datos expresados en miles

Fuente: INE, 2019

Tabla 16 Población activa media anual, total y género, 2007-2018

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2007	22.426,10	12.893,80	9.532,30
2008	23.065,60	13.124,80	9.940,80
2009	23.260,40	13.032,70	10.227,80
2010	23.364,60	12.959,40	10.405,20
2011	23.434,10	12.858,40	10.575,70
2012	23.443,70	12.739,60	10.704,20
2013	23.190,10	12.521,40	10.668,80
2014	22.954,60	12.359,10	10.595,40
2015	22.922,00	12.319,60	10.602,40
2016	22.822,70	12.213,80	10.608,90
2017	22.741,70	12.172,10	10.569,60
2018	22.806,80	12.206,50	10.600,30

*Datos expresados en miles

Fuente: INE, 2019

Tabla 17 Población media anual ocupada, total y género, 2007-2018

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2007	20.579,90	12.067,40	8.512,60
2008	20.469,70	11.805,20	8.664,50
2009	19.106,90	10.733,10	8.373,80
2010	18.724,50	10.423,70	8.300,80
2011	18.421,40	10.152,50	8.268,90
2012	17.632,70	9.608,20	8.024,50
2013	17.139,00	9.315,80	7.823,20
2014	17.344,20	9.442,70	7.901,50
2015	17.866,00	9.760,30	8.105,70
2016	18.341,50	10.000,80	8.340,80
2017	18.824,80	10.266,30	8.558,50
2018	19.327,70	10.532,00	8.795,70

*Datos expresados en miles

Fuente: INE, 2019

Tabla 18 Población parada media anual, total y género, 2007-2018

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2007	1.846,10	826,4	1.019,70
2008	2.595,90	1.319,60	1.276,30
2009	4.153,50	2.299,60	1.854,00
2010	4.640,10	2.535,70	2.104,40
2011	5.012,70	2.705,90	2.306,80
2012	5.811,00	3.131,40	2.679,60
2013	6.051,10	3.205,60	2.845,50
2014	5.610,40	2.916,50	2.693,90
2015	5.056,00	2.559,30	2.496,70
2016	4.481,20	2.213,00	2.268,20
2017	3.916,90	1.905,80	2.011,10
2018	3.479,10	1.674,60	1.804,50

*Datos expresados en miles

Fuente: INE, 2019

Tabla 19 Población inactiva media anual, total y género, 2007-2018

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2007	15.407,00	5.685,70	9.721,30
2008	15.324,60	5.747,80	9.576,70
2009	15.390,50	5.953,50	9.437,10
2010	15.395,50	6.056,50	9.339,00
2011	15.408,20	6.174,10	9.234,20
2012	15.371,30	6.246,40	9.124,90
2013	15.448,50	6.339,60	9.108,80
2014	15.560,00	6.415,30	9.144,70
2015	15.575,50	6.433,60	9.141,90
2016	15.708,80	6.540,30	9.168,50
2017	15.912,40	6.631,00	9.281,40
2018	16.080,00	6.702,20	9.377,70

*Datos expresados en miles

Fuente: INE, 2019

Tabla 20 Nivel de formación, porcentaje por grupos de edad y género, 2017

	Hombres			Mujeres		
	Nivel 0-2	Nivel 3-4	Nivel 5-8	Nivel 0-2	Nivel 3-4	Nivel 5-8
Total (de 25 a 64 años)	43,5	22,7	33,8	38,3	22,7	38,9
De 25 a 34 años	39,4	24,2	36,5	28,2	23	48,8
De 35 a 44 años	37,1	23,7	39,2	28,3	22,9	48,7
De 45 a 54 años	44,8	22,6	32,6	41,1	24,4	34,5
De 55 a 64 años	54,4	20,3	25,3	56,7	20,2	23,1

*nivel (0-2) corresponde a la primera etapa de educación secundaria e inferior

*nivel (3-4) corresponde a la segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior

*nivel (5-8) corresponde a educación superior (incluyendo doctorado)

Fuente: Elaboración propia mediante Estadísticas de Educación y Formación. Eurostat