



---

# **Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Marketing e Investigación de  
Mercados**

**La mujer en el mercado laboral en  
España**

Presentado por:

***M<sup>a</sup> Eugenia Blanco Posadas***

*Valladolid, 10 de julio de 2020*

## Resumen

En el presente trabajo, de carácter puramente descriptivo, se estudian las características de la participación laboral de las mujeres en España y su evolución en la última década.

Para ello se analizan las variables del mercado laboral que mejor puedan explicar las diferencias entre hombres y mujeres: actividad, empleo, ocupación, contratación, desempleo.

En una segunda parte se describe la situación de la mujer trabajadora desde el punto de vista de la conciliación familiar y laboral, aspecto clave a la hora de conseguir una plena integración laboral de la mujer en igualdad de condiciones que los hombres.

Por último, y desde la importancia que la digitalización de la sociedad está adquiriendo, se describen aquellos factores que determinan la existencia de la llamada brecha digital de género, es decir, la distribución desigual en el acceso en el uso o en el impacto de las tecnologías de la Información y comunicación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

**PALABRAS CLAVE:** género, desigualdad, segregación ocupacional, mercado laboral, brecha digital.

**Clasificación JEL:** J16,J21,J22,J71,J82

### **Abstract**

The present paper, of a purely descriptive nature, studies the characteristics of women's labour participation in Spain and its evolution in the last decade.

To this end, it analyses the variables affecting the labour market that can best explain the differences between men and women: activity, employment, occupation, hiring, unemployment, etc.

In a second part, the situation of working women is described from the point of view of family and work conciliation, a key aspect when it comes to achieving full labour integration of women in equal conditions to men.

Finally, and from the importance that the digitalization of society is acquiring, those factors that determine the existence of the so-called gender digital gap are described, that is, the unequal distribution in the access, in the use or in the impact of the Information and Communication Technologies between men and women in the labour field

Keywords: gender, discrimination, inequality, occupational segregation, labour market.

Clasificación JEL: J16,J21,J22,J71,J82

## Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO .....	6
2.1. Tasa de actividad, empleo y paro .....	7
2.1.1. Tasa de actividad.....	7
2.1.2. Inactividad y razones .....	10
2.1.3. Empleo .....	11
2.1.4. Tasa de desempleo.....	16
2.2. Ocupaciones y sectores.....	19
2.3. Conciliación de la vida laboral y familiar .....	24
2.4. Brecha digital.....	29
3. CONCLUSIONES.....	32
4. BIBLIOGRAFÍA.....	34

### Índice de tablas

Tabla 2.1: Tasa de actividad por género y grupos de edad (%). 2008-2018.....	9
Tabla 2.2: Tasa de actividad por sexo y estado civil en España. 2008-2019.....	9
Tabla 2.3: Motivos de no búsqueda de empleo por sexo. 2008-2019. Miles .....	11
Tabla 2.4: Tasa de empleo. Brecha de género por edad. 2019 .....	13
Tabla 2.5: Tasa de ocupación por sexo y nivel educativo. Brecha de género. ....	14
Tabla 2.6: Tasa de ocupación por sexo y estado civil en España. 2008-2019. ....	14
Tabla 2.7: Tasa de paro por género y grupos de edad. 2008-2019.....	17
Tabla 2.8: Brecha de género en tasa de empleo por nivel de educación. 2019 .....	17
Tabla 2.9: Tasa de paro por sexo y estado civil. 2008-2019.....	18
Tabla 2.10: Porcentaje de parados en función del sexo y el tiempo de búsqueda. 2008-2019 .....	18
Tabla 2.11: Porcentaje de ocupados por sector económico y sexo. 2008-2019 .....	19
Tabla 2.12: Ocupados según situación profesional y periodo, 2019. Porcentaje. ....	22
Tabla 2.13: Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres).....	23
Tabla 2.14: Segregación vertical. Porcentaje de ocupados por ocupación y sexo. 2019....	23
Tabla 2.15: Tasa de empleo en función de hijos por sexo. 2018. ....	25
Tabla 2.16: Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por motivo y sexo. 2008-2019.....	26
Tabla 2.17: Ocupados a tiempo parcial por número de hijos y sexo. 2018. Porcentaje.....	26
Tabla 2.18: Porcentaje de personas inactivas por motivo de inactividad y sexo. 2008-2019. ....	26
Tabla 2.19: Número de excedencias por cuidado de familiares o dependientes. Porcentaje de mujeres. 2017. ....	28
Tabla 2.20: Porcentaje de personas acogidas a una excedencia por cuidado de hijos por tiempo y sexo.....	28
Tabla 2.21: Horas semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por tipo de jornada .....	29
Tabla 2.22: Horas al día dedicadas a actividades no remuneradas por sexo.....	29

### Índice de gráficos

Gráfico 2.1: Tasa actividad por género. 2008-2019. ....	8
Gráfico 2.2: Evolución inactivos por sexo, 2008-2019. Miles.....	10
Gráfico 2.3: Inactivos por clase principal de inactividad y sexo. 2008-2019 (miles). ....	10
Gráfico 2.4: Porcentaje de ocupados por sexo. 2008-2019 .....	12
Gráfico 2.5: Tasa de empleo por sexo. 2008-2019. ....	12
Gráfico 2.6: Ocupados según jornada a tiempo completo. 2008-2019. Porcentaje. ....	15
Gráfico 2.7: Tasa de paro por género. 2008-2019.....	16
Gráfico 2.8: Porcentaje de ocupados por ramas de actividad y sexo.2019.....	21
Gráfico 2.9: Porcentaje de mujeres matriculadas según rama de estudio. 2017.....	30
Gráfico 2.10: Porcentaje de personas con empleos digitales por sexo (sobre el total). 2015-2017 .....	30
Gráfico 2.11: Porcentaje de profesionales TIC por sexo. UE28 y España. 2006-2016.....	31
Gráfico 2.12: Brecha digital de género (Porcentaje de uso de las TIC). 2016 a 2018.....	31

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo trata de analizar la situación de la mujer en el mercado laboral español. La sociedad actual no es igual que la de hace unos cuantos años; la educación, la forma de pensar, los hábitos, son muy distintos.

La situación de la mujer trabajadora en España ha mejorado de manera sustancial en los últimos años, la legislación vigente prohíbe cualquier tipo de discriminación y la sociedad avanza positivamente en la eliminación de las barreras culturales y sociales a la incorporación de la mujer al trabajo y su posterior promoción en igualdad de condiciones que el hombre, pero todavía queda un largo camino para la igualdad plena.

Parece evidente que la participación laboral de las mujeres en España sigue creciendo, las tasas de actividad y de empleo se equiparán en un futuro próximo a las de los hombres, ahora bien, este hecho no se produce de igual manera en todos los aspectos de la actividad laboral.

El objetivo general del trabajo planteado, es el de describir la situación de las mujeres en el mercado laboral en España, caracterizado por la existencia de una serie de desigualdades con respecto a los hombres, lo que se ha denominado brecha de género.

En el primer apartado del trabajo, se trata de dar una visión de la situación actual de la mujer en el mercado laboral mediante la identificación y descripción de las diferencias con el hombre en las principales variables que actúan en el mercado laboral, como son la actividad, la ocupación y las características del empleo, teniendo en cuenta aspectos como la edad, la educación, tipo de ocupaciones, situación familiar, y otras que nos permiten detectar cuáles van a ser determinantes en los próximos años.

En el apartado dos, se estudiará la participación de la mujer en el mercado laboral según los sectores y ramas de actividad donde más se concentran y por otro lado y ya dentro del ámbito de la empresa, dónde se sitúan en la escala jerárquica, es decir se intentará identificar la existencia de segregación ocupacional tanto horizontal como vertical.

En el siguiente apartado se tratará de describir el grado de conciliación laboral y familiar de las mujeres, dado que a los problemas que ya de por sí tiene la mujer

para una plena integración en el ámbito laboral, se añaden los obstáculos como consecuencia de que siguen siendo, en gran medida, las responsables de las obligaciones familiares.

El último apartado describirá los cambios que se están produciendo en el mercado laboral, como consecuencia de la irrupción de las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación, la llamada digitalización o sociedad digital y cuál es la situación de la mujer frente a los hombres , o lo que se ha llamado la brecha digital de género.

En el apartado de conclusiones y dado que el trabajo tiene un carácter eminentemente descriptivo, se establecerán aquellos aspectos más relevantes que caracterizan las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

## **2. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO**

El principal objetivo de este apartado será el de describir las características de la presencia de las mujeres en el mercado laboral español analizando aquellas variables que puedan explicar mejor las diferencias existentes entre los hombres y las mujeres teniendo en cuenta aspectos como la edad, la educación, tipo de ocupaciones, situación familiar.

## **2.1. Tasa de actividad, empleo y paro**

### 2.1.1. Tasa de actividad

Antes de analizar la situación laboral de la mujer, se debe conocer la distribución de la población residente por sexo. En 2019, existe un equilibrio entre hombres y mujeres de un 49% y un 51% respectivamente.

Este equilibrio no se traslada al mercado laboral, como vamos a observar en adelante en este trabajo, la incorporación de la mujer al mercado laboral no se está haciendo en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres.

Uno de los datos más reveladores es el que se refiere a la tasa de actividad, como se aprecia en el gráfico 2.1, en el año 2008 había una diferencia sustancial entre la tasa de actividad de hombres y mujeres, de casi 20 puntos porcentuales, donde la tasa de los hombres era de 69,21% y la de las mujeres del 51,78%.

Sin embargo, en el año 2019 esta diferencia se ha reducido prácticamente a la mitad, habiendo caído la tasa de actividad de los hombres en casi 5 puntos porcentuales, del 69,21% al 64,42%, mientras que la tasa de actividad de las mujeres se ha incrementado alrededor de 4 puntos porcentuales, hasta el 55,4%.

