



**Universitat de les
Illes Balears**

Facultat d'Economia i Empresa

Memòria del Treball de Fi de Grau

El trabajo femenino: comparativa por países y importancia cuantitativa en el PIB

Adriana López Romero

Grau d'Economia

Any acadèmic 2018-19

DNI de l'alumne: 43215511Y

Treball tutelat per José David Egea Juan
Departament d' Economia Aplicada

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

Paraules clau del treball:

Tasa de empleo, mujeres, desigualdad, brecha de género, tasa de desempleo, brecha salarial, mercado laboral, segregación laboral.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Índice de gráficos y tablas	<u>3</u>
Resumen	<u>6</u>
Abstract.....	<u>6</u>
Introducción.....	<u>7</u>
Objeto de trabajo y metodología.....	<u>7</u>
1. Tendencia del mercado laboral	<u>8</u>
2. Estadísticas de empleo por países.....	<u>13</u>
2.1. Empleo por sexo, estudios y edad	<u>16</u>
2.1.1. Europa	<u>16</u>
2.2. Peso en el PIB del trabajo de las mujeres	<u>23</u>
2.2.1. Europa	<u>23</u>
3. Empleo en España, comparativa de las comunidades autónomas.....	<u>25</u>
3.1. Empleo por sexo, estudios y edad.....	<u>25</u>
4. Desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.....	<u>34</u>
4.1. Características del mercado laboral según el género.....	<u>34</u>
4.2. Tasa de desempleo.....	<u>36</u>
4.3. Tasa de ocupación.....	<u>42</u>
4.4. Nivel de estudios.....	<u>53</u>
4.5. Retribución.....	<u>57</u>
5. Importancia del cambio de peso del mercado laboral en el PIB.....	<u>60</u>
6. Medidas para aumentar la fuerza laboral femenina.....	<u>62</u>
7. Conclusiones.....	<u>65</u>
8. Referencias bibliográficas.....	<u>67</u>

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráfico 1: Tasa de ocupación femenina y masculina 1987-2007.....	<u>9</u>
Tabla 1: OCUPACIÓN DEL SECTOR FEMENINO Y MASCULINO (en miles)..	<u>10</u>
Gráfico 2: OCUPACIÓN EN MILES DE HOMEGBRES Y MUJERES.....	<u>11</u>
Gráfico 3: PROPORCION DE ESTUDIOS SUPERIORES POR NACIMIENTO.....	<u>11</u>
Gráfico 4: TASA DE EMPLEO A NIVEL MUNDIAL.....	<u>12</u>
Tabla 2: NIVEL Y TENDENCIAS DE LAS TASAS DE PARTICIACIÓN EN LA FUERA DE TRABAJO Y DE DESEMPLEO POR SEXO, 2009-2021.....	<u>15</u>
Tabla 3: ÍNDICE EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA.....	<u>17</u>
Gráfico 5: ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EUROPEO.....	<u>17</u>
Tabla 4: TASA OCUPACIÓN UE.....	<u>18</u>
Gráfico 6: TASA DE OCUPACIÓN UE POR SEXO.....	<u>18</u>
Gráfico 7: TASA DE OCUPACIÓN UE 2017 POR PAÍSES.....	<u>20</u>
Tabla 5: BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIÓN EUROPEA.....	<u>21</u>
Tabla 6: ESTUDIANTES EN EDUCACIÓN TERCARIA EN LA UNIÓN EUROPEA EN 2015(en miles).....	<u>22</u>
Gráfico 8: ESTUDIOS TERCARIOS (2015).....	<u>22</u>
Gráfico 9: ESTUDIOS TERCARIO POR PAÍSES EN LA UE (2015).....	<u>23</u>
Gráfico 10: TASA DE EMPLEO MASCULINA POR CCAA 2018.....	<u>26</u>
Gráfico 11: TASA DE EMPLEO FEMENINO POR CCAA 2018.....	<u>26</u>
Gráfico 12: TASA DE EMPLEO POR CCAA POR SEXO Y AÑOS.....	<u>27</u>
Gráfico 13: EMPLEO SECTOR AGRICULTURA MUJERES 2018.....	<u>29</u>
Gráfico 14: EMPLEO SECTOR CONSTRUCCION MUJERES 2018.....	<u>29</u>

Gráfico 15: EMPLEO SECTOR INDUSTRIA MUJERES 2018.....	<u>30</u>
Gráfico 16: EMPLEO SECTOR SERVICIOS MUJERES 2018.....	30
Gráfico 17: BRECHA SALARIAL ENTRE LAS CCAA 2016.....	<u>32</u>
Gráfico 18: TASA OCUPACIÓN HOMBRES DE DIRECTORES Y GERENTES POR REGIONES Y AÑOS.....	<u>33</u>
Gráfico 19: TASA OCUPACIÓN MUJERES DE DIRECTORES Y GERENTES POR REGIONES Y AÑOS.....	33
Tabla 7: TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO POR SEXO.....	<u>34</u>
Gráfico 20: TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO POR SEXO.....	<u>35</u>
Gráfico 21: TASA DE PARO 2017 ESPAÑA.....	<u>37</u>
Tabla 8: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN FEMENINA PARADA POR SECTORES ECONÓMICOS 2017.....	<u>38</u>
Tabla 9: ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR PARO FEMENINO 2017.....	<u>39</u>
Tabla 10: PARADAS DE LARGA DURACIÓN POR NIVELES FORMATIVOS 2017.....	<u>40</u>
Gráfico 22: TASAS DE PARO POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO Y SEXO.....	<u>40</u>
Gráfico 23: TASA DE PARO FEMENINA POR ESTADO CIVIL.....	<u>41</u>
Tabla 11: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO.....	<u>42</u>
Gráfico 24: OCUPACIÓN EN MILES DE HOMBRES Y MUJERES.....	<u>43</u>
Tabla 12: CONTRATACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD.....	<u>44</u>
Gráfico 25: TASA DE EMPLEO POR GRUPO DE EDAD MUJERES.....	<u>45</u>
Gráfico 26: TASA DE EMPLEO POR GRUPO DE EDAD HOMBRES.....	45
Gráfico 27: OCUPADOS POR SECTORE ECONÓMICO Y SEXO.....	<u>46</u>
Gráfico 28: TASA OCUPACIÓN FEMENINA POR SECTOR ECONÓMICO...	<u>47</u>

Gráficos 29: TASA DE EMPLEO SECTOR AGRICULTURA POR SEXO.....	47
Gráfico 30: TASA DE EMPLEO SECTOR CONSTRUCCIÓN POR SEXO.....	47
Gráfico 31 TASA DE EMPLEO SECTOR INDUSTRIA POR SEXO.....	47
Gráfico 32: TASA DE EMPLEO SECTOR SERVICIOS POR SEXO.....	47
Gráfico 33: EVOLUCIÓN ANUAL DE LA CONTRATACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y SEXO.....	<u>48</u>
Tabla 13: ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS RELEVANTES EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA.....	<u>50</u>
Gráfico 34: DEDICACIÓN A LAS LABORES DEL HOGAR POR SEXO, SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL Y EDAD.....	<u>51</u>
Gráfico 35: TASA DE EMPLEO FEMENINA POR ESTADO CIVIL.....	<u>52</u>
Gráfico 36: TOTAL DE ESTUDIOS POR SEXO EN ESPAÑA.....	<u>53</u>
Gráfico 37: TASA DE EMPLEO SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO..	<u>54</u>
Tabla 14: PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES CON ESTUDIOS SUPERIORES POR GRUPO DE EDAD.....	<u>55</u>
Tabla 15: TASA DE ACTIVIDAD ENTRE 20 Y 54 AÑOS POR NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO Y SEXO.....	<u>56</u>
Gráfico 38: BRECHA SALARIAL.....	<u>58</u>
Gráfico 39: DISTRIBUCIÓN DE LA TASA BRUTA DE GANANCIA ANUAL....	58
Gráfico 40: FACTORES DEL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA	<u>64</u>

Resumen

El presente trabajo analiza la realidad del trabajo femenino en nuestra sociedad comparándolo con el trabajo masculina para un mejor entendimiento de como ha evolucionado a lo largo de los años. Además, se explica como afecta el rol que se le ha asignado a la mujer y como eso ha afectado en la búsqueda de empleo, para ello se va a analizar mediante tablas y gráficos de la tasa de empleo, la tasa de paro, el empleo relacionado con el nivel de estudio, el estado civil de la mujer y por grupos de edad para tener bastantes evidencias de la existente brecha ge género. Se hace también una comparativa del trabajo femenino a nivel europeo y una comparativa por comunidades autónomas para tener un análisis más amplio de la evolución del mercado laboral femenino, donde se muestra los trabajos más relevantes en las actividades económicas de la mujer y en que sectores predominan. Por último, se añade una serie de medidas para intentar aumentar la fuerza laboral femenina en la sociedad.

Abstract

The aim of this final project is to analyze what is the reality of female work in comparison to male work in our society in order to understand better how it has grown throughout the years. Besides, the project is focus on how the role assigned to women is affecting their job searching. For this matter, tables and graphics help us to examine employment and unemployment rates, relation between employment and education, marital status and age groups, which will give us enough evidences about the gender gap. In addition, we will see comparison with Europe as well as between regions in Spain so we can have a wider analysis of the evolution of female labour market, which are the most relevant jobs for women and in which market are placed. Finally, a series of measures that tend to improve the female labour force in society are proposed.

Introducción

He elegido este tema porque me parece un tema que está cogiendo mucha fuerza actualmente, que está a la vanguardia, y me parece muy interesante profundizar un poco más en los motivos de la brecha de género y mirar que posibles soluciones habría para intentar eliminarla, o al menos reducirla, ya que, es un tema fundamental para mejorar la economía.

Objeto del trabajo y metodología empleada

Con este trabajo intento enfatizar la problemática de que existe la brecha de género, ya que no es solo un problema que afecta a la situación de la mujer, si no a la sociedad en su conjunto, así mediante el análisis de diversas plataformas de estadística, como el Banco Mundial, Eurostat, el Instituto de la Mujer, el INE, etc, y otros estudios realizado por otros economistas demostrar como está actualmente el mercado laboral femenino, y así mostrar que es un problema real de la sociedad la gran brecha de género existente.

1. Tendencia del mercado laboral España

Como introducción vamos a analizar como ha evolucionado el mercado laboral femenino a lo largo del tiempo. Cabe decir que hoy en día el trabajo femenino ha cogido un mayor peso en el PIB (cosa que analizaremos a lo largo de este trabajo), ya que en la actualidad han conseguido un lugar importante en la sociedad, pero aún así, lejos de la equidad laboral entre hombres y mujeres, ya que estos siguen participando más activamente en la vida laboral, ya que es difícil romper con las estructuras tradicionales donde las mujeres han estado encasilladas tanto tiempo, de acuerdo con el trabajo de *Nuevas tendencias del mercado laboral femenino y la igualdad de género*, de Lucía Pinargote, Sandra Guevara, Janeth Cabascango y Wilma Guerrero

Además, también inciden (Lucía Pinargote, Sandra Guevara, Janeth Cabascango y Wilma Guerrero 2017) en que en la actualidad se ha mejorado la situación del mercado laboral, pero en muchas sociedades es más complicado para la mujer conseguir los medios productivos, la educación, las mismas oportunidades laborales, etc.

En los departamentos directivos se encuentran más hombres que mujeres, además estas se suelen encontrar en el comercio, sanidad, sector público, trabajos domésticos, etc. También mencionan que en España solo el 11 por ciento de las mujeres están en puestos directivos (Instituto para la Mujer, 2016), lo que demuestra que aun en sociedades consideradas modernas aun hay desigualdad de género, lo cual lo veremos en gráficos a lo largo de este trabajo.

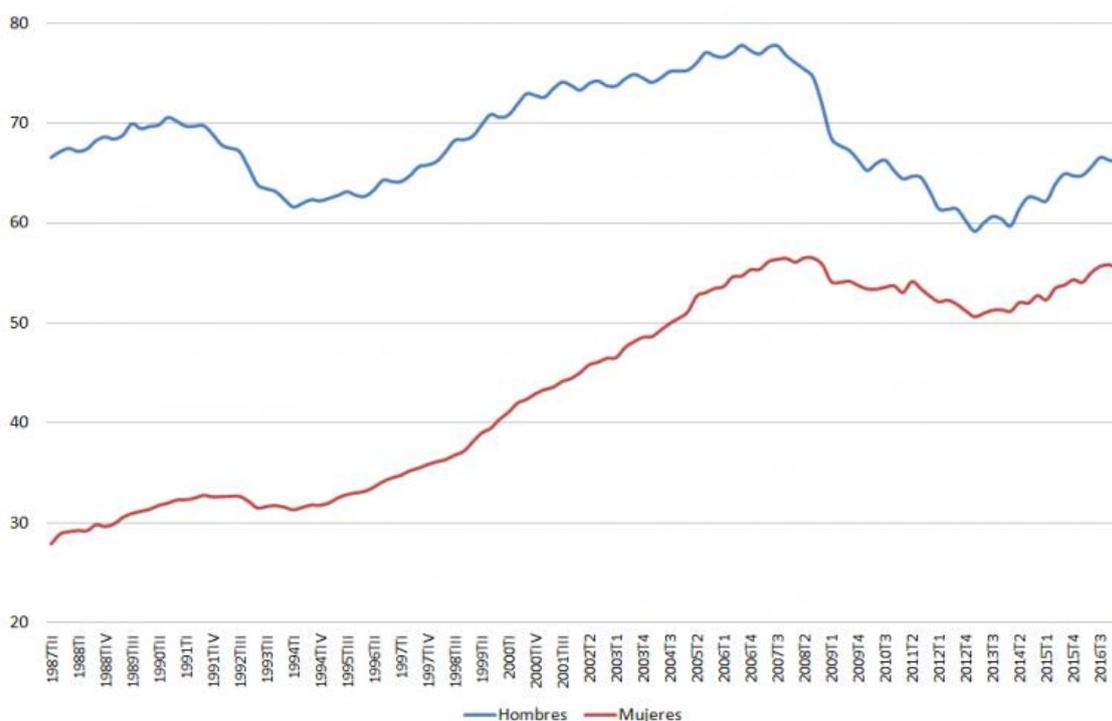
Los autores indican que esto se puede deber al rol que se les inculca a los hombres y a las mujeres en esta sociedad, en donde habría que cambiar la mentalidad totalmente, y así, haciendo que las mujeres se involucren más en áreas donde es más habitual que haya hombres, como las ingenierías, donde se necesita un grado más alto de habilidades.

En cuanto a la evolución en el tiempo, en el siguiente gráfico de un artículo sobre tendencia del mercado de Libertad González, se puede observar que la tendencia ha ido al alza con el paso del tiempo, pero aún hoy en día existe una gran brecha entre estos dos grupos. Cabe decir que el empleo masculino se ha mantenido más o menos igual (a pesar de las caídas en los años de recesión),

en cambio en el sector femenino ha ido *in crescendo* de manera estable a lo largo del periodo, lo cual, la brecha entre estos dos sectores ha disminuido notablemente en la actualidad, de pasar de una diferencia de unos 40 puntos porcentuales a pasar a una diferencia de 10 puntos porcentuales (Libertad González 2017).

Algunos de los motivos por lo que la ocupación femenina fue aumentando con el paso de los años fueron como la promulgación de la Constitución Española, donde hubo un incremento masivo del trabajo femenino, o la entrada en la Unión Europa de España en 1991. También el crecimiento económico ocurrido en el periodo 1994-2007 que hizo que el trabajo femenino se multiplicara, y además, hubieron otras reformas que ayudaron a la entrada de la mujer del mercado laboral, como la Ley orgánica 3 de 2007, la cual ayuda a la igualdad entre hombres y mujeres (Hernando, M. & Zarzosa, P. 2018, *La evolución de la empleabilidad de la mujer en el mercado de trabajo español*)

Gráfico 1: TASA DE OCUPACIÓN FEMENINA Y MASCULINA 1987-2017



Fuente: A partir de datos recogidos de EPA elaborado por Libertad González en Nada es gratis (2017).

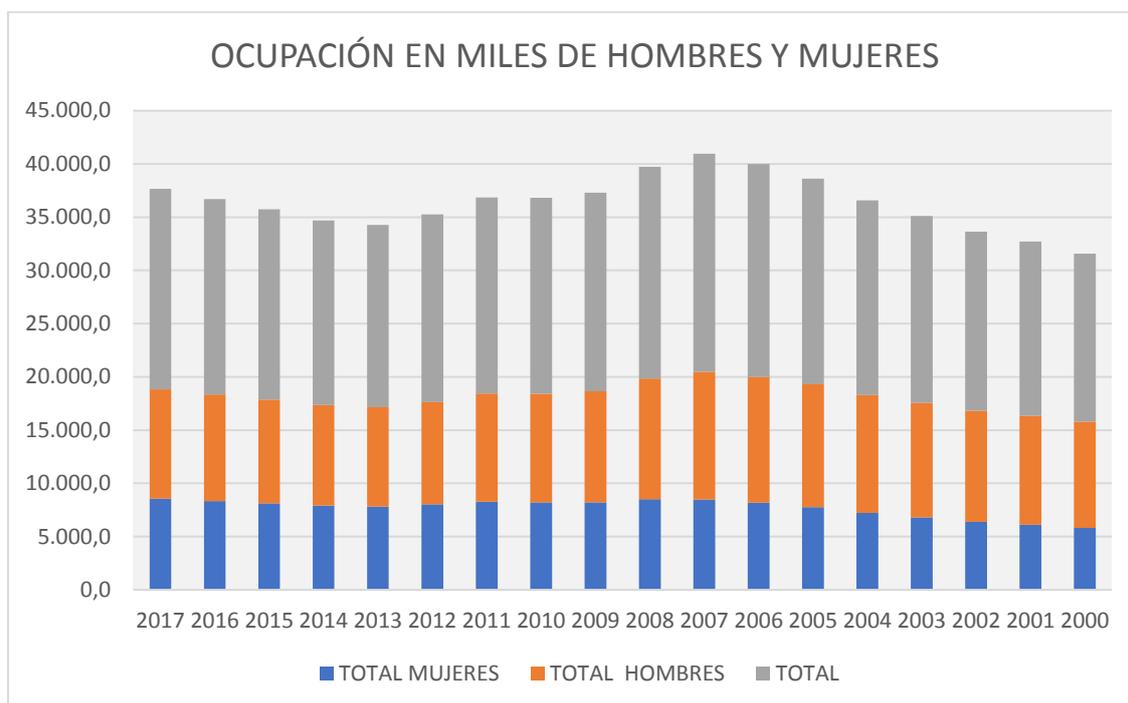
El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral ha mejorado la tasa de empleo, ya que, como se ve en la tabla siguiente sobre la ocupación (en miles) ha aumentado desde el año 2000 al 2017 en 3042,5 personas ocupadas, por lo que al aumentar la cantidad de gente dispuesta a trabajar, la tasa de ocupación se incrementó, pero a la vez también se destruyó trabajo masculino, como se puede observar tanto en la tabla como en el gráfico. Aunque, a pesar de esta destrucción de empleo masculino, sigue habiendo una brecha en la participación en la actividad económica entre hombres y mujeres. En el 2000 la diferencia era de 4.143,5 más hombres que mujeres, y en el 2017 la cifra de número de hombres más que mujeres fue de 1701,8, una mejora significativa, pero no suficiente.