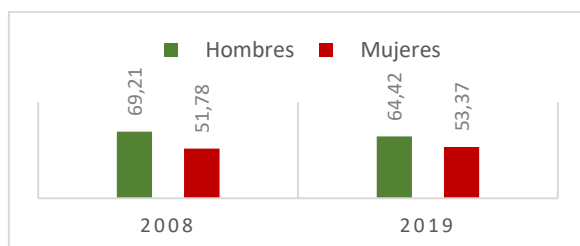
La brecha de género se ha reducido si comparamos 2008 con 2019 en 10 puntos porcentuales, aun así la tasa de actividad de las mujeres sigue siendo bastante inferior.

El crecimiento en la tasa de actividad de las mujeres se debe a diversos factores como son el cambio de preferencias y actitudes, el resultado de un mayor atractivo del trabajo remunerado, la educación y el aumento del nivel de estudios como veremos más adelante.

Se han calculado unos índices de participación relativa, con el objetivo de establecer la posición de la actividad femenina. Si se analiza la evolución de estos índices de participación relativa se observa una cierta tendencia hacia la convergencia entre la actividad laboral de ambos sexos. No obstante, la participación masculina es todavía muy superior a la femenina (1,34 veces mayor en 2008 y 1,21 veces superior en 2019).



Gráfico 2.1: Tasa actividad por género. 2008-2019.



	Hombres	Mujeres	I (H/M)
2008	69,21	51,78	1,34
2019	64,42	53,37	1,21

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Uno de los factores explicativos de la participación laboral es la edad, el cuadro 2.1 hace referencia a la tasa de actividad según sexo y grupo de edad, para ambos sexos se ve como la tasa más baja en el tramo de edad de 16-24 años, con un descenso al pasar de 2008 al 2019, este descenso en la tasa de actividad de los jóvenes es fruto de la crisis en la que se encontró la economía Española durante esos años, que desincentivó la búsqueda de empleo y les llevo a continuar con su formación, retrasando así su incorporación al mercado laboral. De ahí que se pueda observar cómo se produce un aumento de la tasa al pasar del tramo de 16-24 años al 25-34 años tanto en 2008 como en 2019, para ambos sexos causado por el aumento del nivel de estudios.

La evolución de la tasa de actividad para el tramo de 25-54 años ha sido diferente, para los hombres se ha mantenido una tasa de actividad estable en este periodo, situándose en torno al 92%, no ha ocurrido lo mismo con las mujeres, cuya tasa ha aumentado del 75% al 82% del 2008 al 2019. En consecuencia, se ha reducido la diferencia en la tasa de actividad de ambos sexos de 17 puntos a 10 puntos, este aumento en la tasa de actividad femenina se debe a la pérdida de empleo del cabeza de familia durante la crisis y el alto nivel de endeudamiento lo que llevo a la mujer a participar en el mercado laboral.

Los índices para estudiar la evolución de la participación relativa de las mujeres respecto a los hombres también nos indican que hay cierta convergencia según pasamos del tramo de 16 a 24 años a el tramo de 25 a 54 años, aun así la tasa de actividad es mayor en los hombres.

Tabla 2.1: Tasa de actividad por género y grupos de edad (%). 2008-2018

		H	M	I (H/M)
2008	De 16 a 24 años	55,07	47,77	1,15
	De 25 a 34 años	92,75	83,24	1,11
	De 35 a 44 años	93,66	77,79	1,20
	De 45 a 54 años	89,94	67,30	1,34
	55 y más años	29,65	14,21	2,09
2019	De 16 a 24 años	38,40	34,52	1,11
	De 25 a 34 años	90,46	82,41	1,10
	De 35 a 44 años	94,27	84,98	1,11
	De 45 a 54 años	90,74	78,04	1,16
	55 y más años	31,69	21,78	1,46

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Otro factor importante en la decisión femenina de participación laboral es el estado civil, en el siguiente cuadro 2.2, se puede inferir como la diferencia más alta se encuentra en casados, con casi 20 puntos porcentuales de diferencia, en 2008, aunque en 2019 la tasa de actividad de hombres casados se reduce y la tasa de actividad de las mujeres aumenta, sigue habiendo 10 puntos porcentuales de diferencia entre ambos. Esto se debe a que tradicionalmente las mujeres abandonaban de forma temporal o indefinida el empleo por la crianza de hijos pero esta situación ha ido cambiando con los años espectacularmente.

Se han elaborado dos índices para determinar la posición relativa de la mujer, el primero infiere que para el tramo 2008-2019 se ha reducido la diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres casadas, aunque sigue existiendo diferencia, la tasa de los hombres es 1,16 veces mayor. El segundo nos indica que la tasa de actividad de las mujeres casadas es menor que la tasa de actividad de las mujeres solteras.

Tabla 2.2: Tasa de actividad por sexo y estado civil en España. 2008-2019.

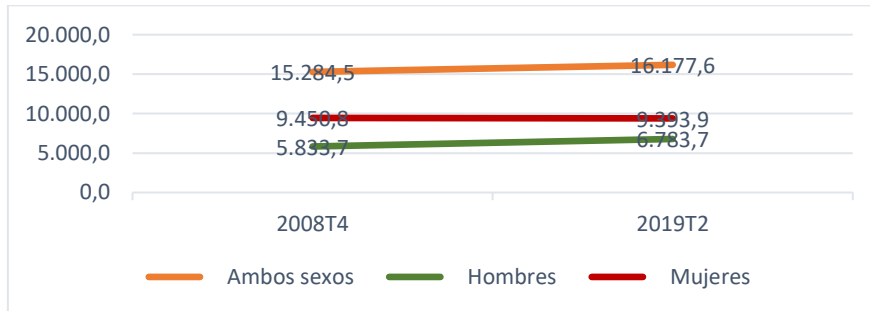
	2008				2019			
	Hombres	Mujeres	I(HC/MC)	I(MC/MS)	Hombres	Mujeres	I(HC/MC)	I(MC/MS)
<b>Solteros/Solteras</b>	73,91	66,13	1,40	0,75	68,95	64,52	1,16	0,85
<b>Casados/Casadas</b>	69,51	49,85			63,60	54,85		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

### 2.1.2. Inactividad y razones

En el gráfico 2.2 podemos observar que desde 2008 hasta 2019, ha crecido el número de inactivos en general, sin embargo, por sexo, el número de hombres inactivos ha crecido, mientras que el número de mujeres inactivas ha disminuido. Esto reduce la brecha entre ambos, aun así sigue siendo bastante grande.

Gráfico 2.2: Evolución inactivos por sexo, 2008-2019. Miles.

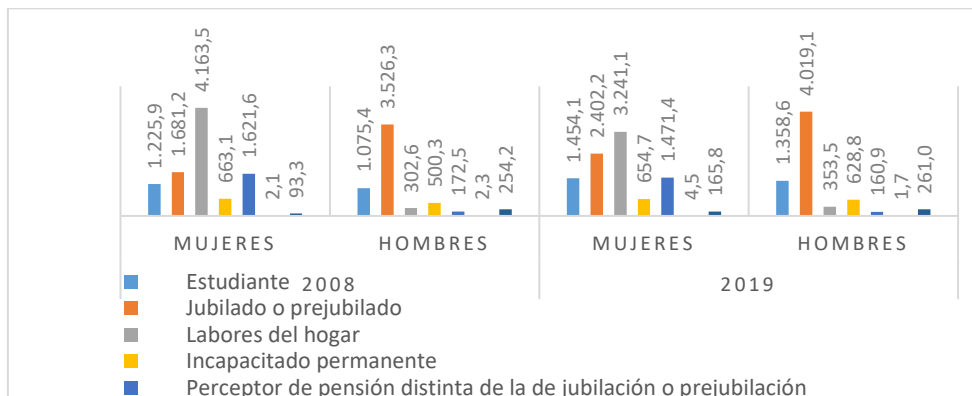


Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Según el gráfico 2.3 la mayoría de hombres inactivos se concentra en la clase de jubilado o prejubilado, tanto en 2008 como en 2019, mientras que la clase principal de inactividad de las mujeres es la de labores del hogar.

Si bien es cierto, el número de mujeres inactivas que se encuentran en la clase principal de labores del hogar ha disminuido en 2019, pero la diferencia con respecto a los hombres inactivos por este mismo motivo sigue siendo muy grande.

Gráfico 2.3: Inactivos por clase principal de inactividad y sexo. 2008-2019 (miles).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Al explorar los motivos por los que hombres y mujeres dejan de buscar empleo, en el cuadro 2.3 surge la evidencia, las mujeres están atadas a las tareas de cuidados. Un 5,07% frente al 0,9% de hombres no trabaja por que se ocupa del cuidado de niños, ancianos o personas dependientes. Además, el 12,6% alega “otras obligaciones familiares o personales”. La jubilación refleja la brecha 33.7% de varones la disfrutan, siendo motivo principal, frente al 16,1% de mujeres.

El motivo de seguir cursando estudios de enseñanza es importante para ambos sexos tanto en 2008 como en 2019. Un 19,20% hombres frente al 14,4% de mujeres no trabaja por este motivo. Parece que la educación juega un papel importante para la mujer.