Tabla 1: OCUPACIÓN DEL SECTOR MASCULINO Y FEMENINO (en miles)

	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL
2017	8.558,5	10.266,3	18.824,8
2016	8.340,8	10.000,8	18.341,5
2015	8.105,7	9.760,3	17.866,0
2014	7.901,5	9.442,7	17.344,2
2013	7.823,2	9.315,8	17.139,0
2012	8.024,5	9.608,2	17.632,7
2011	8.268,9	10.152,5	18.421,4
2010	8.198,5	10.209,7	18.408,2
2009	8.205,3	10.440,6	18.645,9
2008	8.516,2	11.340,6	19.856,8
2007	8.479,8	11.997,1	20.476,9
2006	8.170,5	11.831,3	20.001,8
2005	7.764,7	11.549,6	19.314,3
2004	7.210,4	11.077,7	18.288,1
2003	6.811,4	10.748,3	17.559,7
2002	6.393,5	10.431,9	16.825,4
2001	6.100,8	10.247,4	16.348,2
2000	5.819,4	9.962,9	15.782,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer

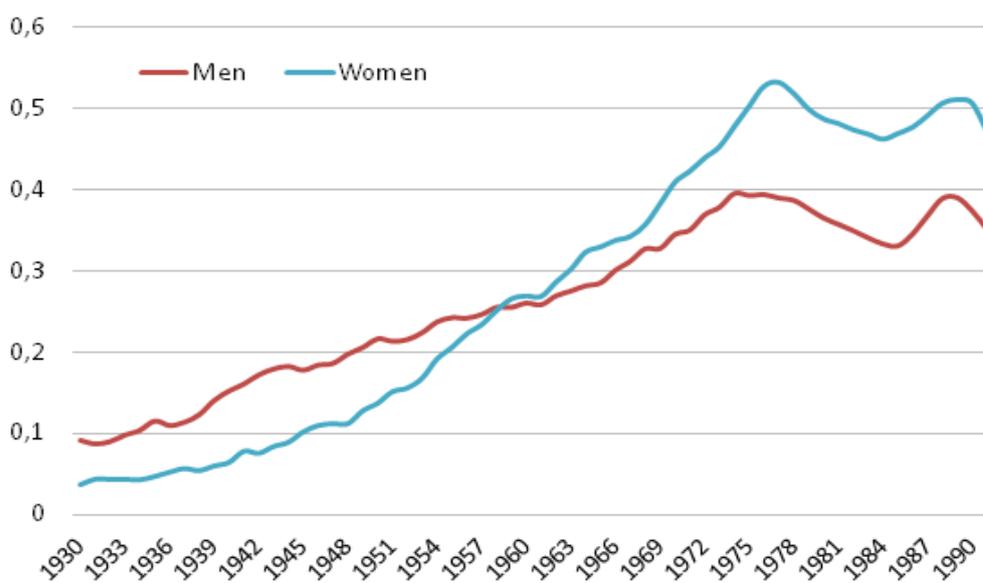
Gráfico 2:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer

Se puede ver correlación de este aumento de la ocupación laboral femenina con el tiempo, con el aumento de gente con acceso a estudios superiores como se puede ver en el siguiente gráfico, también de Libertad González.

Gráfico 3: PROPORCION DE ESTUDIOS SUPERIORES POR NACIMIENTO



Fuente: A partir de datos recogidos de EPA elaborado por Libertad González en Nada es gratis (2017).

En este gráfico se muestra la evolución del sector femenino y masculino que obtuvieron títulos universitarios por fecha de nacimiento correspondiente al segundo trimestre de 2016. Es observable como el aumento de los niveles educativos ha sido muy influyente en el incremento del mercado laboral femenino, puesto que, al poder obtener las mismas capacidades que los hombres con los años se han vuelto más competitivas y así poder acceder a más trabajos y no solo a los domésticos como se hacía antiguamente. Cabe destacar, que en los años 30 y 40 los hombres tenían más estudios superiores que las mujeres, lo cual eso después se invirtió, pero a pesar de que las mujeres dentro del total de la población son las que tengan más estudios superiores que los hombres siguen estando por debajo en la brecha de empleo y salario, aunque si que ha contribuido a que se haya podido disminuir. También este aumento de la actividad económica femenina se debe al cambio cultural, estructural y las políticas de igualdad de género que ha sufrido la sociedad, como dicen los autores del trabajo *MUJER Y ECONOMÍA SOSTENIBLE: BALANCE Y PERSPECTIVAS* de Reyes Maroto, Asunción Candela y Carlos Mulas-Granados.

Esto se puede extrapolar a nivel global, como se ve en el siguiente gráfico, la tasa de las mujeres ha estado por debajo de la de los hombres durante todos los años.

Gráfico 4:



Fuente: Elaboración propia a través de los datos del Banco Mundial

2. Estadísticas de empleo por países.

En esta sección se va a analizar las estadísticas de empleo masculino y femenino por países, tanto de la Unión Europea como fuera de ella.

Según un estudio, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018* realizado por la Organización Mundial del Trabajo, los últimos 20 años han sido favorables en cuanto al mercado laboral para la mujer ya que hay más cantidad de mujeres preparadas, además de que hay más consciencia social sobre la igualdad de género, pero aún así, el estudio incide en que las mujeres siguen teniendo menos participación en la fuerza de trabajo que los hombres, asimismo, ellas tienen más tendencia en caer en trabajos con irregularidades legales, o bien desocupadas (OIT 2018).

En la siguiente tabla que se encuentra en el estudio mencionado anteriormente, se muestra las estadísticas de la fuerza de trabajo por sexos y distintas zonas del mundo. La tabla muestra como mundialmente en 2018 la tasa de participación en la fuerza del trabajo es del 75 por ciento, y en caso de las mujeres tan solo el 48,5 por ciento, eso significa que hay una diferencia del 26,5 por ciento de puntos porcentuales a favor de la participación masculina, además podemos ver también como en el periodo 2018-2021 habrá una desaceleración, e incluso empeore, la disminución de la brecha de género.

En la tabla también se muestra las diferencias por grado de desarrollo, se puede ver que hay menos diferencia entre hombres y mujeres en los países en desarrollo, seguido por los países desarrollados, y donde hay más diferencia en la brecha de participación en la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo, con una diferencia de 30,5 puntos porcentuales. También es observable que esta tendencia del aumento de la diferencia de la brecha irá en aumento en los siguientes años, lo que demuestra que las mujeres tienen muchas más dificultades en los países emergentes de encontrar trabajo que los hombres, por ejemplo, donde existe más diferencia es en África del Norte, Asia Meridional y los Estados Árabes, con una diferencia de 50, 58,3 y 51,4 puntos porcentuales respectivamente.

En cambio, en los países en desarrollo habrá una tendencia a que se disminuya la brecha entre hombres y mujeres (recordarnos que es la brecha más pequeña), lo que el estudio realizado por la OIT plantea que es probable que la tasa de participación femenina en estos países (con un 69,3 por ciento) es más alta a causa de la pobreza existente en esos lugares, lo que provoca que busquen trabajo para la subsistencia propia y falta de una ley de protección social.

En cuanto a los países desarrollados, hay una diferencia de 15,6 puntos porcentuales, la tendencia de 2018-2021 es que la brecha se iguale entre hombres y mujeres. Esta mejoría se puede deber a que en estos países se han hecho más políticas sociales a favor de la inclusión femenina, además de que en cuestión de estudios se han ido igualando entre sexos, lo cual ha favorecido en que la mujer tenga más oportunidades laborales, además de políticas favorecedoras para las madres trabajadoras, de lo cual se analizará más adelante (OIT, 2016; Thévenon, 2013; Vuri, 2016, citado por la OIT 2018: *Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*). Aun así, la brecha salarial es persistente, lo que implica la disparidad en la calidad del trabajo, a pesar de que cada vez haya más mujeres en el mundo laboral, lo que demuestra las existencias de prácticas discriminatorias por parte de los seleccionadores de personal (Grimshaw y Rubery, 2015, citado por la OIT 2018: *Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*).

El estudio también explica que las mujeres tienen menos oportunidades de encontrar trabajo (como se ha mencionado anteriormente), como la tabla muestra la tasa de desempleo a nivel mundial es mayor la femenina por 0,8 puntos porcentuales, y la tendencia será aumentar esta diferencia en los años posteriores. Por zonas localizadas, la tasa de desempleo femenino es mayor en los países emergentes y en desarrollo, ambos con un 6,1 por ciento, aunque la diferencia es mayor en el caso de los países en desarrollo con una diferencia porcentual de 1,5 puntos. En los países de desarrollo la diferencia es de 0,3 puntos porcentuales.

En cuanto a los países en desarrollo, tienen una tasa del 1,3 por ciento, aunque sea baja, no significa que los mercados estén bien, es decir, tanto hombres como mujeres se ven obligados a aceptar cualquier tipo de empleo dando igual la

calidad que tengan. Añadiendo que afectan los roles género, lo que implica que aumentan aún más la tasa de desempleo femenina, y parece que para 2021 esta tasa aumentará, haciendo que la brecha sea más evidente. (OIT 2018, citado por Ana Gómez Reyes 2018, periodista).

En los países emergentes, hay una tasa de desempleo hombre-mujer igual que la mundial (1,2 por ciento), pero la tendencia será aumentar esta tasa, lo que provocará que la participación femenina disminuya en el mercado laboral. Dentro de este grupo los que tienen la tasa de desocupación femenina más elevada son África del Norte con una tasa de 19,5 en comparación con el 9,1 por ciento de los hombres, y los Estados Árabes, con una tasa de 16,3 por ciento en contraposición del 6,8 de los hombres, como se puede ver en el gráfico.

Por otra parte, los países desarrollados, la diferencia entre la tasa de desocupación femenina y masculina es bastante pequeña, de hecho, en América del Norte es superior la masculina, posicionándose con un 4,6 los hombres y las mujeres con un 4,4 por ciento, y en Europa Oriental con una diferencia de 0,7 puntos porcentuales, siendo mayor la tasa de los hombres con un 5,6 por ciento.

Tabla 2:

Nivel y tendencias de las tasas de participación en la fuerza de trabajo y de desempleo, por sexo, 2009-2021										
País/región	Tasa de participación en la fuerza de trabajo (porcentajes) y diferencia entre los géneros (puntos porcentuales)					Tasa de desempleo (porcentajes) y relación entre la tasa de desempleo femenina y masculina				
	Hombres		Mujeres		Diferencia (mujeres-hombres)	Hombres		Mujeres		Razón (tasa femenina/tasa masculina)
	2018	2018	2009-2018	2018		2018-2021	2018	2018	2009-2018	
MUNDO	75,0	48,5	▼	26,5	▲	5,2	6,0	▲	1,2	▲
Países en desarrollo	81,1	69,3	▼	11,8	▶	4,6	6,1	▼	1,3	▲
Países emergentes	76,1	45,6	▲	30,5	▲	5,2	6,1	▲	1,2	▲
Países desarrollados	68,0	52,4	▼	15,6	▼	5,3	5,6	▶	1,1	▶
África del Norte	71,9	21,9	▼	50,0	▼	9,1	19,5	▼	2,2	▲
África Subsahariana	74,0	64,7	▼	9,3	▼	6,4	8,2	▼	1,3	▲
América Latina y el Caribe	77,1	51,5	▼	25,6	▼	6,8	9,5	▼	1,4	▲
América del Norte	67,9	55,8	▶	12,1	▼	4,6	4,4	▲	1,0	▼
Estados Árabes	77,2	18,9	▲	58,3	▼	6,8	16,3	▲	2,4	▼
Asia Oriental	74,7	59,1	▲	15,6	▲	4,8	4,2	▲	0,9	▲
Asia Sudoriental y el Pacífico	79,4	56,5	▼	22,8	▼	3,5	3,3	▼	0,9	▶
Asia Meridional	79,0	27,6	▼	51,4	▲	3,7	5,2	▲	1,4	▼
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	63,4	51,6	▼	11,9	▼	7,9	8,2	▲	1,0	▶
Europa Oriental	67,0	51,8	▲	15,2	▼	5,6	4,9	▶	0,9	▶
Asia Central y Occidental	73,5	45,1	▼	28,4	▼	8,0	9,4	▲	1,2	▼

Fuente: Tabla realizada por la OIT, *Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*

2.1. Empleo por sexo y estudios.

A continuación, se analizará el trabajo femenino mediante gráficos y tablas en Europa.

2.1.1. Europa

En este punto se centrará en los países europeos comparándolos con España, y así ver en la situación que se encuentra dentro de este marco.

Empezaremos mirando el Índice Europeo de la Igualdad de Género, como muestra la siguiente tabla sacada del Instituto de la Mujer. Este indicador nos muestra las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, donde 1 significa la ausencia de igualdad, y 100 la igualdad total entre sexos. Este indicador ayuda a ver la evolución de la igualdad con el paso de los años dentro de marco político-económico de los estados de la Unión Europea, como se ve en la siguiente tabla, teniendo en cuenta el trabajo, el dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. La tabla nos muestra como el índice de igualdad de la Unión Europea es de 66,2 puntos, teniendo en cuenta que la perfecta igualdad se encuentra en los 100 puntos, aún se está lejos de conseguirla. El país que muestra un mayor índice de igualdad es Suecia en todos los ámbitos, con 82,6 puntos de media, y el que se encuentra en peor situación en cuestiones de igualdad, la tabla muestra que es Grecia, con una media general de 50 puntos, donde la peor situación es en el ámbito del poder, con 21,7 puntos (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2017, *Índice de Igualdad de Género 2017: Progreso a paso de tortuga*).

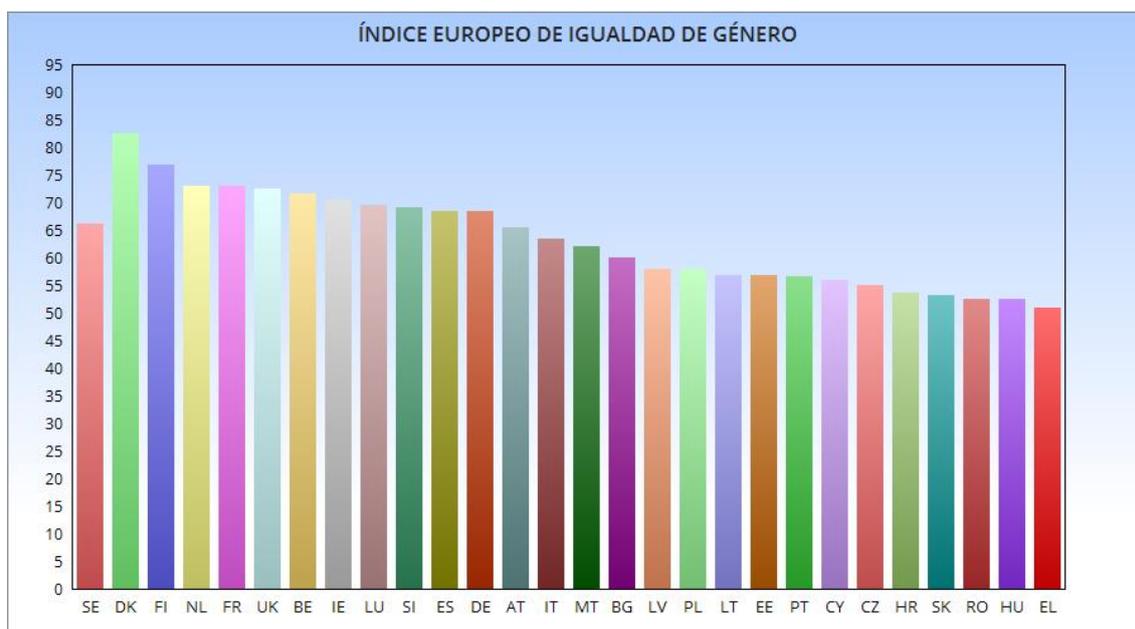
En el gráfico número 4 se puede ver más visualmente que países de la UE están mas cerca de la igualdad y cuales no. España se encuentra en el puesto número 11, con 68,3 puntos sobre 100, donde la más igualitaria es el ámbito de la salud con 89,6 puntos, y la peor es el poder con 57 puntos sobre 100, es comprensible teniendo en cuenta que en los puestos directivos hay más presencia masculina que femenina, además, que en muchas casas aún hay mujeres que solo se dedican al trabajo doméstico, y lo podemos relacionar con los 72,4 puntos sobre 100 del trabajo y los 75,9 del dinero, donde los hombres tienen más oportunidades que las mujeres dentro del mercado laboral y estos optan a empleos donde tienen más responsabilidades.

Tabla 3: ÍNDICE EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

Informe 2017 Datos año 2015		Índice Europeo de Igualdad de Género	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud
Unión Europea	EU-28	66.2	71.5	79.6	63.4	65.7	48.5	87.4
Suecia	SE	82.6	82.6	87.5	72.8	90.1	79.5	94.1
Dinamarca	DK	76.8	79.2	86.6	73.6	83.1	61.5	89.6
Finlandia	FI	73.0	74.7	86.4	61.3	77.4	65.3	89.7
Países Bajos	NL	72.9	76.7	86.8	67.3	83.9	52.9	89.9
Francia	FR	72.6	72.1	86.1	66.1	67.3	68.2	87.1
Reino Unido	UK	71.5	76.6	81.2	71.8	69.9	53.0	93.1
Bélgica	BE	70.5	73.8	87.5	71.1	65.3	53.4	86.3
Irlanda	IE	69.5	73.9	84.7	66.4	74.2	48.6	90.6
Luxemburgo	LU	69.0	74.0	94.4	69.4	69.1	43.5	89.0
Eslovenia	SI	68.4	71.8	81.6	55.0	72.9	60.6	87.7
España	ES	68.3	72.4	75.9	65.3	64.0	57.0	89.6
Alemania	DE	65.5	71.4	84.2	52.9	65.0	53.0	90.5
Austria	AT	63.3	76.1	85.9	63.2	61.2	34.9	91.7
Italia	IT	62.1	62.4	78.6	61.4	59.3	45.3	86.3
Malta	MT	60.1	71.0	82.4	65.2	64.2	27.4	91.8
Bulgaria	BG	58.0	68.6	61.9	53.3	42.7	56.0	76.4
Letonia	LV	57.9	73.6	64.3	48.9	65.8	39.0	78.4
Polonia	PL	56.8	66.8	73.3	56.0	52.5	35.1	82.2
Lituania	LT	56.8	73.2	65.6	55.8	50.6	36.6	79.1
Estonia	EE	56.7	72.1	66.7	53.2	74.7	28.2	81.5
Portugal	PT	56.0	72.0	70.9	54.8	47.5	33.9	83.6
Chipre	CY	55.1	70.7	79.2	58.5	51.3	24.7	88.2
Rep. Checa	CZ	53.6	66.1	75.9	57.3	57.3	22.6	86.0
Croacia	HR	53.1	69.4	69.9	49.8	51.0	28.5	83.3
Eslovaquia	SK	52.4	65.5	74.0	60.0	46.3	23.1	85.3
Rumanía	RO	52.4	67.1	59.4	51.8	50.3	33.2	70.4
Hungría	HU	50.8	67.2	70.7	56.9	54.3	18.7	86.0
Grecia	EL	50.0	64.2	70.7	55.6	44.7	21.7	83.1

Fuente: Datos y elaboración por el Instituto de la Mujer

Gráfico 5:

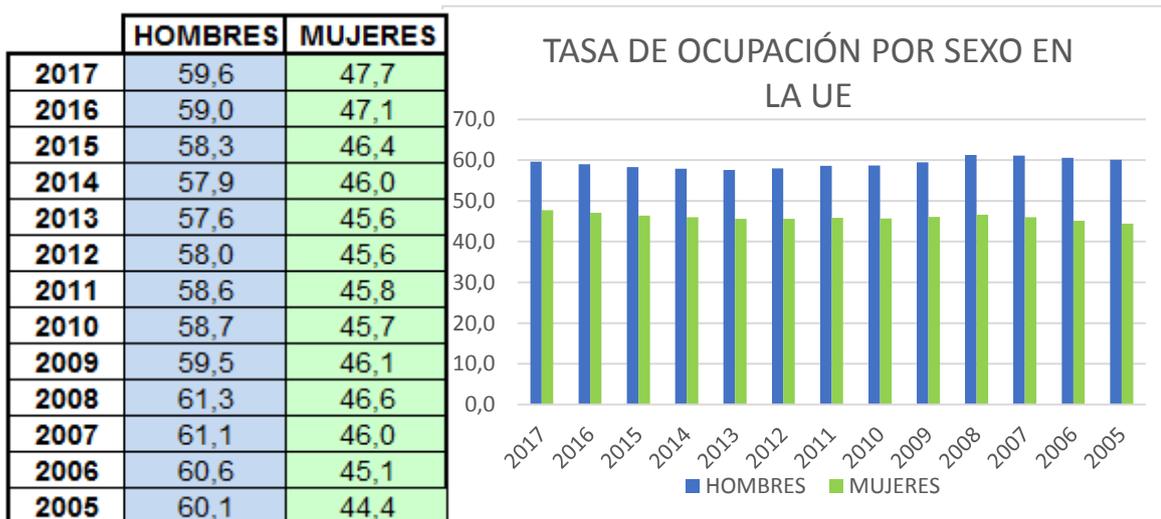


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer

El estudio *Índice de Igualdad de Género: Conclusiones principales*, escrito por Bonfils, L., Dra. Humbert, A., Dra. Ivaškaite-Tamošiune, V., Dra. Rita, A., Nobrega, L., Dra. Reingarde, J. & Dra. Riobóo, I., afirma que a pesar de la inmensidad de políticas para obtener el objetivo de total igualdad de género que se han realizado en la Unión Europea, el índice de igualdad de género demuestra que se está lejos de llegar a la total igualdad entre sexos (como se ha visto tanto en la tabla 3 y el gráfico 4).

A continuación, se analiza la tasa de ocupación de la Unión Europea, indica el porcentaje de gente empleada entre 16 y 64 años, además, informa sobre la evolución de la mujer dentro del mercado laboral comparando las tasas de ocupación femenina y masculina (Economipedia, *Tasa de ocupación o de empleo*). En la tabla número 4 y el gráfico número 5, se observa cómo durante el paso de los años se ha ido igualando la tasa de ocupación femenina y masculina, y así, mejorando la igualdad entre sexos, aunque en todos los periodos la tasa masculina siempre está por encima de la femenina, que demuestra lo que ya se ha dicho anteriormente, la mujer con el paso de los años sigue teniendo menos oportunidades dentro del mercado laboral, en los puntos a lo largo del trabajo se verá un análisis más desagregado de los sectores del mercado de trabajo y quien trabaja en ellos.

Tabla 4: TASA OCUPACIÓN UE Gráfico 6:

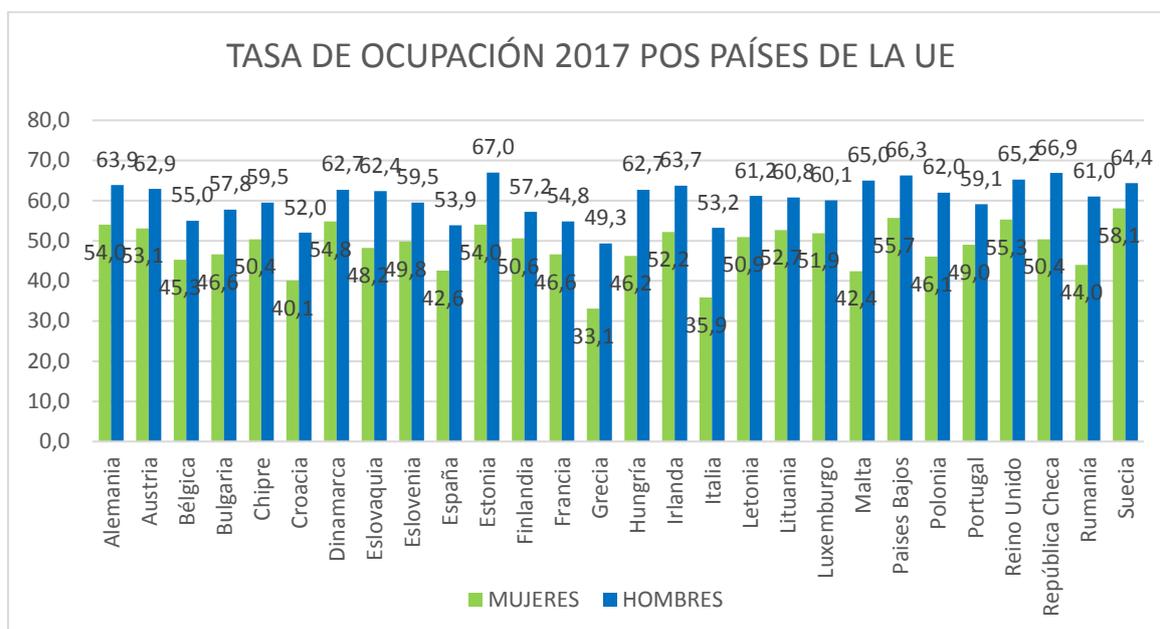


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos del Instituto de la Mujer

Siguiendo con el análisis de la tabla anterior, el gráfico 6 es de la tasa de ocupación del año 2017 por países de la Unión Europea, es apreciable a simple vista que en todos estos países es más alta la tasa de ocupación masculina que femenina, es decir, es algo generalizado que los hombres tienen más facilidades dentro de mundo del mercado laboral. Las tasas más altas tanto en mujeres como en hombres son en Suecia (58,1 y 64,4 puntos porcentuales respectivamente), Países Bajos (55,7 y 66,3 puntos porcentuales), Reino Unido (55,3 y 65,2 por ciento) y Dinamarca (54,8 y 62,7 puntos porcentuales), los 4 países con tasas de ocupación más bajas, cogiendo como base las tasas de ocupación femenina son Grecia, en el sector femenino con un 33,1 por ciento y en el masculino con un 49,3 por ciento, Italia (35,9 y 53,2 puntos porcentuales respectivamente), Croacia (40,1 y 52 por ciento) y Malta con un 42,5 por ciento en la tasa femenina y un 65 por ciento en la masculina, aunque también hay que señalar que España es la siguiente en las peores tasas de ocupación femenina (en el quinto puesto) con un 42,6 por ciento y un 53,9 en la tasa de empleo masculina.

Cabe decir que, los países que tienen las tasas más altas de ocupación son aquellos que se encuentran en unas economías estables y más ricas, y en cambio los que las tienen más bajas son aquellos países que han pasado (y están pasando) dificultades económicas, como Grecia que está pasando por una crisis económica enorme además con un gran déficit, lo que influye que las tasas de empleo sean inferiores a los demás países, pero lo que tienen todos los países en común es que siempre la tasa de empleo es más alta la masculina, lo que demuestra que sigue habiendo una gran brecha entre los dos sexos.

Gráfico 7:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos del Instituto de la Mujer

Otro punto para tener en cuenta en el análisis del empleo femenino y masculino es la brecha salarial existente entre ambos sexos. La brecha salarial es la diferencia del salario por hora medio bruto que ganan ambos sexos, se refiere en porcentaje lo que ganan más los hombres que las mujeres.

La tabla siguiente muestra esta diferencia entre los distintos países de la UE, según el estudio *Índice de Igualdad de Género: Conclusiones principales*, el sector femenino está en una situación más precaria en cuanto al acceso de recursos financieros, por ende, su situación económica es peor. La tabla muestra como en toda la Unión Europea las mujeres obtuvieron menos ingresos que los hombres, cosa que se ha ido repitiendo durante todos los años, lo que significa que las mujeres tienen más probabilidades de caer en riesgo de pobreza. Se puede ver como que de manera generalizada esa brecha se ha ido reduciendo en casi todos los países de la UE, excepto en algunos casos como son Eslovenia, Letonia, Polonia, Portugal y Reino Unido, en todos los demás esa brecha se ha ido reduciendo paulatinamente.

Tabla 5: BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIÓN EUROPEA

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
TOTAL	16,2	16,2	16,6	16,7	17,2	16,8	16,4
Alemania	21,5	22,0	22,3	22,1	22,7	22,4	22,3
Austria	20,1	21,7	22,2	22,3	22,9	23,5	24,0
Bélgica	6,1	6,5	6,6	7,5	8,3	9,4	10,2
Bulgaria	14,4	15,4	14,2	14,1	15,1	13,2	13,0
Chipre	13,9	14,0	14,2	14,9	15,6	16,1	16,8
Dinamarca	15,0	15,1	16,0	16,5	16,8	16,4	15,9
Eslovaquia	19,0	19,6	19,7	18,8	20,8	20,1	19,6
Eslovenia	7,8	8,1	7,0	6,3	4,5	3,3	0,9
España	14,2	14,2	14,9	17,8	18,7	17,6	16,2
Estonia	25,3	26,9	28,1	29,8	29,9	27,3	27,7
Finlandia	17,4	17,6	18,4	18,8	19,2	19,1	20,3
Francia	15,2	15,3	15,5	15,5	15,6	15,7	15,6
Hungría	14,0	14,0	15,1	18,4	20,1	18,0	17,6
Italia	5,3	5,5	6,1	7,0	6,5	5,7	5,3
Letonia	17,0	17,0	17,3	16,0	14,9	14,1	15,5
Lituania	14,4	14,2	13,3	12,2	11,9	11,5	14,6
Luxemburgo	5,5	5,5	5,4	6,2	7,0	7,9	8,7
Malta	11,0	10,4	10,6	9,7	9,5	7,7	7,2
Países Bajos	15,6	16,1	16,1	16,5	17,6	18,6	17,8
Polonia	7,2	7,4	7,7	7,1	6,4	5,5	4,5
Portugal	17,5	17,8	14,9	13,3	15,0	12,9	12,8
Reino Unido	21,0	21,0	20,9	20,5	21,2	19,7	19,5
Rep. Checa	21,8	22,5	22,5	22,3	22,5	22,6	21,6
Rumanía	5,2	5,8	4,5	4,9	6,9	9,6	8,8
Suecia	13,3	14,0	13,8	14,6	15,5	15,6	15,4

Fuente: Datos y elaboración por la web del EUROSTAT

Algunos de los motivos de la existencia de esta diferencia salarial, según el estudio realizado por la Comisión Europea, *Causas del salario desigual entre hombres y mujeres* (2018), son: la valoración del trabajo, es decir, las mujeres suelen cobrar menos que los hombres por hacer trabajos del mismo valor, ya que se suelen valorar de manera diferente las habilidades de los hombres y de las mujeres. Existe una fuerte segregación dentro del mercado laboral, lo que incide a que las mujeres y los hombres se dediquen a sectores muy distintos, y esta segregación está muy relacionada con los estereotipos, esto es, que a pesar de que la mayoría de los graduados son mujeres, un pequeño porcentaje se gradúan en matemáticas, ingeniería o informática. Además, las mujeres se suelen dedicar a los trabajos no remunerados, en otras palabras, a la cuida de los niños y trabajos domésticos, además, ellas se cogen más el permiso de maternidad en el trabajo, y juntando esto con falta de guarderías, acaban dejando el trabajo para quedarse encargadas del hogar, lo que afecta a su remuneración.

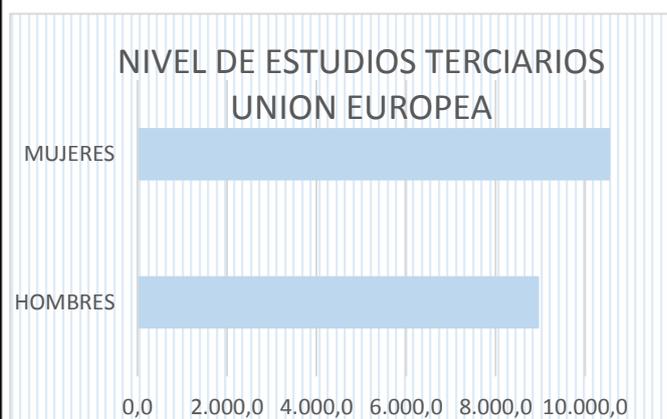
Acabamos de mencionar que la mayoría de los graduados de educación terciaria son mujeres, la siguiente tabla y gráfico muestra en que proporción las mujeres con estudios superiores superan a los hombres con estudios superiores, la media de la Unión europea de hombres que han cursado estudios superiores es de 8.969,2 (en miles) y 10.561,3 de mujeres, las cuales superan a los hombres en 1.592,1 mujeres que han cursado estudios terciarios. Esto se repite en casi todos los países de la Unión Europea, como se muestra en el gráfico 8. Parece extraño que, aunque haya más mujeres que hombres con estudios universitarios, la brecha salarial sigue existiendo, aunque se podría explicar con los motivos ya expuestos en el anterior párrafo.

Tabla 6: ESTUDIANTES EN EDUCACIÓN

TERCIARIA EN LA UNIÓN EUROPEA EN 2015(en miles).

	HOMBRES	MUJERES
EU	8.969,2	10.561,3
DE	1.550,1	1.427,6
AT	199,2	226,7
BE	222,7	282,0
BG	126,8	152,2
CY	16,1	21,1
HR	70,5	91,5
DK	134,7	179,1
SK	74,5	109,9
SI	35,8	49,8
ES	920,2	1.043,7
EE	22,7	32,5
FI	140,4	162,1
FR	1.102,9	1.321,2
EL	347,7	329,7
HU	139,9	167,8
IE	105,4	109,3
IT	797,6	1.028,9
LV	34,7	51,2
LT	59,7	81,0
LU	3,4	3,5
MT	5,8	7,4
NL	401,9	440,7
PL	682,1	983,2
PT	157,7	179,8
UK	1.021,9	1.308,4
CZ	168,9	226,6
RO	251,0	290,7
SE	174,9	253,7

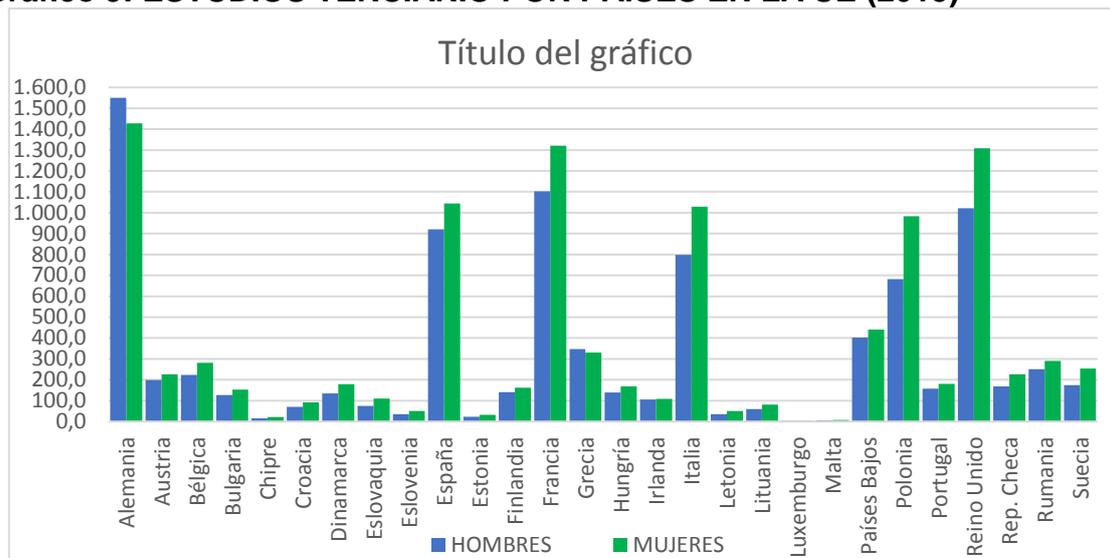
Gráfico 8: ESTUDIOS TERCARIOS (2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del EUROSTAT

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del EUROSTAT

Gráfico 9: ESTUDIOS TERCIARIO POR PAÍSES EN LA UE (2015)



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

2.2. Peso en el PIB del trabajo de las mujeres en Europa.

En esta sección del trabajo se va a analizar el trabajo femenino cuando peso tiene dentro del PIB.

<El estudio *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*, realizado por el personal técnico del Fondo Monetario Internacional, afirma que habría una mejoría significativa en los indicadores macroeconómicos si las mujeres desarrollaran todo su potencial dentro del mercado laboral, de hecho, se han visto pérdidas del PIB por las diferencias entre sexo dentro del mercado de trabajo (Cuberes y Teignier, 2012, citado por el personal del FMI), si se igualaran la tasa de participación de la fuerza de trabajo de ambos sexos el PIB se elevaría (Aguirre y otros 2012, citado por el personal de FMI), por ejemplo, en Estados Unidos sería un aumento del cinco por ciento.

El artículo de Nueva Tribuna, *PIB y mujer en 10 datos* confirma una serie de datos sobre el PIB y el trabajo femenino, entre ellos, que un estudio del FMI afirma que una repartición igual entre el trabajo femenino y masculino provocaría una subida del PIB de hasta el 34 por ciento en algunos países. También la Organización Internacional del Trabajo indica que cerrar la brecha entre sexos implicaría un beneficio de 5,8 trillones de dólares a toda la economía, además que un mercado laboral más equitativo significaría la liberación de capital en

forma de impuesto para los Estados. El artículo de Nueva Tribuna también afirma que el estudio de *Women in the digital Age*, indica que, incluir más mujeres en empleos digitales beneficiaría a la economía en 16 billones de euros en la Unión Europea, además, Bruselas afirma que, si las mujeres trabajaran más en los sectores tecnológicos, habría un crecimiento (aparte del anterior) de 16 millones de euros por año. El último dato que menciona el artículo, la igualdad de género en las economías desarrolladas aumentaría un 12% el PIB.

Se podría destacar, que un reparto más equitativo del mercado laboral entre ambos sexos beneficiaría a la economía global.