Tabla 2.3: Motivos de no búsqueda de empleo por sexo. 2008-2019. Miles

	2008		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Cree que no lo va a encontrar</b>	82,2	216,7	78,8	192,9
<b>Estar afectado por una regulación de empleo</b>	20,1	8,1	9,9	3,2
<b>Enfermedad o incapacidad propia</b>	817,1	982,3	902,8	818,6
<b>Cuidado de enfermos, incapacitados o mayores</b>	21,9	690,9	33,6	476,1
<b>Otras obligaciones familiares o personales</b>	89,5	2.230,2	102,5	1.171,0
<b>Seguir cursos de enseñanza o formación</b>	1.022,9	1.101,8	1.303,1	1.351,0
<b>Estar jubilado</b>	1.937,9	995,3	2.280,7	1.523,4
<b>Otros motivos</b>	279,8	891,4	248,9	1.201,5
<b>No sabe el motivo</b>	14,6	15,9	12,1	11,5
<b>No clasificable</b>	1.547,8	2.318,3	1.811,3	2.644,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

### 2.1.3. Empleo

- Tasa de empleo<sup>1</sup>,

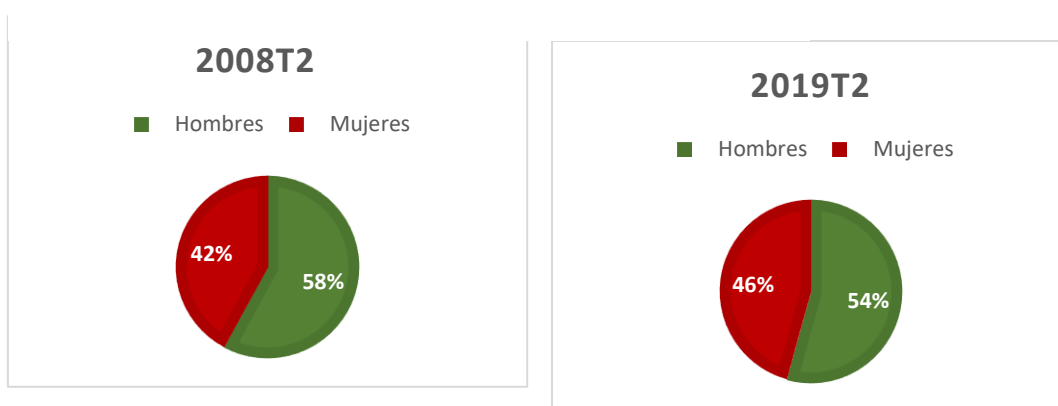
A través del gráfico 2.4, analizamos el porcentaje de ocupados por sexo, donde observamos cómo la diferencia de ocupados entre hombres y mujeres en 2008 era de 16 puntos porcentuales, del total de ocupados el 42% son mujeres y el 58% son hombres. Esta diferencia ha disminuido a la mitad en el último dato de

<sup>1</sup> El ratio de empleo o tasa de ocupación de la población total de 16 a 64 años se calcula dividiendo el número de personas empleadas en edades comprendidas entre 16 y 64 años entre la población total de ese rango de edades.

2019, con 8 puntos porcentuales de diferencia. Aquí podemos decir que el peso de la población femenina ocupada ha crecido en este periodo.

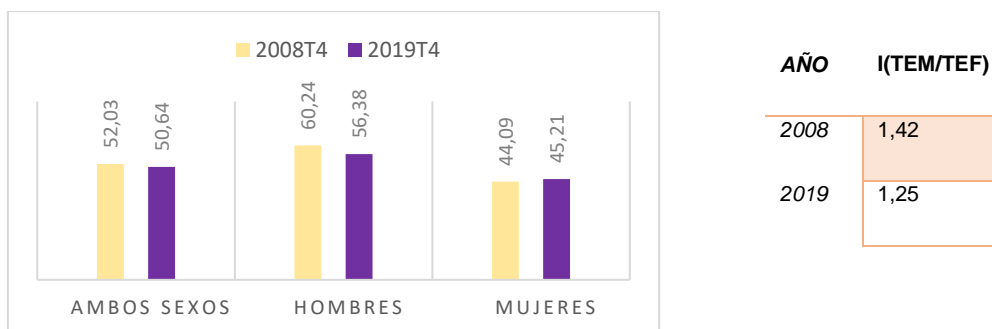
Si analizamos la tasa de empleo, como en el gráfico 2.5, se puede observar como la tasa de empleo ha disminuido significativamente para los hombres (de un 63,40% en 2008 a un 56,38% en 2019) esto provoca que las tasas de empleo de ambos sexos se acerquen, aunque esto no se debe a que se haya creado empleo de la población femenina, que ha pasado de un 44,30% en 2008 a un 44,95% en 2019, sino a la destrucción de empleo masculina a raíz de la crisis económica y el pinchazo de la burbuja de la construcción.

Gráfico 2.4: Porcentaje de ocupados por sexo. 2008-2019



Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Gráfico 2.5: Tasa de empleo por sexo. 2008-2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En los trabajadores de más edad (55 a 64 años) en el año 2019 el valor de la brecha de género en España era de 14,8 puntos y en la UE-28 era de 12,8 puntos. En España este valor ha descendido significativamente desde el año

2008. Analizando el índice de participación relativa se observa una ligera convergencia entre los 16 a 24 años, incluso hasta los 54 años.

Tabla 2.4: Tasa de empleo. Brecha de género por edad. 2019

	2019			
	HOMBRES	MUJERES	BRECHA	I (H/M)
De 16 a 24 años	25,4	23,0	2,4	1,10
De 25 a 54 años	81,6	69,9	12,2	1,18
De 55 a 64 años	59,8	44,9	14,8	1,33

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Otro aspecto importante que afecta a las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral es el nivel educativo<sup>2</sup> y su relación con la tasa de empleo.

En el cuadro 2.5 se observa como el porcentaje más alto de ocupados tanto en hombres como en mujeres se da en el nivel de educación superior, con un 38,79% de hombres y un 49,37% de mujeres. De hecho podemos ver como la mayoría de mujeres ocupadas se encuentra en este nivel educativo mientras que la mayoría de hombres ocupados está repartido entre el nivel de educación superior y el segundo nivel de educación secundaria.

Si analizamos la tasa de empleo se ve como los individuos con niveles más altos de educación están mayor vinculados con el mercado de trabajo, teniendo unas tasas de empleo mayores.

Nivel 0-2: La tasa de empleo de los hombres en 2019 es de 66% mientras que la tasa de las mujeres es bastante menor, del 45,6%. Es el nivel con mayor brecha, 20,4 puntos porcentuales.

Nivel 3-4: La diferencia es más reducida que para el nivel anterior, aunque siguen existiendo diferencias.

<sup>2</sup> Clasificación Nacional de Educación CNED-2014:

Nivel (0-2): preescolar, primaria y secundaria de 1<sup>a</sup> etapa

Nivel (3-4): secundaria 2<sup>a</sup> etapa y postsecundaria no superior

Nivel (5-8): primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado

Nivel 5-8: En este nivel de formación es donde se encuentran las tasas de empleo más altas y también donde existe menos diferencia entre hombres y mujeres, la brecha es de 7,3 puntos porcentuales. Mientras que la tasa de empleo femenina es del 76,7%, la tasa de empleo masculina es del 84%.

La misma conclusión se obtiene analizando los índices de participación relativa observamos cierta convergencia en el nivel educativo más alto (1,10) y por el contrario en el nivel educativo más bajo, nivel 0-2 la tasa de ocupación masculina es 1,45 veces más alta que la femenina. Es decir, la tasa de ocupación femenina aumenta cuanto más nivel de estudios se tiene, por lo cual podemos afirmar que es un factor relevante.

Tabla 2.5: Tasa de ocupación por sexo y nivel educativo. Brecha de género.

	2018			
	Hombres	Mujeres	Brecha de género	I(H/M)
<b>Total</b>	73,1	61,0	12,1	1,20
<b>Preescolar, primaria y secundaria 1<sup>a</sup> etapa (nivel 0-2)</b>	66,0	45,6	20,4	1,45
<b>Secundaria 2<sup>a</sup> etapa (nivel 3-4)</b>	70,3	58,5	11,8	1,20
<b>Educación superior (nivel 5-8)</b>	84,0	76,7	7,3	1,10

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Según el estado civil de los trabajadores, podemos ver en el siguiente cuadro 2.6, como la tasa de ocupación de mujeres tanto solteras como casadas ha incrementado desde el año 2008 hasta el 2019, mientras que la tasa de ocupación de los hombres ha disminuido, por eso los índices elaborados no indican que aunque hay cierta convergencia según pasan los años y las tasas se van acercando, los hombres siguen teniendo una tasa de ocupación mayor.

Tabla 2.6: Tasa de ocupación por sexo y estado civil en España. 2008-2019.

	2008			2019		
	Hombres	Mujeres	I	Hombres	Mujeres	I
<b>Solteros/Solteras</b>	58,4	41,6	1,40	55,9	44,1	1,27
<b>Casados/Casadas</b>	59,8	40,2	1,49	55,4	44,6	1,24

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

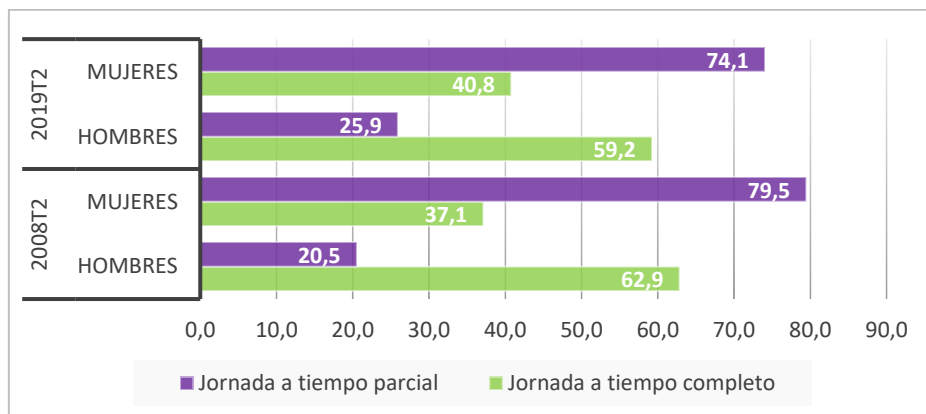
Otro aspecto significativo a estudiar es la evolución de las contrataciones en los últimos años, sobre todo en lo que se refiere a la contratación de mujeres y los

diferentes tipos de contratos que existen y cuáles son los más utilizados en cada caso.