3. Empleo en España, comparativa de las comunidades autónomas.

3.1. Empleo por sexo y sector económico

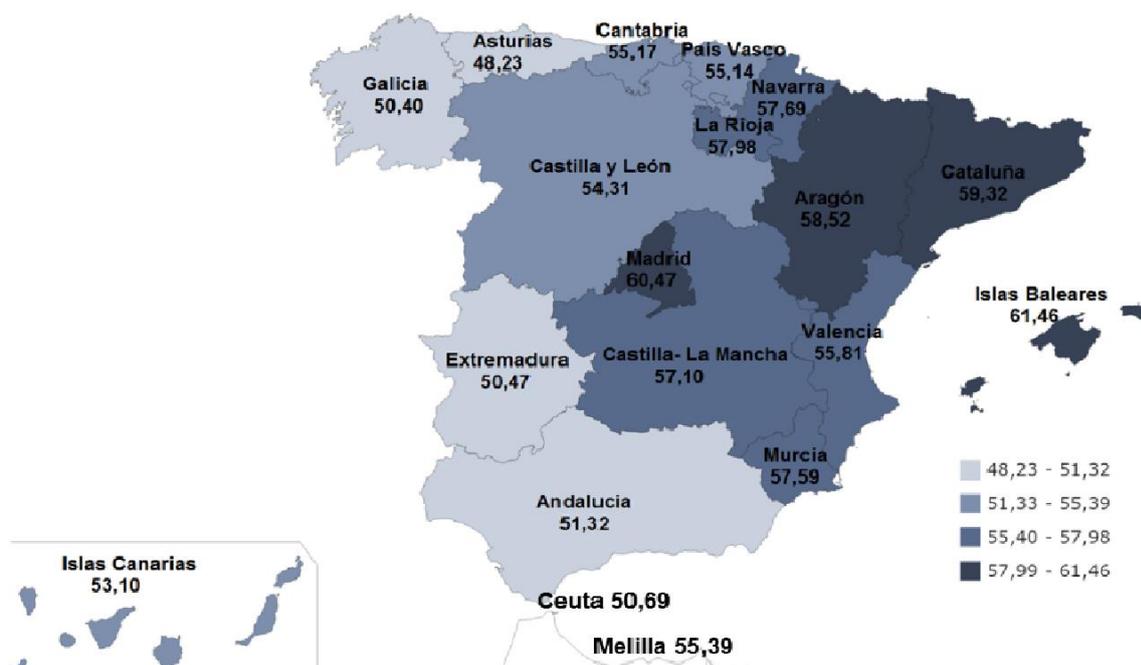
En esta sección del trabajo se analiza el trabajo femenino, pero solo dentro de España, y como veréis, son resultados muy parecidos a los de Europa.

Primero se analiza mediante un mapa la tasa de ocupación tanto de hombres como de mujeres por comunidades autónomas, y así poder observar la diferencia existente entre ambos sexos. Cabe decir que el trabajo femenino en España ha ido en aumento con el paso del tiempo, pero aún siguen, habiendo más hombres que mujeres ocupados, además de que este crecimiento ha sido de manera desigual, en gran medida por la segregación horizontal (punto que veremos con más incisión en la sección 4).

Además, realizando el análisis de manera territorial, como dice el estudio *MUJER Y ECONOMÍA SOSTENIBLE: BALANCE Y PERSPECTIVAS*, escrito por Maroto, R., Candela, A. & Mulas, C. (2011), hay importantes desigualdades a escala regional, y estas diferencias pueden ser objetivas, como la composición de la población, las distintas actividades productivas que se realizan en cada comunidad autónoma, donde también influye la oferta educativa que se imparta en cada región, como diferencias subjetivas, que sería la ideología y diferencias culturales. Por ejemplo, en aquellas que hay menos infraestructuras, menos oferta educativa y pocas industrias tendrán una tasa de empleo más baja, cosa que encontramos en ambos sexos.

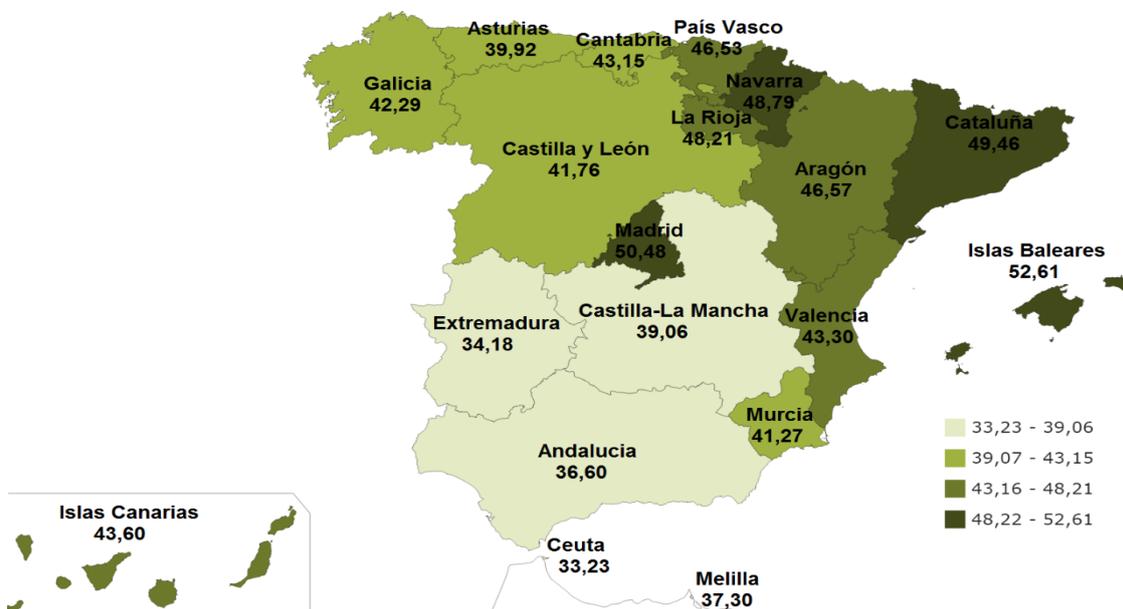
A continuación, hay una serie de mapas comparativos de la tasa de empleo por comunidades autónomas y por sector económico. Estos gráficos muestran como tanto en hombres como en mujeres coinciden en que comunidades autónomas tienen las tasas más altas y más bajas. En las más altas están las Islas Baleares, Comunidad de Madrid y Cataluña, y en las más bajas, en el caso de las mujeres, son Andalucía, Extremadura, Ceuta y Melilla, y en el de los hombres, Asturias, Galicia, Andalucía y Ceuta. En todos los casos, la tasa de empleo masculina sigue siendo más alta que la femenina, por ejemplo, en las Baleares la tasa masculina es de 61,46 por ciento y la femenina del 52,61 por ciento, en Madrid son 60,47 y 50,48 por ciento respectivamente, en Cataluña son de 59,32 y 49,46 por ciento, y pasa lo mismo en las comunidades con las tasas más bajas.

Gráfico 10: TASA DE EMPLEO MASCULINA POR CCAA 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

Gráfico 11: TASA DE EMPLEO FEMENINO POR CCAA 2018

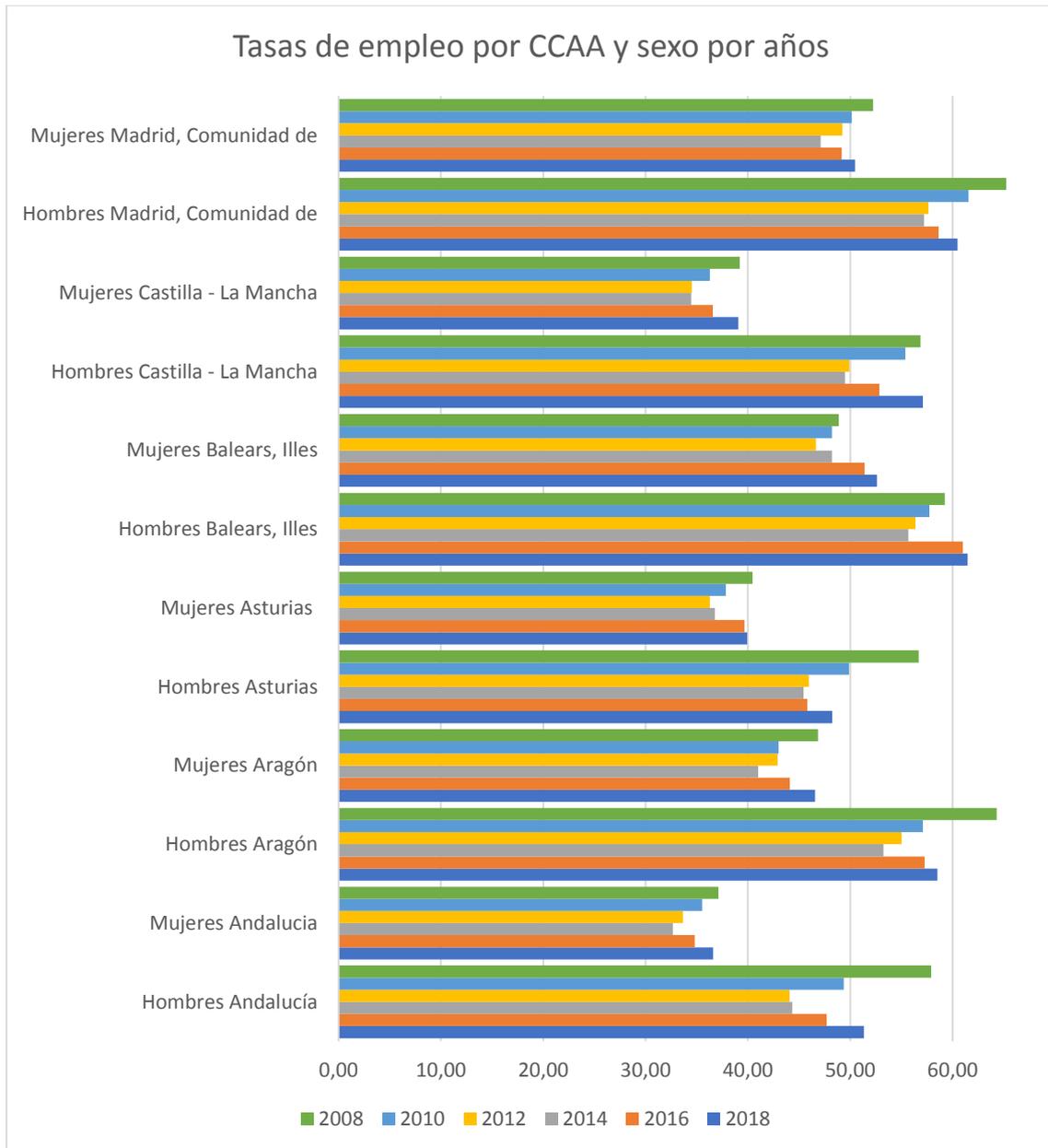


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

En el gráfico número 10 se puede ver de manera más visual como a lo largo de los años la tasa de empleo masculina siempre ha estado por encima de la femenina, hay que destacar que en todos los casos en 2008 es la tasa más alta

y luego cae, debido a la crisis inmobiliaria que estalló en 2007, pero también en esta caída, sigue siendo mayor la tasa de los hombres que el de las mujeres, aunque en la actualidad la tasa de empleo se ha ido recuperando en ambos sexos.

Gráfico 12:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

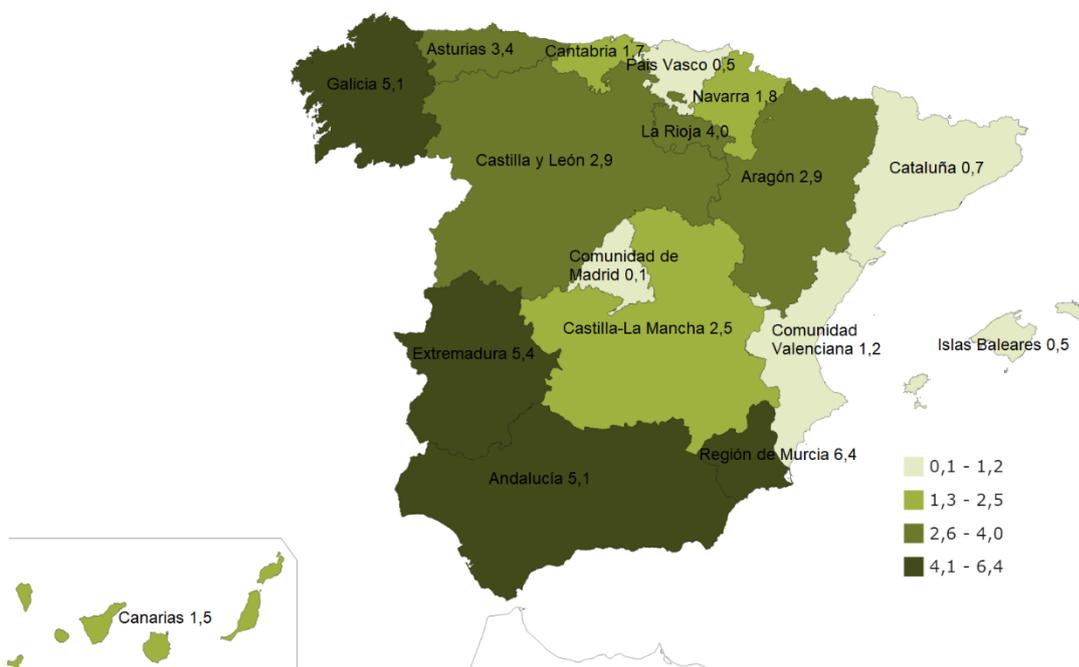
Como se ha dicho antes, las tasas de empleo de cada comunidad autónoma también dependen de las actividades productivas existentes y la oferta educativa que haya disponible, y además también influye que los hombres y las mujeres

se suelen dedicar a sectores distintos, por ejemplo, en los siguientes mapas hay por cada sector económico la tasa de empleo femenina en cada comunidad autónoma.

El sector con la tasa de empleo femenina más baja es la construcción en comparación con los otros sectores económicos (agricultura, industria y servicios), con un 0,3 por ciento en Melilla, 0,4 por ciento en Extremadura y un 0,7 en Andalucía (igual que en las Islas Canarias y la Región de Murcia), y las regiones con la tasa más alta en este sector son, las Islas Baleares, Cataluña y Navarra, con un 2,0 %, 1,8 % y un 1,9 % respectivamente. El siguiente sector con menos presencia femenina es el de la agricultura, donde las regiones con la tasa de empleo femenino son, la Comunidad de Madrid (0,1 por ciento), las Islas Baleares y el País Vasco (0,5 por ciento), y Cataluña (0,7 por ciento). Las comunidades con la tasa más alta son la Región de Murcia con un 6,4 por ciento, Andalucía y Galicia con un 5,1 por ciento, y Extremadura con un 5,4 por ciento. El sector de la industria está en el segundo puesto de tasa más alta de empleo femenino, con 16,4 por ciento en la Rioja, un 14,4 por ciento en Navarra y 11,4 el País Vasco y Cataluña, y las más bajas son Ceuta, Melilla, Extremadura y las Islas Baleares, con un 1, 1,2 y 3,8 respectivamente (3,8 para tanto para Extremadura y las Baleares). Por último, la tasa más elevada de empleo femenino se encuentra en el sector servicios (también en el caso de los hombres, pero se verá más adelante), con las tasas más altas situada en las Islas Baleares (93,7 por ciento), las Islas Canarias (95,7 por ciento), Ceuta y Melilla (97,6 y 98,6 por ciento), las regiones con las tasas más bajas son La Rioja, Navarra y Aragón.

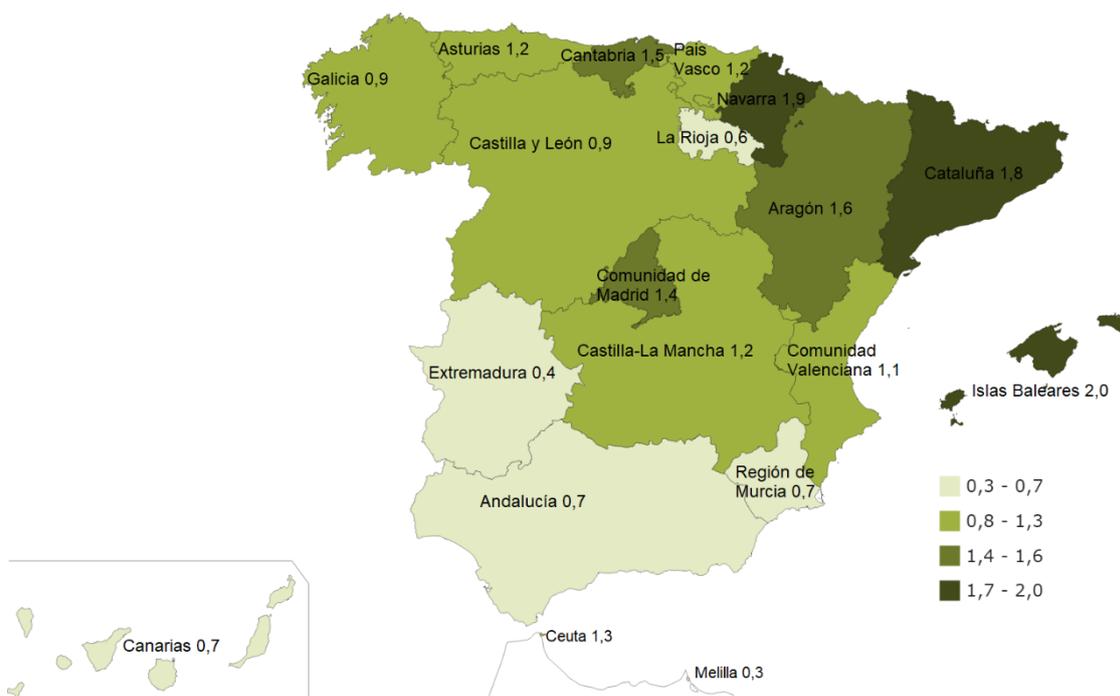
Las cantidades mencionadas son lógicas ya que España se ha especializado en el sector servicios en los últimos años (sobre todo las islas ya que promueven el turismo de sol y playa, aparte de Ceuta y Melilla), también es normal que la industria esté en el segundo lugar ya que España tenía un pasado industrial importante centralizado en Cataluña y el País Vasco. Además, hay que añadir que hay menos presencia femenina en los sectores como la construcción y la industria.

Gráfico 13: EMPLEO SECTOR AGRICULTURA MUJERES 2018



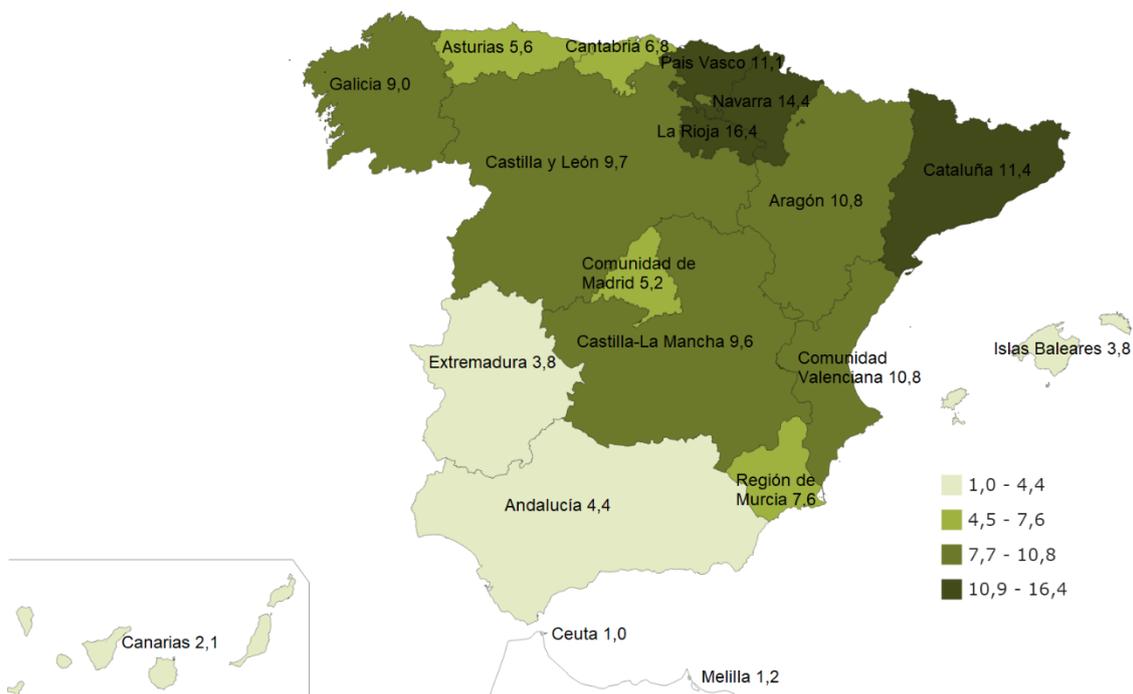
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

Gráfico 14: EMPLEO SECTOR CONSTRUCCION MUJERES 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

Gráfico 15: EMPLEO SECTOR INDUSTRIA MUJERES 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

Gráfico 16: EMPLEO SECTOR SERVICIOS MUJERES 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

En el gráfico número 15 muestra la brecha salarial por comunidades autónomas en el año 2016, realizado por Nieves Mira en su artículo *¿Por qué sigue existiendo la brecha salarial entre hombres y mujeres?*, donde explica estas diferencias. Primero empieza con una definición de a brecha salarial:

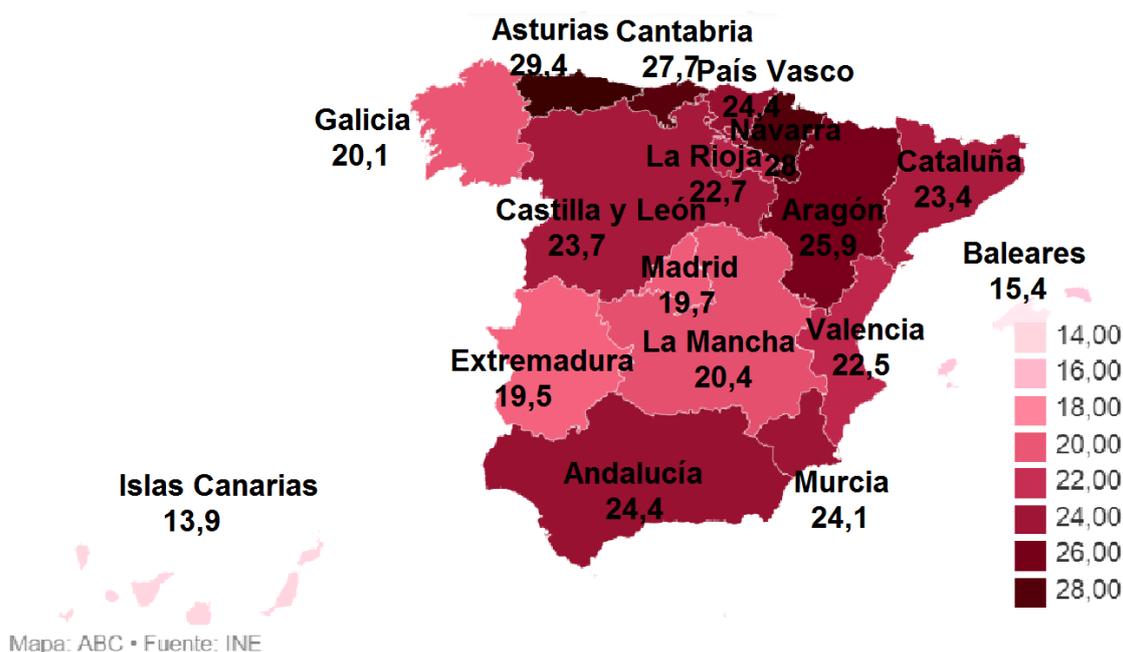
La diferencia entre lo que gana un hombre y una mujer, esto es, la brecha salarial, es una realidad que acompaña a las mujeres a lo largo de toda su vida laboral, desde que se integran en el mercado de trabajo hasta que se jubilan. La brecha salarial es un indicador que informa acerca de las diferencias entre el salario de un hombre y de una mujer en el mercado laboral. Habitualmente se expresa como un porcentaje sobre el salario de los hombres.

También afirma que las mujeres para igualar en salario a los hombres, de media, tendrían que trabajar 10 años más que ellos, ya que ellas cobran de media casi seis mil euros menos que los hombres al año.

Las comunidades con más brecha salarial (como muestra el mapa del gráfico 15) son Asturias con un 29,4 por ciento, Navarra con un 28 por ciento, Cantabria que tiene un 27,7 por ciento y el País Vasco con un 24,4 por ciento y las que tienen la brecha salarial más bajas con las Islas Canarias y las Islas Baleares con un 13,9 y un 15,4 por ciento respectivamente. Hay que decir que la región donde las mujeres reciben una retribución menor es Extremadura, con una brecha salarial del 19,5 por ciento, y las que tienen un sueldo mayor son las de Madrid y el País Vasco con una brecha salarial del 19,7 y 24,4 por ciento. (Nieves Mira, abc 2018)

Por tanto, el artículo indica que la brecha salarial está en todas las regiones de España, lo que implica que a ellas están más afectadas por la pobreza que los hombres, de hecho, dos de cada diez mujeres que tienen empleo están en riesgo de pobreza, y más de la mitad son mileuristas.

Gráfico 17: BRECHA SALARIAL ENTRE LAS CCAA 2016



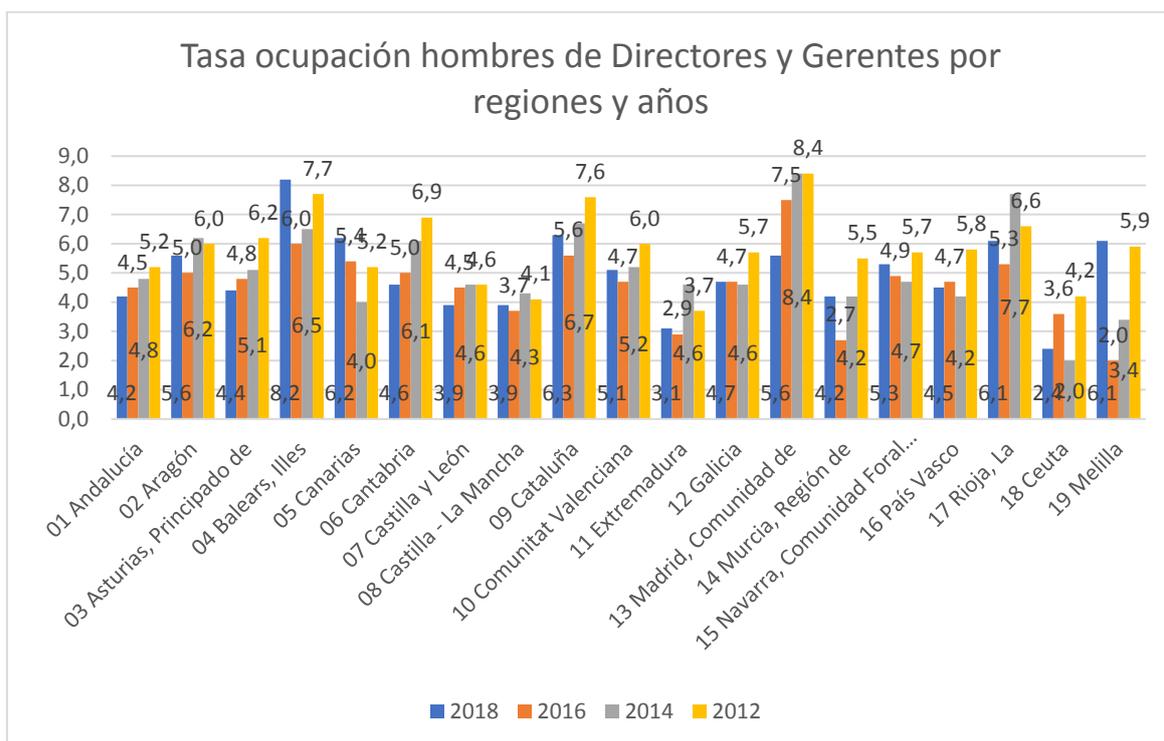
Fuente: Mapa del diario ABC mediante los datos del INE, del artículo *¿Por qué sigue existiendo la brecha salarial entre hombres y mujeres?* De Nieves Mira

Otro dato interesante es el porcentaje de directivos y gerentes mujeres en comparación con los directivos y gerentes hombres que existe en España, que se muestran en los gráficos 16 y 17 que vienen a continuación.

En la tabla donde se muestran los hombres (gráfico 16), se ve que cada región ha evolucionado de manera distinta, en algunas han aumentado la cantidad de directivos y gerentes como en Baleares, que pasaron del 7,7 al 8,2 por ciento, y otras que ha disminuido como en Cataluña, que fue del 7,6 al 6,3 por ciento, lo cual pasa lo mismo en el caso de las mujeres, en pasó del 4,7 a 4,2 por ciento, y al caso contrario encontramos a La Rioja que pasó del 2,3 al 2,9 por ciento. En el caso de las mujeres se ve de forma general que en todos los años es más alta la tasa de los hombres que de las mujeres, menos en Ceuta y Melilla que tanto en 2018 como en 2016 fueron más alta la tasa de ocupación en puestos directivos en mujeres que en hombres.

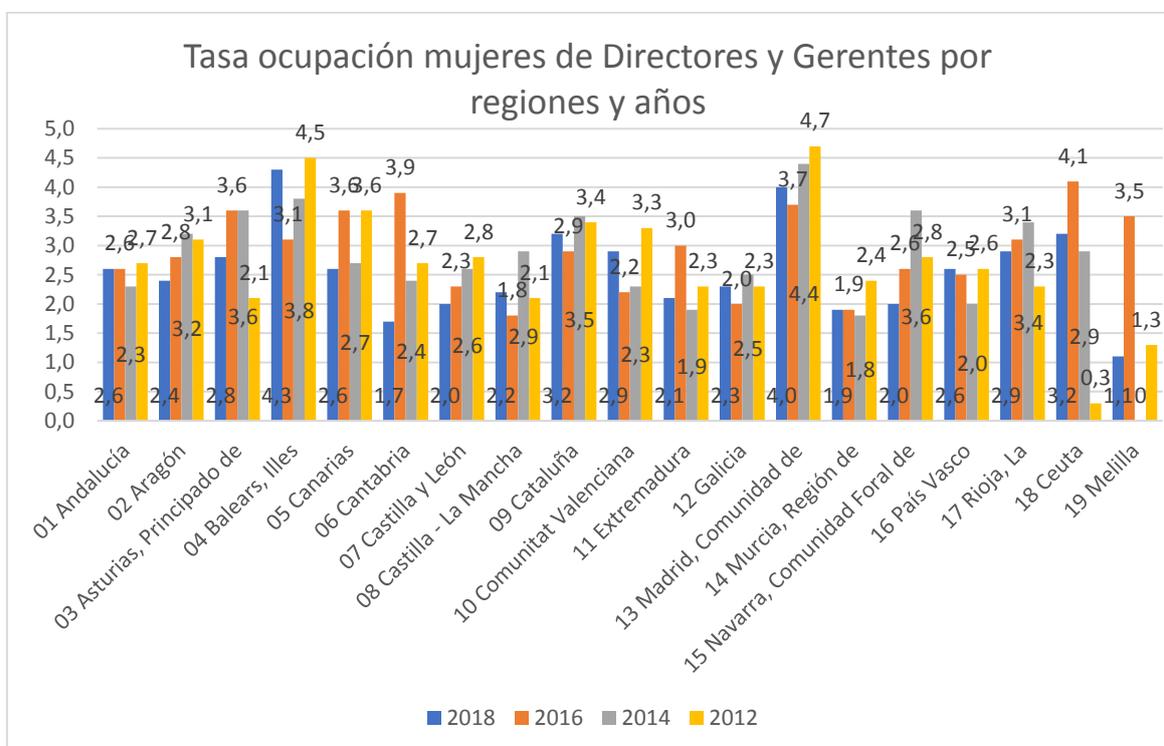
Con estos gráficos se ve que no solo existe brecha salarial, si no también hay una brecha entre los trabajos que realizan las mujeres y los hombres, es decir, la segregación horizontal, donde hay una discriminación indirecta.

Gráfico 18:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

Gráfico 19:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

4. Desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral

En este punto se analiza más concretamente los motivos y el grado de desigualdad laboral que existe entre ambos sexos en varios ámbitos, como son la tasa de empleo, la de desempleo, el nivel de estudios de cada sexo, la segregación laboral (tanto horizontal como vertical) y la brecha salarial existente.

4.1 Características del mercado laboral según el género

Según el género el mercado laboral es distinto, es decir, tanto las tasas de actividad, de empleo, de paro y el tipo de trabajo son distintos para ambos sexos. En la tabla 7 están las distintas tasas por años, y se observa como tanto en la tasa de actividad como la de empleo es mayor en los hombres que en las mujeres a lo largo de los años, y que la tasa de paro siempre ha sido mayor la de las mujeres que la de los hombres, lo que demuestra lo que se ha mencionado anteriormente, las mujeres tienen más probabilidades de caer en riesgo de pobreza que los hombres, ya que a ellas les cuesta más encontrar trabajo a jornada completa y estabilidad económica que a ellos, las mujeres son más dadas a contrato de jornada parcial y de temporalidad, lo veremos a lo largo de este punto. A pesar de que la tasa de empleo femenino siempre está por debajo del masculino, este ha ido aumentando con el paso de los años, por ejemplo, la tasa de empleo ha tenido altibajos durante los años, pero ha acabado siendo mayor que en 2005 (ha pasado de 40,77 por ciento a 43,11 por ciento)

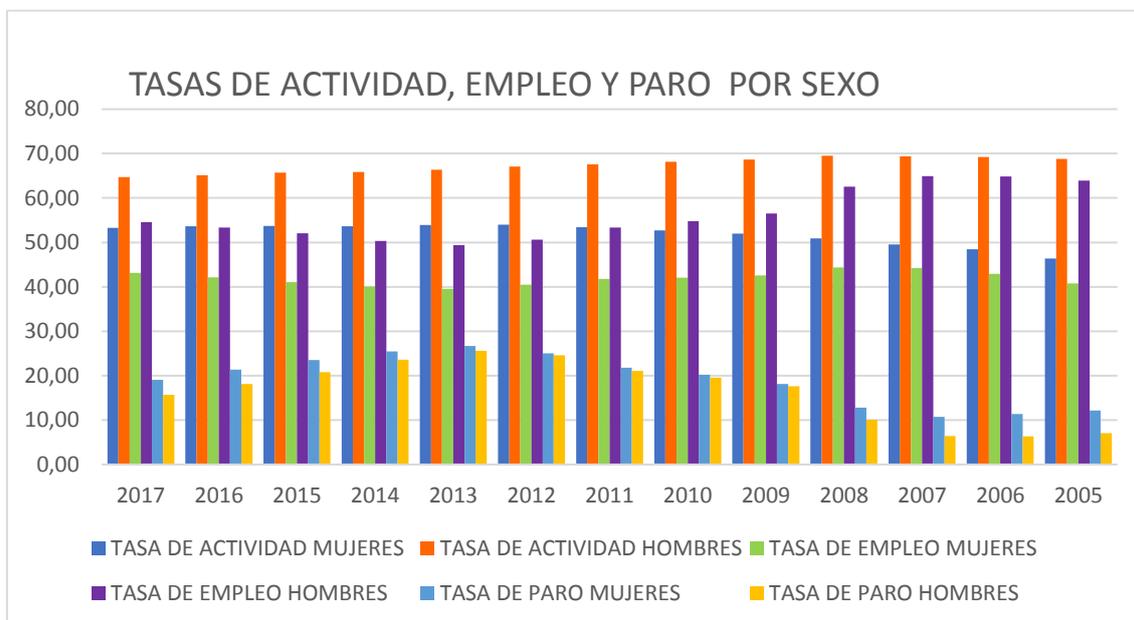
Tabla 7: TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO EN ESPAÑA POR SEXO

	TASA DE ACTIVIDAD MUJ.	TASA DE ACTIVIDAD HOM.	TASA DE EMPLEO MUJ.	TASA DE EMPLEO HOM.	TASA DE PARO MUJ.	TASA DE PARO HOM.
2017	53,24	64,73	43,11	54,60	19,03	15,66
2016	53,64	65,13	42,17	53,33	21,38	18,12
2015	53,70	65,69	41,05	52,05	23,55	20,77
2014	53,67	65,83	40,03	50,30	25,43	23,60
2013	53,94	66,39	39,56	49,39	26,67	25,60
2012	53,98	67,10	40,47	50,61	25,03	24,58
2011	53,39	67,56	41,74	53,34	21,81	21,04
2010	52,70	68,15	42,04	54,82	20,22	19,57
2009	52,01	68,64	42,58	56,53	18,13	17,64
2008	50,93	69,54	44,39	62,55	12,84	10,05
2007	49,51	69,40	44,21	64,95	10,70	6,41
2006	48,45	69,22	42,96	64,83	11,34	6,35
2005	46,41	68,78	40,77	63,94	12,16	7,04

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos del Instituto de la Mujer

En el gráfico 18 se ve de manera más visual lo que muestra la tabla 7, los hombres son los que tienen las tasas más altas en cuanto a actividad y empleo, y más bajas en la tasa de paro que las mujeres.

Gráfico 20:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos del Instituto de la Mujer

Hernando, M. & Zarzosa, P. (2018) escribieron el estudio *La evolución de la empleabilidad de la mujer en el mercado de trabajo español*, donde aclaran algunas causas sobre el aumento de la empleabilidad de la mujer, por ejemplo, la mayor inversión en capital humano, es decir, como se ha aumentado el tiempo de estudio tanto de los obligatorios como de los superiores, hay una menor presencia femenina en el mercado laboral cuando las mujeres son más jóvenes, pero después salen más preparadas, lo que aumenta su participación laboral, acercándose así a la tasa de los hombres y aumentando su permanencia laboral. También ha influido la disminución de la tasa de natalidad y el aumento de la edad de maternidad, ya que muchas mujeres han decidido tener menos descendencia y si la tienen, más tardía, y así poder participar más en el mundo laboral, pero aún así, están a la cabeza de del trabajo a tiempo parcial, ya que prefieren una jornada flexible (por ejemplo, como atender a la casa y a los niños, es decir, su rol de género anticuado que hoy en día sigue vigente)

Otro punto para tener en cuenta son los estereotipos que se les inculcan a ambos géneros, ya que también influye en lo que estos estudiarán y a que se dedicarán posteriormente (además de que estos estereotipos también influyen en las elecciones de los empleadores). Según el artículo de Concilia2, *Estereotipos de género presentes en el ámbito laboral*, define:

Los estereotipos de género se pueden definir como aquellas características o cualidades que, por razón de género, se dan por supuestas y asumidas en la persona. Victoria Sau en su libro «Ser mujer: el fin de una imagen tradicional», lo deja claro dando algunos elementos que se asumen como características masculinas y como femeninas. Lo masculino representa estabilidad emocional, auto-control, dinamismo, valentía, aptitud para las ciencias o racionalidad; lo femenino se asocia con inestabilidad emocional, falta de control, pasividad, ternura, dependencia o miedo.

Entonces, el artículo incide en que estos estereotipos de género influyen en las ocupaciones de las mujeres y de los hombres, ya que, hay profesiones que se consideran masculinas y otras que se consideran femeninas, como son las de bombero, policía, ingeniero que están más asociadas a los hombres, y enfermera, profesora, personal de limpieza, que están asociadas a las mujeres, lo cual implica que las mujeres tiendan a elegir estudios dentro de las ramas de la ciencia de la salud, arte, humanidades, y los hombres en ingenierías, matemáticas, tecnología. También se dan estas diferencias dentro de las ofertas de trabajo, dado que a un hombre no se le pregunta ni va a ser padre o tiene hijos y a una mujer si se le hace esa clase de preguntas, lo que provoca que los hombres acaben siendo más contratados.