Interesa destacar las diferencias de los ocupados según tipo de jornada. Partiendo del estudio de los gráficos 2.6 se puede observar como desde el 2008 al 2019 el número de hombres ocupados con jornada a tiempo completo ha disminuido, mientras que el porcentaje de mujeres con esta misma jornada ha aumentado, pasando de un 37% a un 41%. Se ha reducido la diferencia entre hombres y mujeres de 26 puntos porcentuales a 18 puntos porcentuales, aunque sigue siendo alta.

Por el contrario si hablamos de ocupados a tiempo parcial, la diferencia es bastante más alta entre hombres y mujeres, aunque la brecha ha disminuido ligeramente, pasando de 58 puntos porcentuales en 2008 a 48 puntos en 2019. En este caso las mujeres tienen el porcentaje más alto de estos contratos, con un 74% en 2019 frente al 26% del número de contratos a tiempo parcial de los hombres.

Gráfico 2.6: Ocupados según jornada a tiempo completo. 2008-2019. Porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

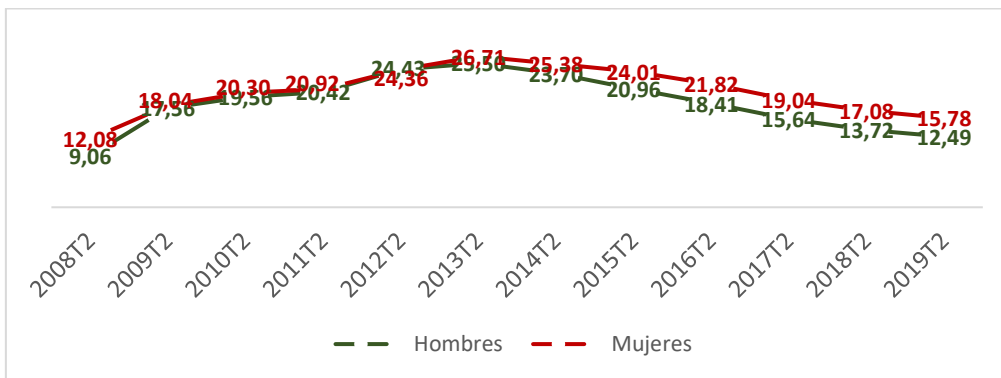


### 2.1.4. Tasa de desempleo

Al hablar de desempleo, primero definiremos “Parado”, según la EPA, es la persona de 16 años o más que durante la semana de referencia ha estado sin trabajo, disponible para trabajar y buscando activamente empleo. Una vez conocido quien pertenece a la categoría de parado, se puede analizar la “Tasa de paro”<sup>3</sup>. En el gráfico 2.7, desde el 2008 hasta el año 2014 se produjo un gran incremento de la tasa de paro para ambos sexos, debido a la crisis económica, hasta casi igualarse (con un 25,50% para los hombres y un 26,71% para las mujeres). A partir de este año la tasa de paro ha ido reduciéndose, hasta un 12,49% en el caso de los hombres, mientras que para las mujeres la tasa de paro se sitúa en un 15,78%.

De este gráfico podemos sacar que aunque ha crecido más la tasa de paro de los hombres a lo largo de los años, siempre va a ser más alta la tasa de paro de las mujeres.

Gráfico 2.7: Tasa de paro por género. 2008-2019



Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

En el siguiente cuadro, 2.7, se observa la tasa de paro por tramos de edad, las tasas más altas tanto para hombres como mujeres, se encuentra en el tramo de 16 a 24 años, sin embargo la tasa de paro cae al pasar al tramo de 25 a 54 años.

<sup>3</sup> La tasa de desempleo es un indicador que nos muestra el número de personas de un territorio concreto que se encuentra en situación de paro. Este dato se expresa en forma de porcentaje y es fundamental para valorar la situación económica de un país. Tasa de desempleo = (Nº de parados / Población activa ) x 100

Tabla 2.7: Tasa de paro por género y grupos de edad. 2008-2019

	2008		2019	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres
<i>de 16 a 19 años</i>	44,69	47,35	42,08	46,55
<i>de 20 a 24 años</i>	25,30	23,56	26,36	29,36
<i>de 25 a 54 años</i>	11,77	13,59	10,91	14,63
<i>de 55 años o más</i>	7,23	10,50	11,30	13,61

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Resulta relevante también calificar a los parados en función del sexo y del nivel de estudios alcanzado. Esta relación está plasmada en el siguiente cuadro 2.8 donde se muestra la tasa de paro en función del nivel de estudios alcanzado, la mayor diferencia entre hombres y mujeres en el 2019 se encuentra en la categoría de analfabetos, siendo esta diferencia de 23 puntos porcentuales, esto se debe a la gran cantidad de puestos de trabajo, principalmente del sector primario y secundario, sector muy masculinizados a lo largo de la historia, cuya exigencia de nivel educativo es baja. Donde menos diferencia se aprecia es en la categoría de educación superior, tan solo 2 puntos porcentuales de diferencia. Esto se debe a la crisis económica iniciada a partir de 2008, donde se produce un gran incremento del número de parados que sobre todo afecta a jóvenes y empleados con un bajo nivel de estudios.

Tabla 2.8: Brecha de género en tasa de empleo por nivel de educación. 2019

	2019		
	Hombres	Mujeres	I(H/M)
<i>Analfabetos</i>	28,71	51,19	0,56
<i>Estudios primarios</i>	22,73	28,95	0,79
<i>Estudios secundarios</i>	12,45	17,7	0,70
<i>Educación superior</i>	7,2	9,17	0,79

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

En cuanto a la tasa de paro según estado civil, se puede inferir en el cuadro 2.9 como existe cierta convergencia entre hombres solteros y mujeres solteras tanto en el 2008 como en el 2019, aunque en el 2019 es mayor. Mientras que la diferencia en la tasa de paro de mujeres y hombres casados, supone una diferencia de 5 puntos, según los índices relativos los hombres casados tienen un índice de tasa de paro de 0,57, es decir un 57% menos que para el caso de

las mujeres, esto se debe a la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar que veremos más adelante.

Tabla 2.9: Tasa de paro por sexo y estado civil. 2008-2019

	2008			2019		
	Hombres	Mujeres	i	Hombres	Mujeres	i
<b>Solteros/Solteras</b>	13,70	14,26	0,96	18,10	18,66	0,97
<b>Casados/Casadas</b>	5,69	10,72	0,53	8,01	13,95	0,57

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

También es importante mencionar la duración de los parados y distinguir aquellos parados que son de larga duración<sup>4</sup>, los que están sufriendo más los efectos de la crisis.

En el siguiente cuadro, 2.10, se clasifica a los parados en función del tiempo que llevan buscando empleo. Como se percibe en el cuadro, para el 2008 el porcentaje de mujeres paradas era de 25,9% mientras que en el 2009 este porcentaje se eleva hasta 46,6%. En el caso de los hombres en el 2008 el porcentaje de parados de parados de larga duración era de 16,6% y en el 2019 el porcentaje es de 43,4%.

En este último año, apenas no hay diferencia entre hombres y mujeres parados de larga duración, no como en 2008 que había más mujeres que hombres.

Tabla 2.10: Porcentaje de parados en función del sexo y el tiempo de búsqueda. 2008-2019

	Hombres		Mujeres	
	2008T2	2019T2	2008T2	2009T2
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Ya han encontrado empleo</b>	11,1	10,6	11,0	10,3
<b>Menos de 1 mes</b>	12,7	6,1	9,2	4,7
<b>De 1 mes a 3 meses</b>	26,9	14,9	20,9	12,1
<b>De 3 meses a 6 meses</b>	18,7	11,9	17,6	11,7
<b>De 6 meses a 1 año</b>	14,1	13,0	15,3	14,5
<b>De 1 año a menos de 2 años</b>	9,2	13,0	12,0	14,8
<b>2 años o más</b>	7,4	30,4	13,9	31,8

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

<sup>4</sup> El INE define parado de larga duración como "Parados que llevan 12 meses como mínimo buscando empleo, y no han trabajado en ese periodo como porcentaje de la población activa total".

## 2.2. Ocupaciones y sectores

En esta sección se estudiará la segregación horizontal y vertical<sup>5</sup>, es decir, la participación de las mujeres en el mercado laboral, específicamente en los diferentes sectores, ramas de actividad, órganos de poder, etc. En términos generales, ha habido un aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral, aunque esto no ha ocurrido de la misma manera en todos los sectores o trabajos. La mayoría de las posiciones donde está el poder, las posiciones altas, están ocupadas por hombres. Esto se debe a los estereotipos de género, además de la existencia de segregación ocupacional, donde hay dos sectores altamente feminizados, salud y educación.

En primer lugar, en la siguiente tabla 2.11, se puede inferir cómo la participación de las mujeres se centra principalmente en el sector de servicios, tanto en 2008 como en 2019, con un porcentaje de empleo del 86% en 2008 y del 88,5% en 2019, ha aumentado en 2.5 puntos porcentuales.

En contraste, los hombres, aunque el porcentaje más alto de personas empleadas también se encuentra en el sector servicios, un porcentaje que ha crecido 10.2 puntos porcentuales de 2008 a 2019, alcanzando el 64.6% de los hombres empleados en este sector, el porcentaje de empleados en la industria o el sector de la construcción está 10 puntos por encima del porcentaje de mujeres empleadas.