4.2 Tasas de desempleo

A continuación, se analiza la tasa de paro para ambos sexos, donde en los dos evolucionan de una manera igual, en 2006 y 2007 se encuentra las tasas más bajas de paro, pero los dos van creciendo, cogiendo el punto más álgido en 2013, con una tasa de 26,67 por ciento para las mujeres y 25,60 para los hombres, y luego va descendiendo, pero no volviendo a los porcentajes de 2006, donde había más disparidad entre hombres y mujeres.

Se aprecia que con el paso de los años aumentaba la tasa de paro, pero a la vez también se iban acercando más las dos tasas, la masculina y la femenina, probablemente porque también aumentó la tasa de actividad femenina, eso sí, siempre la tasa de paro de las mujeres está por encima de la del hombre (Melania Sosa Pérez, 2017, *El mercado laboral de la mujer en España*)

Gráfico 21:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

El *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2017*, indica que el número de paradas se redujo en 196.700 mujeres en 2017, una disminución del 7,64 por ciento respecto al año 2013 (la tasa más alta registrada desde 2006), aunque ese descenso fue más acusado en los hombres, como se ve en el gráfico 19, con una diferencia de 3,47 puntos porcentuales.

En la tabla número 8, muestra la cantidad de paradas que hay en 2017 por sectores económicos. La tabla muestra que el paro más alto femenino fue en agricultura, con un aumento del 1,13 por ciento respecto al 2016, pero donde más ha aumentado el paro femenino es en el sector construcción, con una variación del 16,98 por ciento. En la industrial también hubo un aumento del paro femenino en un 0,19 por ciento, por tanto, la reducción de mujeres paradas fue a causa del sector servicios (como se ha visto en el punto anterior es el sector donde hay más empleadas), con una reducción respecto a 2016 de 5,15 por ciento, y también por las mujeres que buscaban empleo por primera vez, que se

redujo en un 12,60 por ciento. Se podría decir que hay un más alto paro en el sector de la construcción, porque es un sector más “masculinizado”, es decir, que la gran mayoría son hombres los que se dedican a la construcción, y por los estereotipos que aún hoy en día están vigentes se contratan a menos mujeres en este tipo de sectores, en cambio, en el sector de servicios se da la situación contraria, es un sector donde hay más variantes y se consideran trabajos más femeninos, como se muestra tanto en la tabla 8 como en el gráfico 14, es un sector donde hay menos paro femenino y más empleo.

Tabla 8: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN FEMENINA PARADA POR SECTORES ECONÓMICOS 2017

Sector económico	Paradas (en miles)	% mujeres sobre el total	% variac. 2017/16
Agricultura	71,9	36,13	1,13
Industria	53,4	30,65	0,19
Construcción	6,2	4,18	16,98
Servicios	702,3	56,93	-5,15
Paradas que buscan primer empleo	1.112,3	55,30	-12,60

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de 2017.

Fuente: Tabla del estudio de Ignacio Niño Pérez, *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2017*

La siguiente tabla nos muestra las 15 actividades donde se ha registrado mayor paro femenino en 2017 (*Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2017*, Ignacio Niño), en casi todas las actividades ha habido una disminución del paro femenino respecto a 2016, excepto en servicios de alojamiento (es destacable que haya aumentado el paro femenino en servicios de alojamiento cuando el turismo es la base de la economía española ya está teniendo un crecimiento positivo), que se ha mantenido más o menos estable, y actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico que aumentó en un 2,82 por ciento.

El 97% de las actividades que se ha registrado mayor paro femenino está dentro del sector servicios, el resto se enmarca en el sector de la industria, más concretamente dentro de la industria de la alimentación (Ignacio Niño, 2017)

Tabla 9: ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR PARO FEMENINO 2017

Actividades económicas ¹	Mujeres	% mujeres sobre total ²	% variac. 2017/16
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	231.114	74,16	-5,32
Servicios de comidas y bebidas	215.956	64,28	-2,50
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	163.530	59,51	-4,83
Servicios a edificios y actividades de jardinería	117.741	74,38	-4,44
Servicios de alojamiento	63.095	66,99	0,93
Educación	56.297	72,53	-6,79
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	54.407	87,38	2,82
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	48.309	64,95	-11,26
Otros servicios personales	46.738	77,77	-4,05
Asistencia en establecimientos residenciales	40.626	87,92	-5,46
Industrias de la alimentación	40.365	62,61	-4,92
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	38.859	59,22	-4,22
Actividades sanitarias	34.757	83,37	-7,01
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	33.093	79,02	-3,70
Actividades jurídicas y de contabilidad	17.974	74,59	-7,62

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2017.

¹ Se han seleccionado las quince primeras actividades económicas que concentran mayor número de mujeres paradas y superan el porcentaje estatal (57,23 %).

² Porcentaje de paradas sobre el total estatal de demandantes parados en esa actividad.

Fuente: Tabla del estudio de Ignacio Niño Pérez, *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2017*

También influyen en las tasas de paro el nivel de estudios que se han obtenido, se puede ver en la tabla 10 que hace referencia a las paradas de larga duración por nivel formativo y el gráfico 20 muestra los parados y las paradas también por nivel formativo.

El número de paradas se redujo en todos los niveles de formación (sin tener en cuenta el indeterminado) donde hubo una mayor disminución fue en las universitarias, con una variación del 11,34 por ciento, además tienen una de las tasas de paro más bajas (8,92 por ciento), después de grado superior de formación profesional (6,29 por ciento), con una reducción con respecto al 2016 del 10,42 por ciento. En todos los sectores se registró una bajada de paro, aunque en el caso de las mujeres fue más evidente en el sector servicios.

Tabla 10: PARADAS DE LARGA DURACIÓN POR NIVELES FORMATIVOS 2017

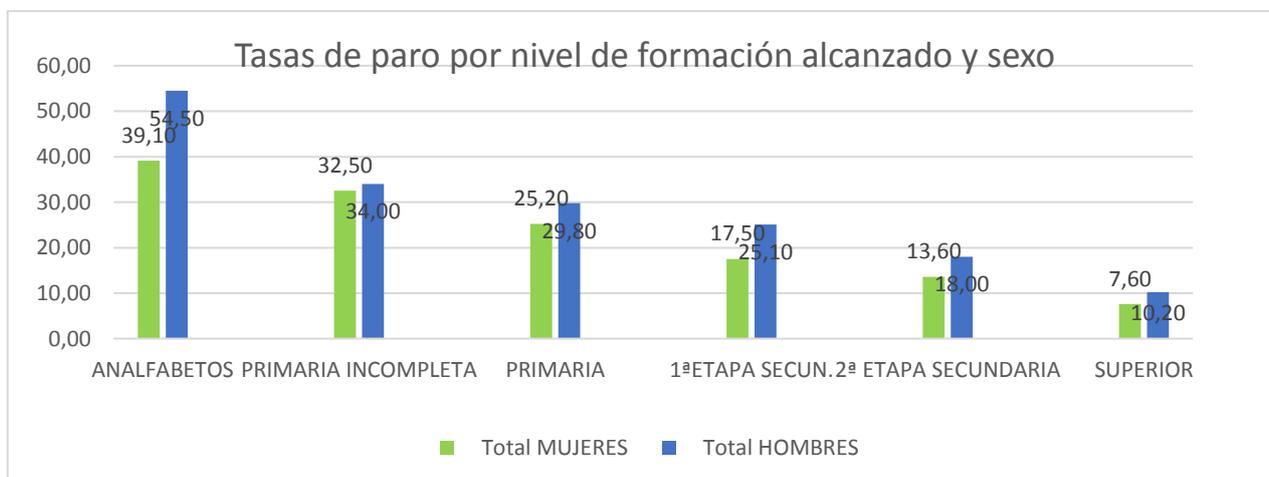
Niveles formativos	Mujeres PLD	% sobre total	% variac. 2017/16
Estudios primarios/sin acreditar	350.980	39,16	-8,39
Educación secundaria obligatoria (ESO)	264.460	29,51	-8,34
Bachillerato y equivalentes	75.856	8,46	-9,17
Grado medio Formación profesional	68.553	7,65	-9,32
Grado superior Formación profesional	56.355	6,29	-10,42
Universitarios	79.953	8,92	-11,34
Indeterminado	43	0,00	-12,24
Total	896.200	100,00	-8,91

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2017.

Fuente: Tabla del estudio de Ignacio Niño Pérez, *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2017*

En el gráfico 20 muestra de forma más visual las tasas de paro masculinas y femeninas en relación con el nivel formativo alcanzado. Es observable como por cada nivel de formación la tasa de paro se hace menor, pero hay que destacar, que en este caso es más baja la tasa de paro femenina que masculina, lo que indica que el nivel de estudios tiene un efecto reversible hacia la dificultad que tienen las mujeres para encontrar trabajo, es decir, el nivel formativo es un estabilizador entre la brecha de fuerza laboral que existe entre ambos sexos, ya que, si la mujer se encuentra igual (o más) formada que el hombre puede llegar a alcanzar las mismas tasas de paro.

Gráfico 22:

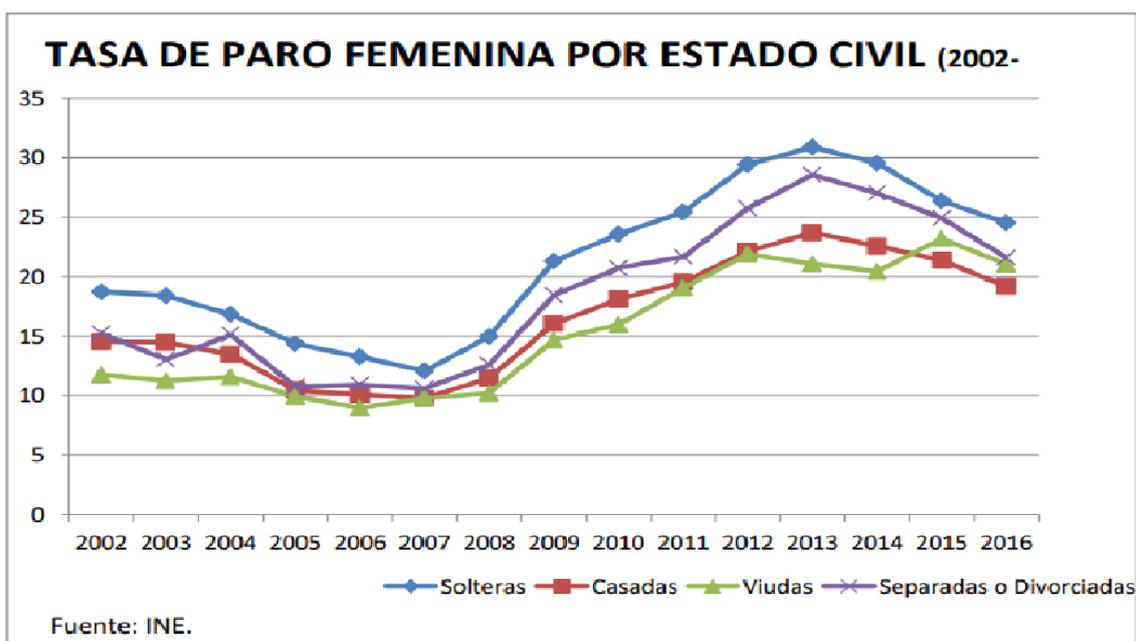


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

Otro punto a tener en cuenta cuando se mira la tasa de paro femenina es el estado civil en que se encuentra, ya que eso implicará si está buscando trabajo activamente o no, y si eso provoca el aumento de paro, por estar buscando y no encontrar empleo.

El gráfico 21 enseña la tasa de paro femenina por estado civil hasta 2016, primero, se ve una clara subida a partir del año 2007, pero eso tiene explicación en el estallido de la crisis inmobiliaria, pero en cuanto se desagrega el estado civil de las féminas, las que tienen menos tasa de paro son las viudas, seguido por las casadas, después las separadas o divorciadas, y las que presentan una mayor tasa de paro son las que están solteras. Este fenómeno se podría explicar apuntando que las viudas suelen ser personas mayores que ya no están en una búsqueda activa de empleo, por lo que suelen vivir de pensiones o de sus familiares, en el caso de las casadas, tienen una tasa parecida a las viudas, ya que muchas se dedican a las labores del hogar y no buscan tanto empleo. Las separadas y las solteras son las que, si presentan la mayor tasa puesto que al separarse las que no tenían trabajo han tenido que buscarlo y a lo mejor por estar un largo periodo sin trabajar les cuesta más, y las solteras, que al estar una gran masa de mujeres en búsqueda activa de trabajo y al tener más dificultades al encontrarlo, son las que presentan una mayor tasa de paro.

Gráfico 23:



Fuente: Estudio de Melania Sosa, *El mercado laboral de la mujer en España* (2017)

4.3 Tasas de ocupación

La tasa de ocupación va correlacionada con la tasa de paro, puesto que, la tasa de los hombres de ocupación es mayor que la tasa de ocupación de las mujeres, y como se ha visto anteriormente, la tasa de paro masculina es menor que la femenina, en otras palabras, los hombres tienen más oportunidades de encontrar empleo.

Tabla 11: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO

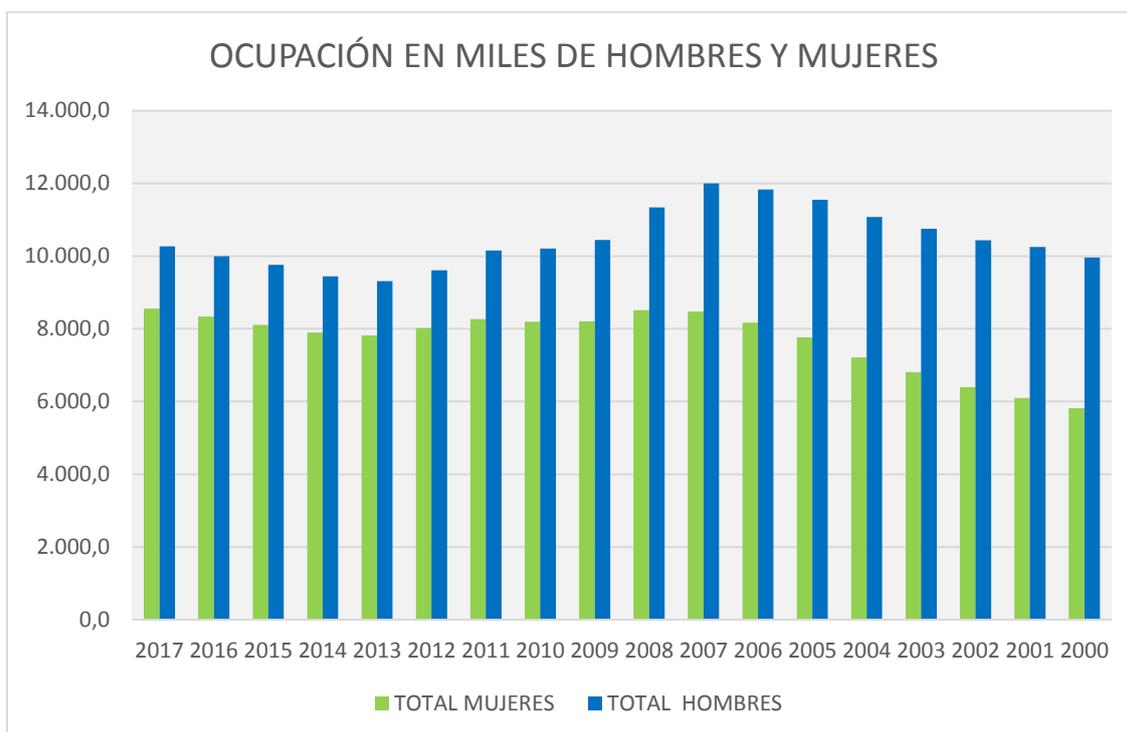
	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
2017	8.558,5	10.266,3
2016	8.340,8	10.000,8
2015	8.105,7	9.760,3
2014	7.901,5	9.442,7
2013	7.823,2	9.315,8
2012	8.024,5	9.608,2
2011	8.268,9	10.152,5
2010	8.198,5	10.209,7
2009	8.205,3	10.440,6
2008	8.516,2	11.340,6
2007	8.479,8	11.997,1
2006	8.170,5	11.831,3
2005	7.764,7	11.549,6
2004	7.210,4	11.077,7
2003	6.811,4	10.748,3
2002	6.393,5	10.431,9
2001	6.100,8	10.247,4
2000	5.819,4	9.962,9

En esta tabla se muestra en miles el total de hombres y mujeres que tienen empleo, en ambos casos ha habido un aumento de personas que han encontrado trabajo, desde el 2000 han aumentado en 2.739,1 mujeres que han pasado a estar empleadas, y 303,4 hombres. En proporción, han aumentado más las mujeres que los hombres, pero en totalidad hay más hombres (10.266,3) que mujeres (8558,5) empleados.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer

En el gráfico 22 se ve lo descrito en la tabla 11 más visualmente, en ambos sexo se ve un crecimiento a la par, hay una evolución positiva hasta 2008 y después por la crisis hay una bajada de la tasa de empleo en mujeres y hombres, pero esta bajada afectó más a los hombres que a las mujeres, lo que provocó que estas dos tasas se acercaran más, aunque sigue estando por encima la tasa masculina, además, las mujeres aprovecharon para formarse más y así encontrar más fácilmente un trabajo (Melania Sosa, 2017, *El mercado laboral de la mujer en España*)

Gráfico 24:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer

A continuación, se muestra la tabla 12 y el gráfico 23 donde explican la tasa de empleo femenina por grupos de edad (el gráfico 24 es lo mismo, pero con la tasa masculina).

Según la tabla, el grupo de edad que tiene una tasa de menor contratación son las mayores de 45 años (en el gráfico se ve de forma más desagregada los grupos de edad), tiene sentido ya que a partir de esta edad cuesta más encontrar empleo, además de que están más cerca de la edad de jubilación, por tanto, muchas dentro de entre grupo ya no trabajan. El siguiente grupo con la menor tasa de contratación son de 25 a 45 años con una tasa del 43,57 por ciento, y el que presenta mayor nivel de contratación es el de menores de 25 años, puesto que, al acabar los estudios tienen más posibilidades de encontrar empleo por estar más formadas, además, de que hoy en día no se tienen hijos tan prematuramente como antes, por lo que hay menos cargas y las mujeres se pueden centrar más en su futuro profesional.

Tabla 12: CONTRATACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD

Tramos edad	Contratos	Tasa mujeres (%)	% variac. 2017/16
Menor de 25	1.876.721	46,18	11,77
De 25 a 45	5.546.731	43,57	5,12
Mayor de 45	2.009.942	42,70	11,18
Total	9.433.394	43,87	7,64

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2017.