Tabla 2.11: Porcentaje de ocupados por sector económico y sexo. 2008-2019

	2008		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Agricultura</b>	5,0	2,7	5,8	2,1
<b>Industria</b>	20,8	9,2	18,9	8,1
<b>Construcción</b>	19,9	2,1	10,8	1,3
<b>Servicios</b>	54,4	86,0	64,6	88,5

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

<sup>5</sup> Segregación ocupacional horizontal significa que las mujeres se concentran en cierto sectores de actividad y ocupaciones consideradas tradicionalmente como "femeninas", con menor prestigio social, menor valoración económica y con mayor saturación en el mercado.

Segregación ocupacional vertical quiere decir que las mujeres ocupan los tramos más bajos de la escala jerárquica, encontrando mayores barreras que los hombres en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

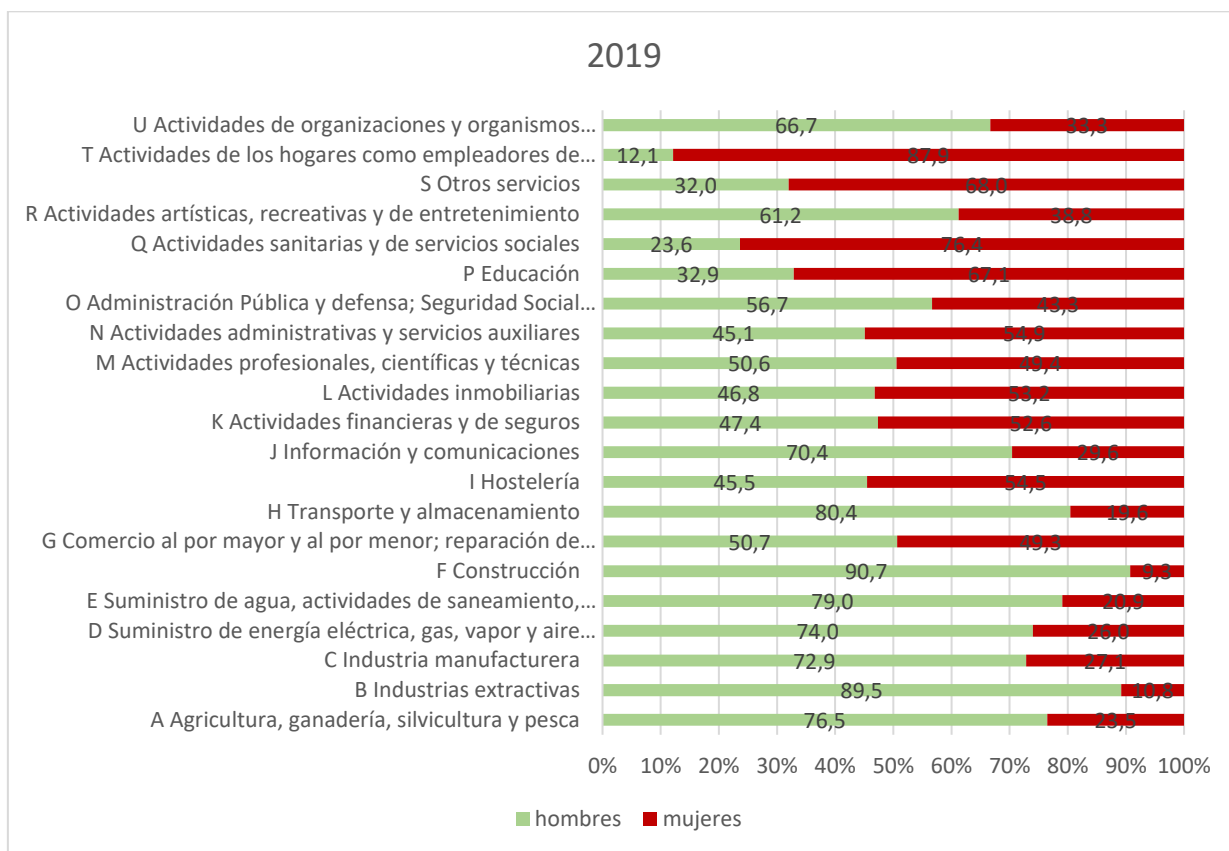
Por ramas de actividad<sup>6</sup>, las mujeres tienen la mayoría de participación en el sector terciario, como se ha observado, las ramas con el mayor número de mujeres empleadas, que los hombres, son ocho. Las ramas que cumplen con esta condición son: actividades domésticas (87.9% son mujeres); Otros servicios (68%); Actividades de salud y servicios sociales (76,4%); Educación (67,1%); Actividades administrativas y servicios auxiliares (54,9%); Actividades inmobiliarias (53,2%); Actividades financieras y de seguros (52,6%); Hospitalidad (54,5%); Comercio minorista y mayorista (51%).

Todas estas ramas pertenecen al sector terciario, como hemos visto en el cuadro 2.11. El sector de servicios tiene una mayor presencia femenina, ya que los sectores primario y secundario, anteriormente, se han asociado con actividades relacionadas con la fuerza física.

---

<sup>6</sup> La Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)-2009, resultante del proceso internacional de revisión denominado Operación 2007, ha sido elaborada según las condiciones recogidas en el Reglamento CE 1893/2006 de aprobación de la Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea (NACE) Rev.2.

Gráfico 2.8: Porcentaje de ocupados por ramas de actividad y sexo.2019



Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Por el contrario, las ramas donde los hombres tienen mayor presencia son, en orden: Construcción (90,7%), Industrias extractivas; Transporte y almacenamiento; Suministro de agua; Agricultura, ganadería y pesca; Suministro de energía eléctrica, gas. Industria manufacturera; Información y comunicaciones; Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; Actividades artísticas, etc. Los sectores donde más presencia masculina hay es en el primario y secundario.

La industria manufacturera y la educación, dos ramas muy importantes, si se analizan exhaustivamente, cuentan con grandes diferencias en cuanto a hombres y mujeres.

En la industria manufacturera, las mujeres cuentan con una mayor presencia en dos ramas, confección de prendas de vestir y fabricación de productos farmacéuticos. Por excelencia, la rama de confección de prendas de vestir se

repite año tras año por tener mayor presencia femenina. El resto de ramas de esta industria tienen mayoría de presencia femenina.

En la educación, aun que el mayor porcentaje de ocupados en esta rama es de mujeres, también existen diferencias, los porcentajes de mujeres en el profesorado es elevado, en este periodo ha alcanzado el máximo la Educación Infantil (97,6%), Educación Especial (81,5%), Primaria (80,5%), e Idiomas (74,6%). Por el contrario, el porcentaje más bajo del profesorado femenino se encuentra en Enseñanzas Deportivas (10,9%) y Educación Universitaria (39,4%, aunque diferente según la categoría).

Después de analizar sectores y ramas, en el siguiente cuadro 2.12 se puede ver la situación profesional tanto de hombres como mujeres, en el último dato de 2019. La situación más repetida en ambos casos es asalariado del sector privado, en el caso de las mujeres seguido de asalariado del sector público y trabajador por cuenta ajena. La situación menos repetida es la de ayuda de empresa o negocio familiar.

Tabla 2.12: Ocupados según situación profesional y periodo, 2019. Porcentaje.

	hombres	mujeres
<b>Trabajador por cuenta propia</b>	18,9	11,8
<b>Empleador</b>	6,0	3,2
<b>Empresario sin asalariados o trabajador independiente</b>	12,4	8,0
<b>Ayuda en la empresa o negocio familiar</b>	0,3	0,5
<b>Asalariado sector público</b>	13,1	19,7
<b>Asalariado sector privado</b>	67,9	68,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

- Mujeres y altos cargos

A pesar del notable aumento en la participación de las mujeres en el poder político en los últimos años, esta participación aún no ha alcanzado el límite mínimo del cuarenta por ciento establecido por la Ley de Igualdad<sup>7</sup> como el de la presencia equilibrada de mujeres y hombres. En España, el 87% de las empresas tienen al menos una mujer en su órgano de gobierno. En 2015, se

<sup>7</sup>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Cap V – Título II-III (art. 52-61) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

recomendó que "la política de selección de directores promueva el objetivo de que para 2020 el número de consejeras represente al menos el 30% del total"<sup>8</sup>.

Solo un año para llegar a la fecha límite, en 2019, la presencia femenina en los directorios de las compañías Ibex35 es del 23,17%, y solo el 2.94% preside cualquiera de las 35 compañías con la mayor capitalización de mercado. La brecha de género continúa siendo marcada. Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (Eige)<sup>9</sup>, de los 439 directores de Ibex35, solo 102 son mujeres.

Tabla 2.13: Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres)

	2019	2018
<b>Total Consejo</b>	<b>23,17</b>	<b>22,2</b>
Presidencia	2,94	8,8
Consejería	24,72	23,2
Representantes	0,00	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Se ve muy bien en este gráfico, donde solo el 31,4% de los directores y gerentes son mujeres. Parecería que en el segundo nivel, el de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, hay mayoría de mujeres, pero cuando se hace zoom en esa categoría se observa una concentración sobre todo en dos sectores muy feminizados, la enseñanza y la salud.

Tabla 2.14: Segregación vertical. Porcentaje de ocupados por ocupación y sexo. 2019

	Hombres	Mujeres
Directores y gerentes	66,8	33,2
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	43,8	56,2
Técnicos y profesionales de apoyo	61,8	38,2
Administrativos y otros empleados de oficina	33,3	66,7
Servicios de restauración, protección y vendedores	40,4	59,6
Sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	81,3	18,7
Trabajadores cualificados de industria y construcción	92,4	7,6
Instaladores y maquinaria y montadores	86,9	13,1
Ocupaciones elementales	41,9	58,1
Ocupaciones militares	88,9	11,1

Fuente: elaboración propia a partir del INE.

<sup>8</sup>Comisión Nacional del Mercado de Valores, Edison 4, Madrid: "Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas (2015)".