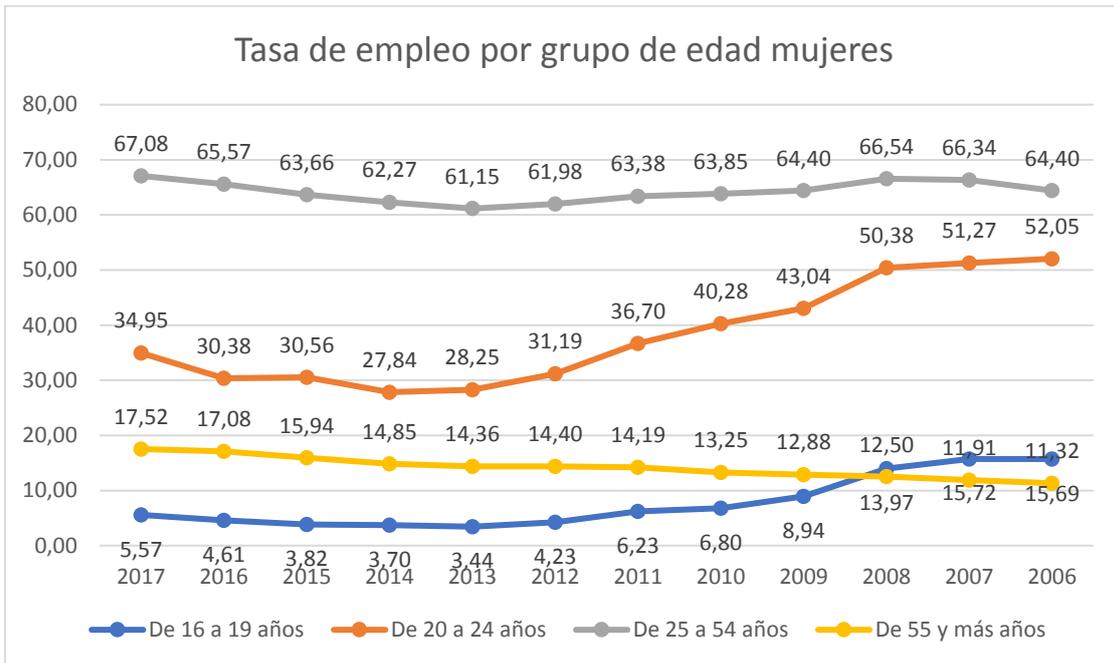
Fuente: Tabla del estudio de Ignacio Niño Pérez, *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2017*

Si se separa más los rangos de edad, como se ve en el siguiente gráfico, los que tienen la tasa más alta son las mujeres de 25 a 54 años, además tienen poca variación con el paso de los años, debido que, las que salen de la etapa universitaria son más atractivas para los empleadores, tienen más facilidad para ser contratadas, y además, tienen más posibilidades de permanecer en el empleo, de ahí la estabilidad en la tasa a lo largo de los años.

Tanto el rango de edad de 20 a 24 años y el rango de edad de 16 a 19 años siguen el mismo patrón, ha ido disminuyendo con el paso de los años. Según el estudio *El mercado laboral de la mujer en España (2017)* de Melania Sosa las chicas de 20 a 24 años han seguido estudiando tras las crisis y así poder conseguir un empleo con mejores condiciones, y en cuanto a las 16 a 19 años presentan la menor tasa de empleo porque muchas al acabar la secundaria obligatoria deciden seguir estudiando, por tanto, en la actualidad se le da más importancia a formarse adecuadamente para abrirse un futuro laboral mejor.

Finalmente, el rango de edad de 55 años y más, en este caso son mujeres que ya se encuentran en una edad complicada para buscar empleo, además de que están más cerca de la jubilación y por tanto ya dejan de trabajar, tal como se ha dicho en la tabla anterior, juntamente que en esas edades muchas ya están casadas, y hace años era más normal que la mujer no trabajara y el hombre sí, y como resultado da una tasa de empleo baja.

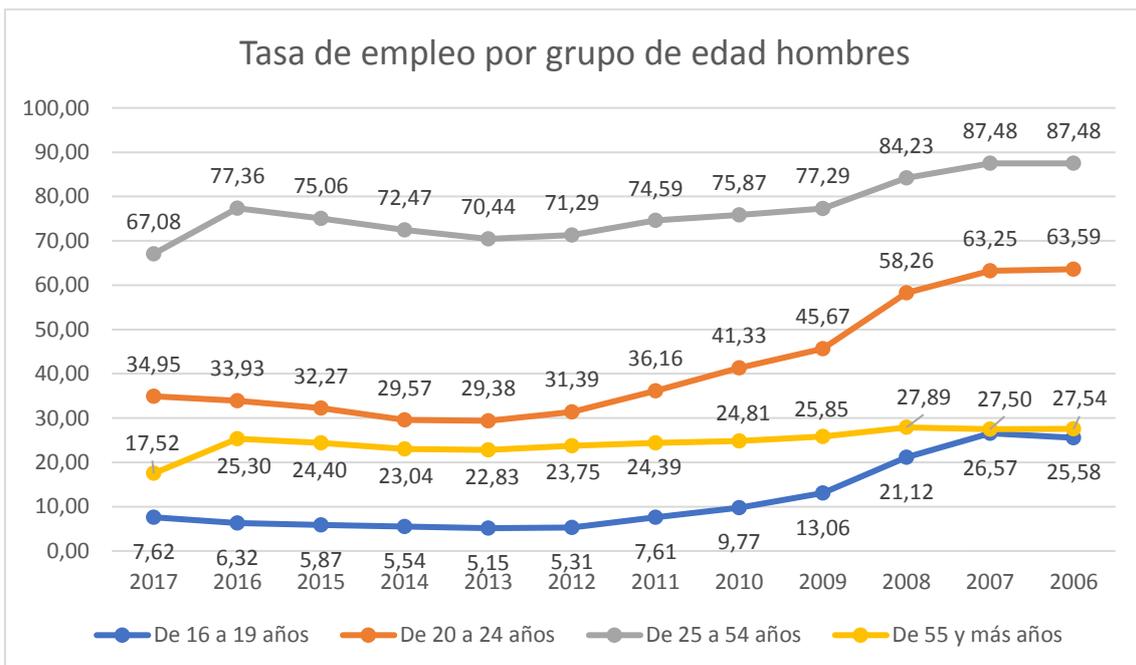
Gráfico 25:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer

La tasa de empleo masculina por rango de edad sigue la misma línea que la tasa de empleo femenina por rangos de edad, solo que siempre está por encima de esta, lo que muestra la brecha de género existente, aún hoy en día.

Gráfico 26:

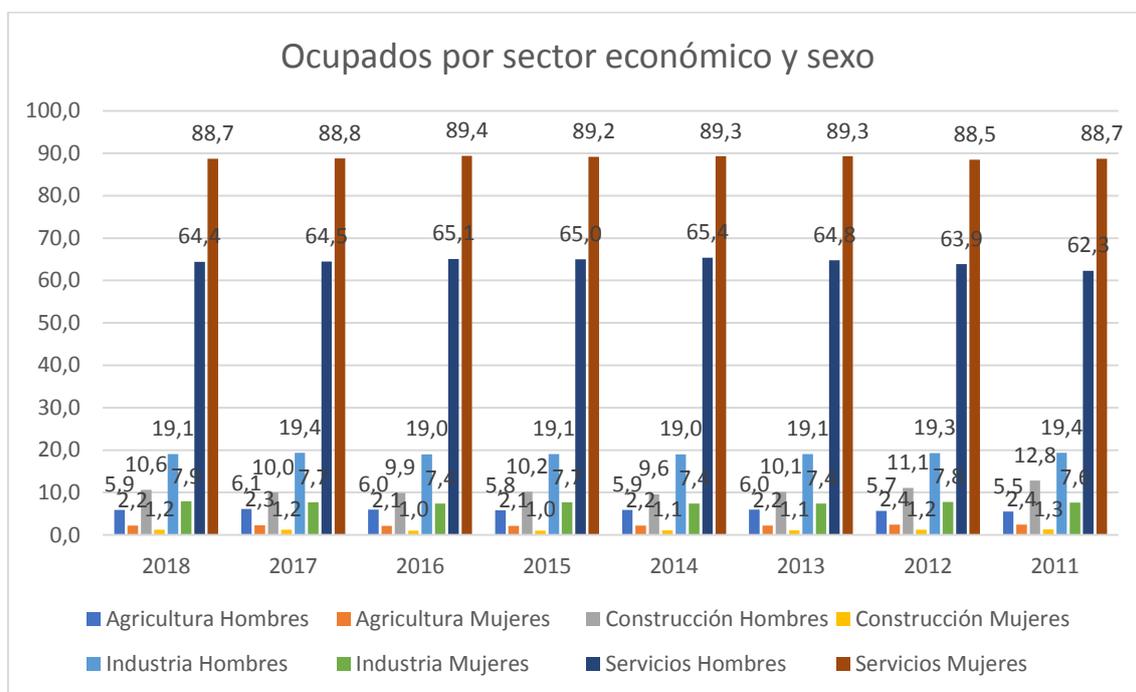


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer

Lo siguiente a analizar son los ocupados por sector económico y sexo. Los siguientes gráficos muestran la diferencia existente entre hombres y mujeres en cuanto a la participación según sector económico.

Es evidente que hay una gran diferencia entre los sectores, es verdad que en los sectores como la construcción, la industria y la agricultura no hay una gran participación por parte de los hombres y de las mujeres, pero en estos tres sectores es más alta la de los hombres, en cambio en la de los servicios son las mujeres que tienen la mayor participación con diferencia, en el año 2018 hay una diferencia en el sector servicios del 24,3 por ciento, durante los años anteriores esta diferencia se mantuvo bastante estable.

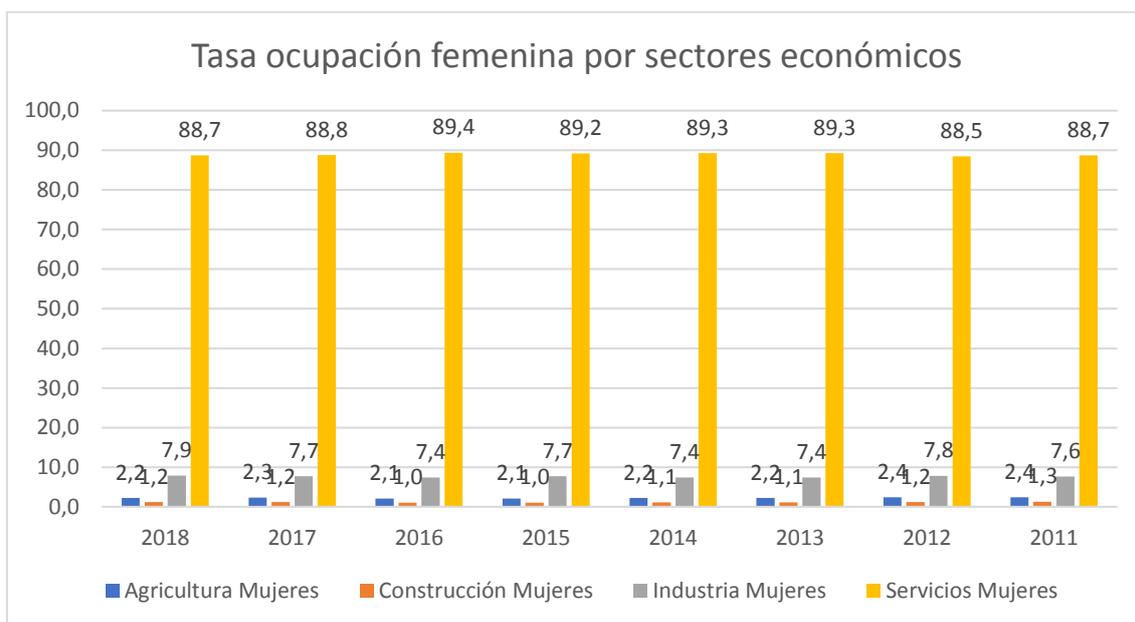
Gráfico 27:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

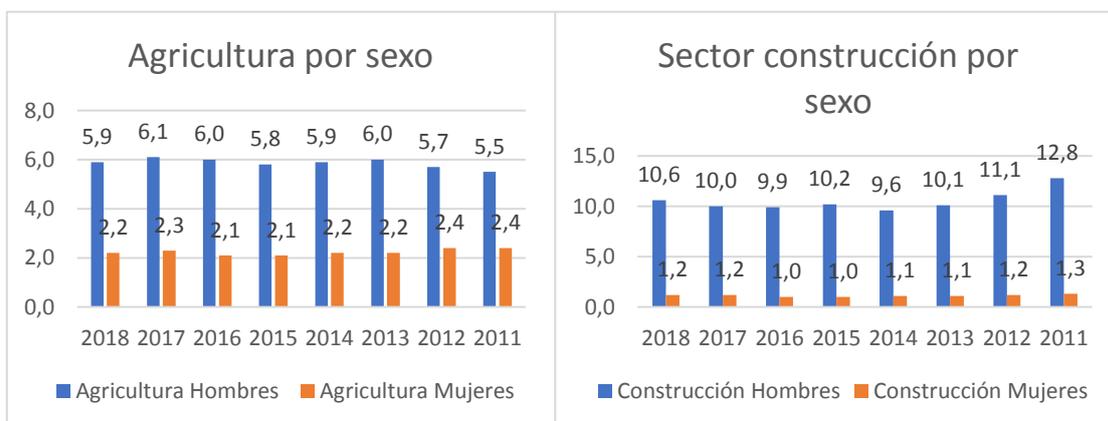
El gráfico 26 tiene los mismos datos que el 25 pero teniendo en cuenta solo a las mujeres, donde se ve la mayor diferencia entre los distintos sectores, donde tienen una menor tasa de ocupación en el sector de la construcción en todos los años, seguido por la agricultura y el segundo sector con más participación femenina es la industria (por el pasado industrial que tiene España)

Gráfico 28:

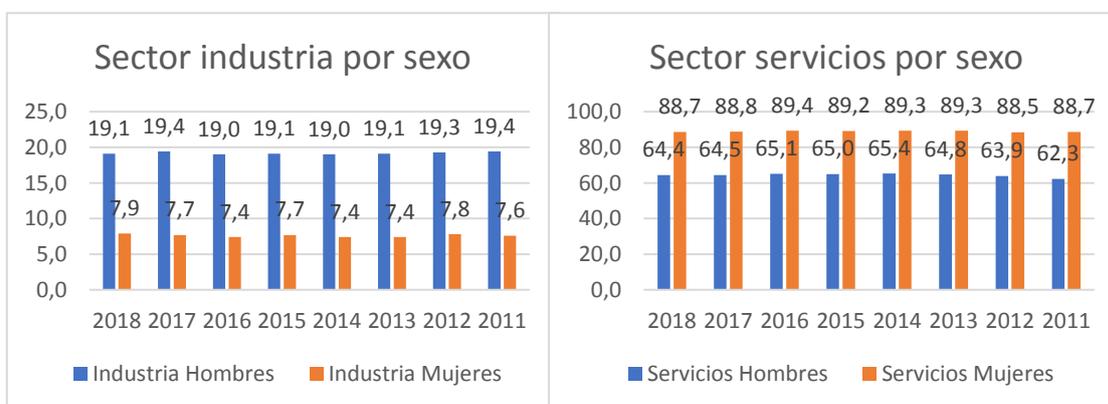


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

Gráficos 29, 30, 31 y 32:



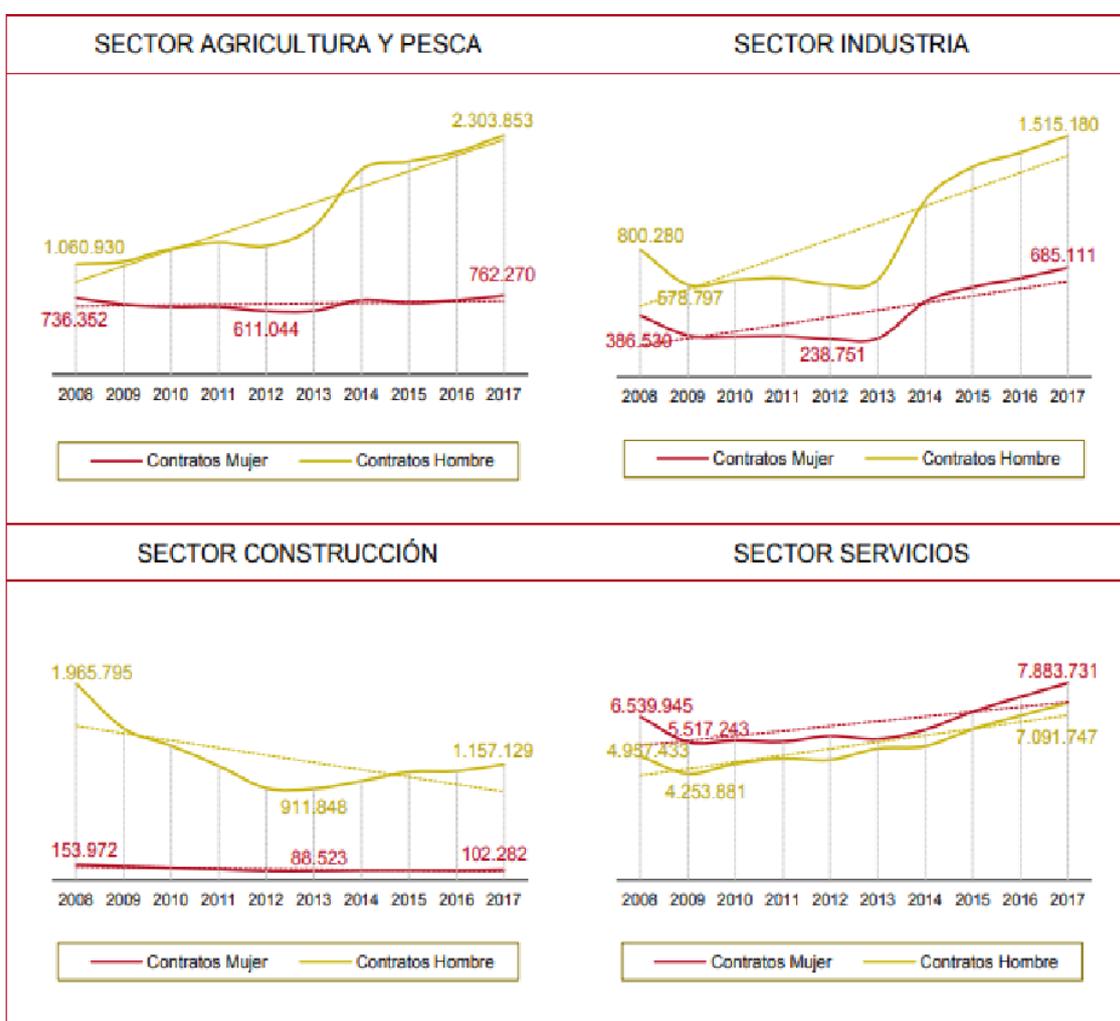
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE

El gráfico 31 muestra la evolución de los contratos por sectores y sexo, que evidencia lo mismo que los gráficos anteriores, la segregación laboral existente, donde los sectores como la industria, la construcción y la agricultura predominan los hombres y en el de servicios las mujeres, con un 80 por ciento de participación, y menos del 20 por ciento en los tres otros sectores juntos, al considerarse sectores más masculinos, gracias a los estereotipos de género existentes.

Gráfico 33: EVOLUCIÓN ANUAL DE LA CONTRATACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y SEXO



Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. Años 2008-2017

Fuente: Tabla del estudio de Ignacio Niño Pérez, *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2017*

En la siguiente tabla sale las actividades económicas más relevantes en la contratación femenina, teniendo en cuenta el estudio *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2017*, de Ignacio Niño, casi el 70 por ciento de mujeres contratadas se dedican al sector servicios (como han mostrado los gráficos anteriores), el 33 por ciento se encuentra en la hostelería y en el comercio al por menor, y las que tienen una tasa mayor al 70 por ciento son: la atención a mayores, servicios de limpieza, confección de prendas, veterinaria y actividades sanitarias.