[https://www.cnmv.es/docportal/publicaciones/codigogov/codigo\\_buen\\_gobierno.pdf](https://www.cnmv.es/docportal/publicaciones/codigogov/codigo_buen_gobierno.pdf)

<sup>9</sup> Instituto Europeo para la Igualdad de Género <https://eige.europa.eu/es/in-brief>



### 2.3. Conciliación de la vida laboral y familiar

Como ya hemos dicho anteriormente la inclusión de las mujeres en el mercado laboral ha sido y es uno de los cambios más relevantes de la historia, provocando una revolución tanto social como laboral. Sin embargo no se han tomado las medidas necesarias ni propuestas reformas para garantizar una plena integración, la plena igualdad en los puestos.

Uno de los principales obstáculos es la histórica distribución de los roles de género, las mujeres siguen siendo responsables de las obligaciones familiares. En ausencia de cambios estructurales que promuevan la asignación de tareas y responsabilidades, las mujeres solo tienen dos opciones, o dejar su actividad total o en parte, o intentar conciliar ambas actividades con una sobrecarga de trabajo.

En consecuencia, las mujeres que han intentado adoptar alguna de las medidas de conciliación previstas por la legislación laboral (licencia o reducción de horas de trabajo) se han enfrentado a medidas de ausencia del trabajo, en las que deben renunciar a su trabajo, en todo o en parte, para tratar de hacer compatibles el tiempo de trabajo y las responsabilidades familiares.

Por lo que, en medidas de ausencia a corto plazo como bajas por maternidad o paternidad y suspensiones contractuales se siguen manteniendo el derecho a percibir salarios, otras medidas como la licencia para el cuidado de niños o familiares o reducción de horas, suponen la supresión total o parcial de la remuneración.

Es en este punto que el análisis de los datos estadísticos reflejados en las siguientes tablas revelan que son las mujeres trabajadoras quienes, en la gran mayoría de los casos, han tomado medidas de mediación para obligar a los trabajadores a trabajar total o parcialmente. Renunciar al trabajo, o incluso verse obligado a encontrarse en un estado de inactividad profesional.

En el cuadro 2.15, se puede inferir como la tasa de empleo en la población de 25 a 49 años, es 11,22 veces mayor en hombres con hijos que sin hijos, mientras que en el caso de las mujeres sucede lo contrario, pasando de una tasa de empleo de 67,1% si tienen hijos a una tasa de 74,1% si no tienen hijos.

Los índices elaborados nos muestran que los hombres con hijos tienen una tasa de empleo 1,30 veces mayor que las mujeres con hijos, sin embargo, apenas existe diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres sin hijos.

Tabla 2.15: Tasa de empleo en función de hijos por sexo. 2018.

2018				
	Hombres	Mujeres	I (H/M)	I(MC/MS)
Con hijos	86,6	67,1	1,29	0,90
Sin hijos	75,4	74,1	1,02	
Dif con-sin hijos	11,2	-7		

Fuente: elaboración propia a partir del INE.

En el caso de personas ocupadas a tiempo parcial, el derecho a la reducción de jornada (art. 37.6, Estatuto de Trabajadores)<sup>10</sup> por cuidado de hijos o familiares trata de hacer efectiva la conciliación de la vida laboral y familiar

Sin embargo, este derecho ha supuesto un impacto altamente feminizado. Como hemos visto anteriormente, un 74% de los trabajadores con contratos a tiempo parcial son mujeres, clara mayoría del total de trabajadores parciales. Y de ese total, el 21,2% de las trabajadoras que desempeñan una jornada parcial lo hace por causa del cuidado de hijos, adultos enfermos, incapacitados o mayores, o bien por otras obligaciones familiares o personales. Sin embargo, solamente un 3,35% de los hombres están ocupados a tiempo parcial por tales causas, situándose por detrás de motivos tales como seguir cursos de enseñanza o formación. Esto revela que el 92% de trabajadores a tiempo parcial por cuidado y atención de obligaciones familiares son mujeres.

Si hablamos de ocupados a tiempo parcial se puede observar en el cuadro 2.17 como el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial es mayor tanto si tienen hijos como si no tienen hijos, pero va aumentando en función del mayor número de hijos, por el contrario, en el caso de los hombres el porcentaje de ocupados disminuye en función del mayor número de hijos.

<sup>10</sup> El artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores prevé que 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 diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración

Tabla 2.16: Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por motivo y sexo. 2008-2019.

	Hombres		Mujeres	
	2008T4	2019T4	2008T4	2019T4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<i>Seguir cursos de enseñanza o formación</i>	22,2	14,8	9,0	7,0
<i>Enfermedad o incapacidad propia</i>	3,1	2,0	1,4	1,2
<i>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</i>	1,2	2,4	16,9	13,2
<i>Otras obligaciones familiares o personales</i>	1,7	2,4	11,5	8,0
<i>No haber podido encontrar trabajo de jornada completa</i>	39,8	54,6	38,1	49,7
<i>No querer trabajo de jornada completa</i>	9,2	7,4	11,2	11,5
<i>Otros motivos de tener jornada parcial</i>	22,5	16,0	11,5	9,0

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Tabla 2.17: Ocupados a tiempo parcial por número de hijos y sexo. 2018. Porcentaje.

	2018	
	Hombres	Mujeres
<i>Sin hijos</i>	8,2	20,9
<i>1 hijos</i>	4,5	26,3
<i>2 hijos</i>	2,8	26,1
<i>3 hijos o más</i>	3,4	27,5

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Del total de trabajadores en situación de inactividad laboral, el 71,44% son mujeres, y de este porcentaje, el 16,7% de mujeres inactivas es por causa de cuidado de hijos o personas dependiente u otras obligaciones familiares, mientras que para los hombres esta causa supone tan solo un 2%, suponiendo el 92,89% de la población inactiva que no busca empleo por esta causa del cuidado u otras obligaciones familiares o personales son mujeres.

Tabla 2.18: Porcentaje de personas inactivas por motivo de inactividad y sexo. 2008-2019.

	2008		2019	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<i>Cree que no lo va a encontrar</i>	1,4	2,3	1,2	2,0
<i>Estar afectado por una regulación de empleo</i>	0,3	0,1	0,1	0,0
<i>Enfermedad o incapacidad propia</i>	14,0	10,4	13,0	8,7
<i>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</i>	0,4	7,3	0,5	4,8
<i>Otras obligaciones familiares o personales</i>	1,5	23,6	1,4	11,9
<i>Seguir cursos de enseñanza o formación</i>	17,5	11,7	19,7	15,0

<b>Estar jubilado</b>	33,2	10,5	32,6	16,6
<b>Otros motivos</b>	4,8	9,4	4,3	12,9
<b>No clasificable</b>	26,5	24,5	27,1	28,0

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

- Excedencias por cuidado de hijos y familiares.

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia, con una duración no superior a 2 años, excepto si se establece por negociación colectiva una mayor duración. Este derecho conlleva la garantía de que el trabajador que este en esta situación de excedencia se computará a efectos de antigüedad además de la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, en el mismo grupo o una categoría similar.

Por el contrario se deja de percibir una contribución ya que supone una ausencia laboral prolongada y esto lleva a alejar al trabajador del mercado laboral en general.

Y aunque la evolución de los datos puede parecer positiva, ya que la diferencia entre hombres y mujeres que hacen uso de este derecho se ha reducido un 3%, debido a que la cifra de hombres en situación de excedencia ha aumentado en los últimos años, también lo ha hecho el número de mujeres aunque en menor medida, estos datos nos indican un desequilibrio entre mujeres y hombres que hacen uso del derecho a la excedencia.

En el cuadro 2.19 se puede ver como las mujeres son el 92,34% del total de trabajadores acogidos a esta situación de excedencia (40.531 mujeres en valores absolutos). En el caso de excedencias por cuidado de familiares o personas dependientes o incapacitadas, ocurre lo mismo, el 83,66% del total de trabajadores son mujeres.

El porcentaje más alto de mujeres según el tiempo que han cogido una excedencia se encuentra entre 6 y 12 meses, mientras que para los hombres, el porcentaje más alto se encuentra en menos de un mes, existiendo una grandísima diferencia entre hombres y mujeres para todos los tramos de tiempo.

Tabla 2.19: Número de excedencias por cuidado de familiares o dependientes. Porcentaje de mujeres. 2017.

2017	
% Madres	92,34
Ambos progenitores	43.899
Madres	40.536
Padres	3.363

Tabla 2.20: Porcentaje de personas acogidas a una excedencia por cuidado de hijos por tiempo y sexo

	Hombres	Mujeres
Menos de 1 mes	9,2	13,1
de 1 a 3 meses	4,2	47,5
De 3 a 6 meses	1,0	46,4
De 6 a 12 meses	1,1	78,4
Más de 12 meses	0,9	44,0
Aún no se ha incorporado	1,6	10,1
No sabe	0,7	2,4

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Si tenemos en cuenta el tiempo dedicado a trabajo remunerado y no remunerado en los siguiente cuadros se puede inferir como en el caso de las mujeres las jornadas de trabajo (remunerado + no remunerado + desplazamientos) son más largas que las de los hombres. 63,6 horas semanales frente a 56,7 horas semanales respectivamente, la mayor brecha de género se encuentra en el trabajo no remunerado.

Las mujeres incrementan el tiempo dedicado a trabajo no remunerado cuando tienen jornada parcial, por el contrario, los hombres dedican el mismo número de horas independientemente de la jornada.

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015, el porcentaje más alto (33,9%) de mujeres trabajadoras que dedican tiempo al cuidado y educación de hijos o nietos les dedican cuatro horas diarias. El porcentaje más alto de hombres (36,7%) que trabajan dedican dos horas diarias a este tipo de cuidados y educación.

Tabla 2.21: Horas semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por tipo de jornada

	Jornada completa		Jornada parcial		total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<i>Empleo principal</i>	42,4	39,3	22,7	21,6	39,7	33,9
<i>Otro empleo</i>	0,2	0,2	0,5	0,4	0,2	0,3
<i>Trabajo no remunerado</i>	13,9	25,2	13,9	29,6	14,0	26,5
<i>Desplazamientos</i>	2,8	2,9	2,4	2,8	2,8	2,9

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Tabla 2.22: Horas al día dedicadas a actividades no remuneradas por sexo.

	HOMBRES	MUJERES
<b>0 Cuidados personales</b>	11h33'	11h26'
<b>2 Estudios</b>	39'	39'
<b>3 Hogar y familia</b>	1h54'	4h7'
<b>4 Trabajo voluntario y reuniones</b>	12'	16'
<b>5 Vida social y diversión</b>	1h4'	1h1'
<b>6 Deportes y actividades al aire libre</b>	42'	37'
<b>7 Aficiones e informática</b>	44'	24'
<b>8 Medios de comunicación</b>	2h43'	2h30'
<b>9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado</b>	1h14'	1h6'

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

## 2.4. Brecha digital

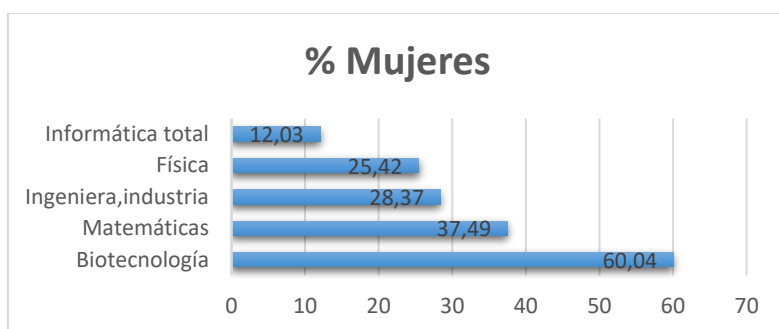
La unión Europea estima que dentro de dos años, el 45% de los empleos estarán relacionados con el entorno digital.

En la actualidad, la presencia de mujeres en estudios relacionados con las tecnologías, según el informe publicado por la OCDE "Panorama de la educación 2017"<sup>11</sup>, que alerta de la brecha de género en estudios técnicos de España, fue del 12%, muy por debajo incluso de la media de la OCDE.

En el siguiente gráfico se puede inferir como el porcentaje más alto de mujeres matriculadas se encuentra en el campo de la Biotecnología, con un 60%, seguido de matemáticas, 38%, mientras que el porcentaje más bajo es el de la Informática total, con un 12,03%.

<sup>11</sup> Ministerio de educación, cultura y deporte: Panorama de la educación: Indicadores de la OCDE 2017. <https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/inee/eag/2017/panorama-de-la-educacion-2017-def-12-09-%202017red.pdf?documentId=0901e72b8263e12d>

Gráfico 2.9: Porcentaje de mujeres matriculadas según rama de estudio. 2017

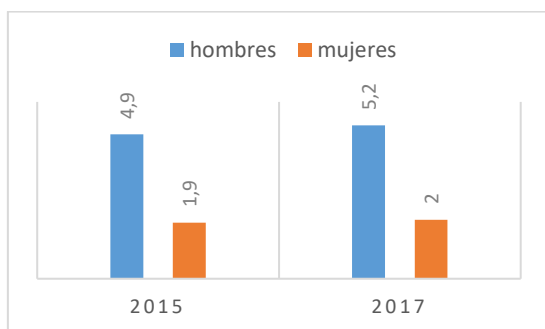


Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Educación y Formación profesional

En España, la ley orgánica 3/2007 (artículo 28, puntos 1,2, 3 y 4)<sup>12</sup>, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, ya pretendía reforzar esto en el ámbito de la sociedad de la información.

A pesar de las acciones puestas en marcha, los hombres con empleo en el sector de las TIC representan el 5,2% de los trabajadores, mientras que las mujeres suponen un 2% del total del empleo femenino, según la Asociación Española para la digitalización y si solo nos fijamos en los trabajadores de este sector, que tengan además estudios tecnológicos, las cifras se reducen al 3,4% en el caso de los hombres y al 0,7% en el caso de las mujeres.

Gráfico 2.1: Porcentaje de personas con empleos digitales por sexo (sobre el total). 2015-2017



Fuente: Elaboración propia a partir de Estudio "Woman in the digital age"<sup>13</sup>

Este hecho viene motivado por la escasa presencia de mujeres en las carreras STEM<sup>14</sup>, así según el libro Blanco<sup>15</sup> de las mujeres en el ámbito tecnológico, en

<sup>12</sup>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 28.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

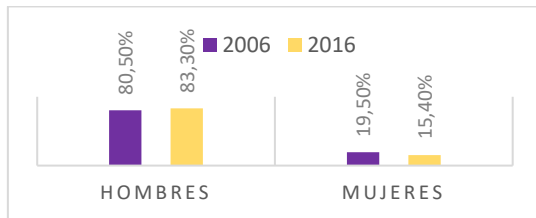
<sup>13</sup>"Woman in the Digital Age" Iclaves, SL. para la Comisión Europea <https://womandigital.es/women-in-the-digital-age/>

<sup>14</sup> Las carreras STEM son aquellas que se encuentran relacionadas con las siguientes áreas del conocimiento: Ciencia (Science), Tecnología (Technology), Ingeniería (Engineering), Matemáticas (Mathematics).

<sup>15</sup> Mateos, S. Gómez, C; Marzo 2019 "Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico" <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/LibroBlancoFINAL.pdf>

el año 2016, las mujeres suponen el 37,4%, siendo solo el 18,6% de las graduadas en estudios tecnológicos y reduciéndose este porcentaje a 15,4% si hablamos de mujeres que estén trabajando con perfil técnico en el sector digital.

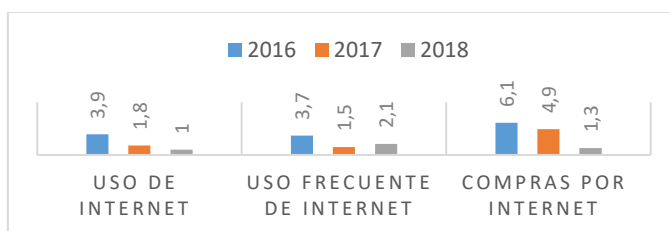
Gráfico 2.11: Porcentaje de profesionales TIC por sexo. UE28 y España. 2006-2016.



Fuente: Eurostat 2017

Como se puede ver en el gráfico anterior, no existe prácticamente brecha digital en España en lo que se refiere a habilidades digitales básicas, pero si nos referimos a habilidades más elevadas la brecha se agranda considerablemente.

Gráfico 2.12: Brecha digital de género (Porcentaje de uso de las TIC). 2016 a 2018.



Fuente: Encuesta sobre equipamiento y uso de las TIC en los hogares. INE

En definitiva el sector tecnológico en España, supone un foco de oportunidades y de buenas expectativas para las mujeres, pero curiosamente como señala González Ramos, A.M-, et al, (2017)<sup>16</sup> este sector está altamente masculinizado, lo cual obliga a las mujeres a realizar un gran esfuerzo.

<sup>16</sup> González Ramos, A. M.; Vergés Bosch, N.; Martínez García, J.S.: "Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías", Revista Española de Investigaciones Sociológicas, julio-septiembre 2017, n. 159.



### 3. CONCLUSIONES

En este apartado se resumen las principales conclusiones del trabajo

En primer lugar es preciso señalar que la diferencia en la tasa de actividad entre hombres y mujeres se ha reducido a la mitad en la última década. En la actualidad la diferencia entre la tasa de actividad masculina y femenina es de 10 puntos porcentuales. No obstante, la incorporación de la mujer al mercado laboral no se está produciendo en igualdad de condiciones.

En segundo lugar, cabe destacar que las tasas de empleo por sexo se van acercando. No obstante, es en el tipo de contrataciones donde se encuentra la mayor diferencia. El porcentaje de mujeres contratadas a jornada parcial es del 76% frente al 26% de hombres ocupados a tiempo parcial.

Un factor que adquiere especial relevancia para comprender el papel que juegan los individuos en el mercado laboral es la educación ya que la brecha de género en las tasas de actividad y empleo se reduce a medida que aumenta el nivel formativo de los individuos.

En tercer lugar, es importante señalar que la participación de las mujeres en el mercado laboral no se ha producido de la misma manera en todos los sectores, ni tampoco en la escala jerárquica de la empresa. Existe una fuerte segregación ocupacional horizontal, con sectores altamente feminizados, como son el de la salud y el de la educación. También se detecta una fuerte segregación ocupacional vertical. En España, la presencia femenina en los mandos directivos es muy baja.

Es conveniente destacar que uno de los principales obstáculos a la plena integración de las mujeres en el mercado laboral es que siguen siendo responsables de las obligaciones familiares. La mayor brecha de género se encuentra en el trabajo no remunerado, las mujeres dedican más del doble de horas al trabajo doméstico que los hombres. Además los hombres con hijos

tienen una tasa de empleo 1,30 veces mayor que las mujeres con hijos, mientras que apenas existe diferencia en el caso de no tener hijos.

Asimismo cabe señalar que el 92% de los trabajadores a tiempo parcial por cuidado y atención de obligaciones familiares son mujeres, lo mismo ocurre en el caso de las solicitudes de excedencia por cuidados familiares.

Por último hay que destacar la importancia que, en un futuro próximo, van a tener los empleos relacionados con el entorno digital. Las mujeres suponen tan solo un 2% del total del empleo femenino en el sector de las Tecnologías de Información y Comunicación, es decir, el sector tecnológico en España está altamente masculinizado, lo cual obliga a las mujeres a la sobre cualificación.

Como conclusión general podemos decir que las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres y a pesar de que en los últimos tiempos se ha promovido de forma insistente la igualdad de género en este ámbito a través de una gran normativa, medidas de fomento de empleo y estrategias propuestas por la Unión Europea y el Gobierno, además de un cambio de mentalidad de la sociedad española, estos avances han sido insuficientes. Aunque puede decirse que la situación de la mujer en el mercado laboral ha mejorado con el paso de los años, sigue siendo necesario trabajar en la calidad del empleo femenino, en problemas estructurales como la segregación horizontal y vertical así como en la conciliación de la vida laboral y familiar.

## 4. BIBLIOGRAFÍA

### Libros, revistas y artículos científicos

Alujas Ruiz, J.A. (2010): "La igualdad de género en el mercado de trabajo el papel de las políticas de empleo en España". Revista universitaria de ciencias del trabajo, ISSN 1576-2904, N<sup>o</sup> 11, págs. 61-80. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3313038>

Astelarre, J. (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*, Madrid, Cátedra.

Bustelo M. y Lombardo E. (eds.), (2007): *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Valencia, Cátedra.

Campillo, I. (2015). "Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014)". Un marco explicativo. *Investigaciones Feministas*, 5, 207-231. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/47759/45274>

Castro, C. Y Pazos, M. (2007): 'Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual', Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales, n<sup>o</sup> 26/07. Disponible en: [https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles\\_trabajo/2007\\_26.pdf](https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2007_26.pdf)

Cebrián I. y Moreno G. (2018): "Desigualdades de género en el mercado laboral", Panorama Social, N<sup>o</sup> 27, págs. 47-63.

Comisión de Igualdad (CEOE, 2017): "Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar". Disponible en: [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-422-perspectiva-empresarial-sobre-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-version-actualizada-octubre-2017.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-422-perspectiva-empresarial-sobre-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-version-actualizada-octubre-2017.pdf)

Comisiones Obreras (2010): "Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral derechos laborales y prestaciones de seguridad social".

Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019 <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

Consejo de Europa (1999): Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de 'buenas prácticas'. Informe final de las actividades del Grupo de

especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, nº 28, Madrid. Disponible en: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/10123/documento.pdf>

Consejo Económico y Social (2017): "Informe sobre la participación laboral de las mujeres en España", Capítulo 3.

De Pablo, L. (2004): *Participación Laboral Femenina. Análisis de factores determinantes*. Locimportante de la educación. Madrid, España.

Del Río C. y Alonso-Villar O. (2014): *Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013*. Departamento de Economía Aplicada de la Facultad de CC. Económicas de la Universidad de Vigo.

Desigualdades de género en el mercado laboral, un problema actual. María Antonia Ribas Bonet. Departament d'Economia Aplicada. Universitat de les Illes Balears

Fundación BBVA (2010): "Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral". Dirigido por Antonio Villar. Disponible en: [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE\\_2010\\_IVIE\\_mujeres\\_mercado\\_laboral.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2010_IVIE_mujeres_mercado_laboral.pdf)

Fundación mujeres (2010): "Conciliación de la vida familiar, laboral y personal" editada por el Ministerio de Igualdad. Disponible en: <https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>

Gálvez Muñoz, L; Rodríguez Madroño, P. (2012): *La desigualdad de género en la crisis económica*. Universidad Pablo de Olavide.

Gobierno de España (2018): "Plan de acción para la implementación de la agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible". Disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documentos/PLAN%20DE%20ACCION%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LA%20AGENDA%202030.pdf>

González, I; Prieto, M; Pérez, C. (2010): "La participación laboral de la mujer en Catilla y León". Revista de investigación económica y social de Castilla y León, ISSN 1575-5835, Nº 2, 1999, págs. 83-98

Guirao M. Cristina (2011): "Políticas de conciliación y políticas de igualdad. El caso Español" Revista de ciencias sociales, ISSN 1696-7348, nº 49. Disponible en: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cguirao1.pdf>

Jiménez Rodrigo, M.L: “El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo. Vol. 6, nº 3 Julio- Septiembre 2018. Universidad de Sevilla.

Maté García, J.J. et AL (2001): *La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*. Departamento de fundamentos Económicos. Universidad de Valladolid.

McConnell C., Brue S., Macpherson D. (2007): *Economía Laboral*, McGraw Hill.

McKinney et Al: “Women Matter 2017. A way forward for Spain”. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-2017-a-way-forward-for-spain/es-es#>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020): “Igualdad en cifras”. Disponible en: <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:914e956e-9241-49c5-b9a6-d99d6eade751/igualdad-en-cifras-2020-online.pdf>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014): “Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información, 2014-2017. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. Edita: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesSectorialesIgualdad/PlanAccionSociedadInformacion.pdf>

Oficina Internacional de Trabajo (OIT) (2018): “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Avance global sobre las tendencias del empleo femenino en 2018”. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS\\_619603/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm)

ONU Mujeres (2018): “La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

Romero Pedraz, S. y Varela Ferrió, J. (2018): “Mujer y tecnología 2018”. UGT Vicesecretaría general. Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/migration/23-04%20MUJER%20Y%20TECNOLOGIA%202018%20%28ok%29.pdf>

Sara Mateos Sillero, Clara Gómez Hernández (Marzo 2019): "Libro blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico" encargo de la Secretaría de Estado para el Avance Digital (Ministerio de Economía y Empresa) Disponible en: <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/LibroBlancoFINAL.pdf>

Servicio Público de Empleo Estatal (2019): "Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal. Datos 2018". Observatorio de las ocupaciones. Disponible en: [http://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/2019/imt2019\\_datos2018\\_mujeres.pdf](http://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2019/imt2019_datos2018_mujeres.pdf)

UGT (2008): "100 años trabajando por la igualdad". Secretaría para la Igualdad. Departamento Confederal de la Mujer. Disponible en: <https://www.urv.cat/media/upload/arxiu/igualtat/100atrabajandomujeres.pdf>

UGT (2015): "Trabajar igual, cobrar igual y conciliar igual. Una paternidad corresponsable". Secretaría para la Igualdad. Departamento Confederal de la Mujer. Disponible en: <https://www.ugt.es/trabajar-igual-cobrar-igual-conciliar-igual-una-paternidad-corresponsable>

### **Normativa consultada**

- Normativa Europea

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo Unión Europea «DOUE» núm. 180, de 15 de julio de 2010. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2010-81268#:~:text=Directiva%202010%2F41%2FUE%20del,%2F613%2FCEE%20del%20Consejo.>

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) Unión Europea «DOUE» núm. 204, de 26 de julio de 2006. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

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

ocupación. Comunidades Europeas «DOUE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

- Normativa Española

Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. Publicado en: «BOE» núm. 295, de 10/12/2015. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2015/11/26/\(2\)/con](https://www.boe.es/eli/es/res/2015/11/26/(2)/con)

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que favorece el avance hacia el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley (BOE de 23/03/2007). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Artículo 1. Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244#:~:text=Real%20Decreto%2Dley%206%2F2019,el%20empleo%20y%20la%20ocupaci%C3%B3n>

Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado. Publicado en: «BOE» núm. 89, de 13/04/2019. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2019/04/12/259/con>

Real Decreto 1401/2018, de 23 de noviembre, por el que se crea el Observatorio "Mujeres, Ciencia e Innovación", para la igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Publicado en: «BOE» núm. 298, de 11/12/2018. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/11/23/1401/con>

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Publicado en: «BOE» núm. 265, de 03/11/2009. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/10/26/1615/con>

Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.

Publicado en: «BOE» núm. 302, de 16/12/2009. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/11/20/1791>

Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres Ministerio de la Presidencia «BOE» núm. 262, de 1 de noviembre de 2007 Última modificación: 26 de septiembre de 2013 Referencia: BOE-A-2007-18917. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-18917#:~:text=Real%20Decreto%201370%2F2007%2C%2019,Igualdad%20entre%20mujeres%20y%20hombres>

Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres Ministerio de la Presidencia «BOE» núm. 11, de 12 de enero de 2008. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-517>

Real Decreto Ley sobre el Seguro de Maternidad (22 de marzo de 1929). Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1930/032/A00827-00835.pdf>

Constitución Española 1978. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

### Webs visitadas

BOE. Boletín Oficial del Estado. Igualdad de género. Disponible en: <https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=304&modo=2&nota=1&tab=2>

[Consulta: enero 2020]

CEDAW. Convention on the elimination of all forms of discrimination against women. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> [Consulta: enero 2020]

CSW: Commission on the Status of Women, Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer. Disponible en: <http://www.unwomen.org/en/csw> [Consulta: Febrero 2020]

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf> [Consulta: Abril 2020]

Equinet: Red Europea de Organismos de Igualdad. Disponible en: [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org) [Consulta: Enero 2020]

Eurostat. Oficina Europa de Estadística. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat> [Consulta: Diciembre de 2019].



INE. Instituto Nacional de Estadística de España. Disponible en: <https://www.ine.es/>  
[Consulta: Diciembre 2019-Febrero 2020]

Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/> [Consulta: Febrero 2020 ]

INSTRAM. Instituto Internacional de Investigaciones y Captación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer. Disponible en: <https://www.un.org/instraw>  
[Consulta: Marzo 2020]

Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes e igualdad. Disponible en: <https://www.mpr.gob.es/> [Consulta: Enero 2020 ]

ONU Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es> [Consulta: Febrero 2020]

Servicio Público Estatal (2015): Informe del mercado de trabajo de las mujeres. Datos 2014. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [Consulta: Diciembre 2019]

Statista. Portal de estadísticas de mercado, investigación de mercado e inteligencia de negocios. Disponible en: <https://es.statista.com/> [Consulta: Noviembre de 2019].