Ignacio Niño también habla de la temporalidad:

La mayoría de esas actividades se correspondieron con una tasa de temporalidad muy elevada. Doce de las quince señaladas en la tabla registraron una tasa de temporalidad superior al 90 %. La Administración Pública y Defensa registró la tasa más elevada, con el 98,92 % de los contratos temporales, las Actividades relacionadas con el empleo, con un 98,09 % y los servicios de alojamiento, con un 95,73 %. En el lado opuesto, aquellas con una contratación más estable fueron las Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, con una temporalidad del 54,58 %, seguido a más distancia del comercio al por menor, con un 85,09 %.

Dentro de los sectores económicos también existe la segregación laboral, donde las actividades como las sanitarias, veterinarias, servicios de hogar/limpieza, cuidado de personas mayores, educación, son consideradas más femeninas, por lo que se dedican gran porcentaje de mujeres a este tipo de trabajos. Esta segregación ayuda a que aumente la desigualdad salarial, la calidad del trabajo, independencia económica y progreso profesional (Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017))

Tabla 13: ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS RELEVANTES EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA

Actividades económicas ¹	Contratos	Tasa mujeres (%)	% variac. 2017/16
Servicios de comidas y bebidas	1.580.520	50,30	10,00
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	916.449	64,95	8,04
Servicios de alojamiento	609.614	56,76	6,56
Servicios a edificios y actividades de jardinería	494.781	65,53	4,88
Educación	423.630	65,93	6,87
Actividades sanitarias	408.651	72,90	0,40
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	345.566	52,37	6,99
Asistencia en establecimientos residenciales	331.573	84,52	3,84
Industrias de la alimentación	316.432	47,57	9,34
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	280.412	56,36	9,10
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	244.282	78,63	5,60
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	205.450	87,18	3,24
Otros servicios personales	163.468	69,62	6,06
Publicidad y estudios de mercado	139.650	63,61	4,77
Actividades relacionadas con el empleo	122.393	46,37	2,04

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2017.

¹ Se han seleccionado las quince primeras actividades económicas, que superando la tasa estatal de contratación femenina (43,87%), presentan mayor número de contratos suscritos por mujeres.

Nota: Se puede consultar información adicional sobre actividades económicas en: [Actividades económicas con tendencia positiva en la contratación.](#)

Fuente: Tabla del estudio de Ignacio Niño Pérez, *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2017*

En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de participación de los hombres y las mujeres en las labores del hogar. Según el artículo de Inmaculada Cebrián y Gloria Morena, *Desigualdades de género en el mercado laboral*, si se cuenta el trabajo no remunerado más el trabajo remunerado las mujeres tienen una jornada más larga, ya que como muestra el gráfico 32 los hombres participan menos que ellas en este tipo de trabajo.

El artículo indica que, la participación de la mujer en las labores domésticas va aumentando con la edad, una explicación puede ser que ahora la edad de tener hijos y la emancipación de esos se ha retrasado, lo que implica que cuando la mujer tiene entre 30-40 años los hijos están en edad de escolarización, por tanto, tienen más trabajo no remunerado a edades más tardías. Cabe decir, que los hombres con esas edades han aumentado su participación en las labores domésticas, pero sigue siendo menos que las mujeres, eso sí, se ve en el gráfico

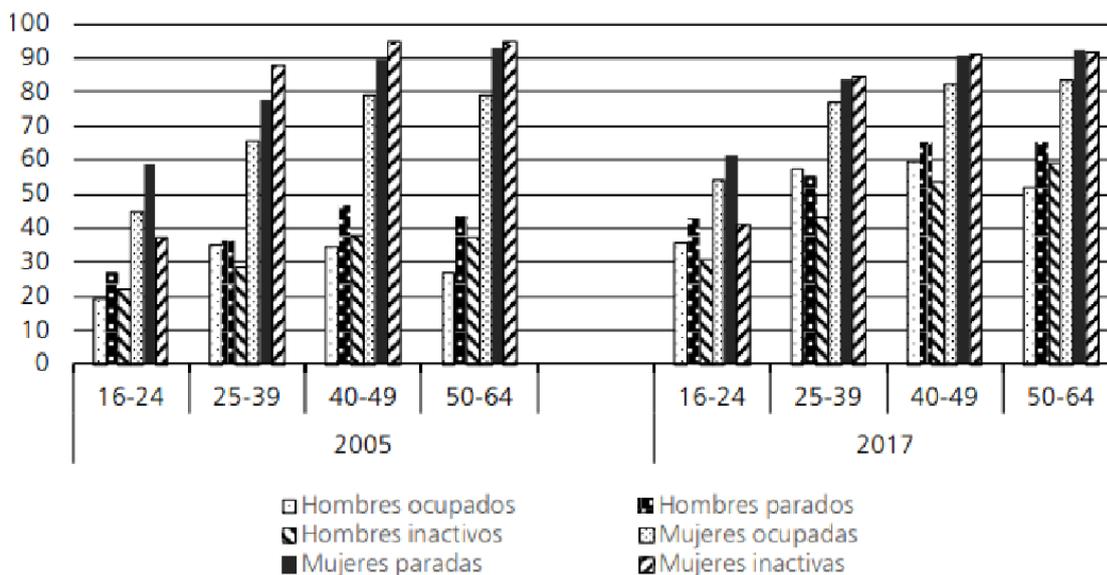
que las mujeres ocupadas en todos los rangos de edad han participan menos en las labores hogareñas, lo que significa que o bien reparten más las tareas con los hombres o externalizan ese tipo de trabajo.

Otro punto a tener en cuenta es que las mujeres más jóvenes presentan una menor tasa de participación en este tipo de trabajos, posiblemente porque aún no tengan hijos o bien aún convivan con sus padres, pero, si nos fijamos en los hombres jóvenes aún presentan una tasa bastante inferior a la de las mujeres, puede que tenga que ver con la educación que se da en cuanto a la concienciación en la realización de las tareas del hogar.

Este gráfico explicaría el por qué las mujeres suelen tener más empleos a jornada parcial y temporales ya que así tienen más tiempo para dedicarse al trabajo no remunerado.

Gráfico 34:

DEDICACIÓN A LAS LABORES DEL HOGAR POR GRUPOS DE EDAD, SEXO Y SITUACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO (ESPAÑA, 2005 Y 2017)

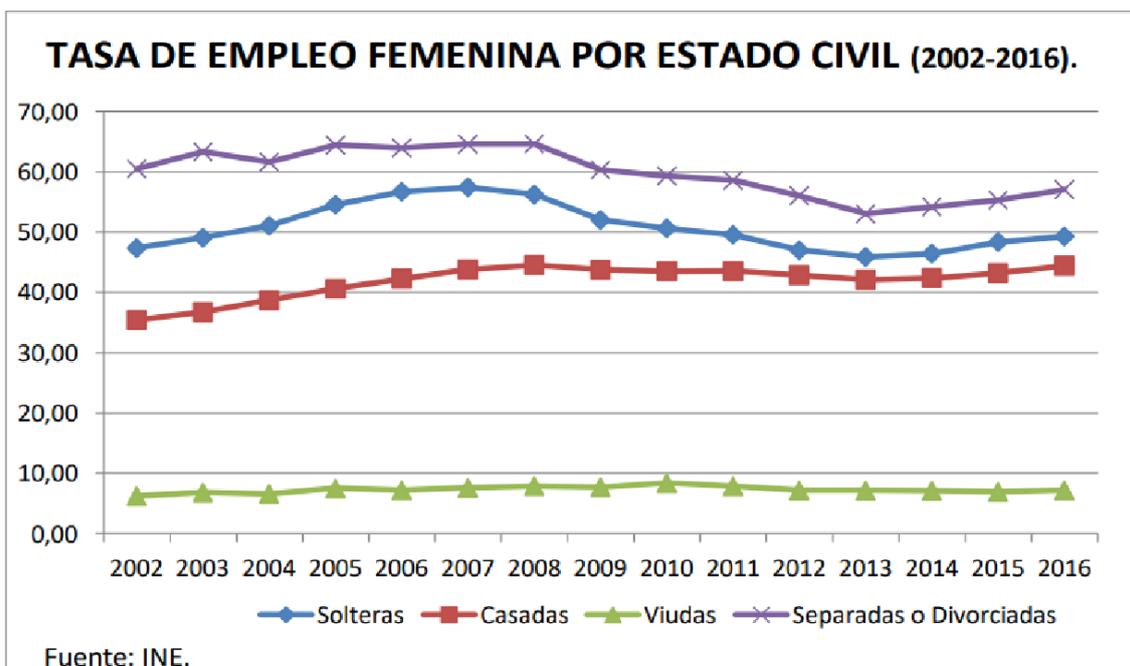


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017.

Fuente: Tabla del artículo *Desigualdades de género en el mercado laboral*, de Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno

Con respecto al gráfico número 33, analiza la tasa de empleo en relación al estado civil de la mujer. Teniendo en cuenta que a partir de 2008 las tasas de empleo cayeron en general por la crisis del *boom inmobiliario*, sigue la misma pauta que la tasa de paro en relación al estado civil, es decir, las que tienen una tasa más alta de empleo con las separadas/divorciadas por lo que se explicó en el apartado de la tasa de paro, al no tener otro sustento económico buscan activamente empleo, ya que, algunas de las que estaban casadas decidían quedarse en casa para el cuidado de los niños y la casa, y al separarse pierden esta estabilidad económica, y en cuanto a las solteras, sobre todo las más jóvenes, buscan activamente empleo y así poder mantenerse ellas mismas.

Gráfico 35:



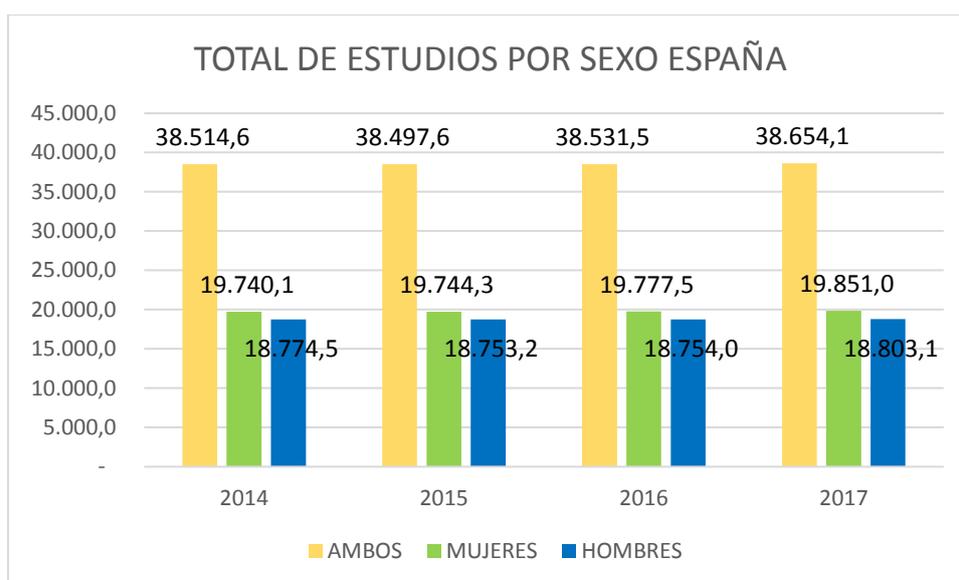
Fuente: Estudio de Melania Sosa, *El mercado laboral de la mujer en España* (2017)

4.4 Nivel de estudios

Otro punto importante en el análisis del empleo es el nivel de formación adquirido, como muestra el gráfico 36, cada vez hay más personas que se forman para tener un futuro laboral mejor, aunque la educación por parte del sector femenino es algo mayor que la masculina, por ejemplo, en 2018 la diferencia fue de 1047,9 mujeres más que hombres (en miles) con estudios, y desde 2014 aumentaron 110,9 mujeres con estudios.

Gracias a que cada vez hay más mujeres que más nivel de formación la brecha existente se va reduciendo muy paulatinamente con el paso del tiempo, como se ha visto anteriormente en los gráficos explicados. A continuación, se explicará la evolución del nivel de estudios más desglosado.

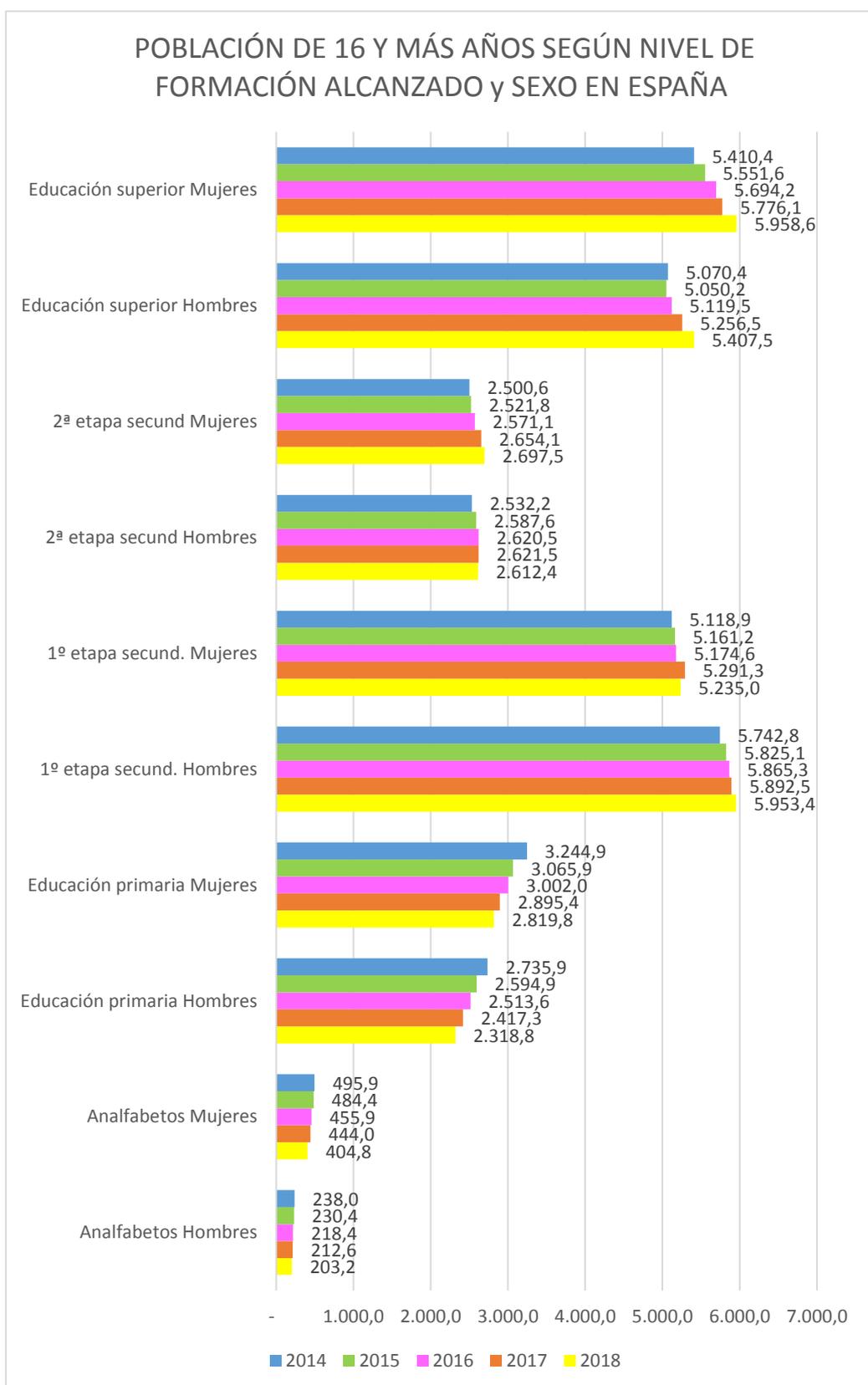
Gráfico 36:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos del Instituto de la Mujer

En el gráfico 37 está más desglosado el nivel de formación por sexo y por niveles desde el analfabetismo hasta los que tienen educación superior, pasando por primaria y secundaria. En términos generales, tiene un mayor número de personas en el nivel de educación superior, primera etapa de secundaria y primaria en ambos sexos, y donde hay menos gente es en el nivel de analfabetismo, y segunda etapa de secundaria.

Gráfico 37:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos del Instituto de la Mujer

Los hombres predominan en la primera etapa de secundaria, y se acerca al de las mujeres en la segunda etapa de secundaria (aquella en que ya no es obligatoria la educación), en las demás se ve predominancia en el sector femenino.

Cabe decir que también es mayor el nivel de analfabetismo en las mujeres, pero como contrapartida hay más mujeres con estudios superiores, y para añadir, ha habido un crecimiento exponencial de mujeres con estudios superiores, por lo que las mujeres están más y mejor formadas que antes y eso provoca que tengan más posibilidades de ser contratadas y así poder reducir la brecha de género, ya que, los hombres al tener más facilidades para encontrar empleo no hay tantos que deciden seguir estudiando la educación no obligatoria, como se ve en el gráfico, en la educación no obligatoria están por debajo de la mujer, pero, la tasa de empleo masculina es más elevada que la femenina, debido que algunos empiezan antes a trabajar porque deciden dejar de formarse.

El artículo *Desigualdades de género en el mercado laboral*, de Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno, indica que en los últimos años ha habido una tendencia a alargar el tiempo de formación después de acabar la educación obligatoria, sobre todo en el caso de las mujeres, de hecho, en el curso 2016/2017 el 55 por ciento de los matriculados en grados o másters fueron mujeres. La tabla 13 pone de manifiesto este aumento de la educación superior, prácticamente se ha elevado en todos los rangos de edad, pero en algunos más notablemente, como por ejemplo el grupo de edad 40-44 años, en el caso de las mujeres en 2005 el porcentaje de mujeres con estudios superiores fue del 26,1 por ciento y en 2017 fue del 47 por ciento.

Tabla 14:

		PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES CON ESTUDIOS SUPERIORES POR GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2017)						
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
2005	Hombres	15,8	35,8	35,6	31,6	26,1	24,3	23,9
	Mujeres	25,1	47,2	44,5	35,5	27,3	21,0	17,0
2017	Hombres	18,3	38,2	34,5	39,4	38,7	34,2	30,3
	Mujeres	24,4	49,5	47,1	49,4	47,0	37,8	31,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017

Fuente: Tabla del artículo *Desigualdades de género en el mercado laboral*, de Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno

El artículo también explica que, el crecimiento de la participación de la mujer en el sistema educativo provoca un mayor aumento de la inversión en capital humano, por tanto, las mujeres dejan de dedicarse a trabajos domésticos para rentabilizar esa inversión y dedicarse a trabajos remunerados, lo que también tiene repercusiones en la edad de la maternidad, ya que prefieren quedarse en el puesto de trabajo y así retrasar la edad de tener hijos, incluso, no tenerlos.

El nivel de formación está relacionado con la tasa de actividad, como enseña la tabla 14. Se ve como la brecha de género se ha reducido de 2005 a 2017 en todos los niveles de formación y todos los grupos de edad, gracias al aumento de la participación educativa de las mujeres, incluso, en 2017 en la segunda etapa de secundaria en el rango de edad de 25-29 años se invierte la brecha, y también sucede lo mismo en los estudios superiores en el año 2017 del grupo de edad 20-24, como se ha dicho antes, las más jóvenes apuestan por seguir formándose y poder encontrar un trabajo en óptimas condiciones.

Podría decirse que el nivel de educación es el que hace que la brecha en la actividad se reduzca en aquellos rangos de edad de los más jóvenes.

Tabla 15:

BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE ACTIVIDAD ENTRE 20 Y 54 AÑOS, POR GRUPOS DE EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS (ESPAÑA, 2005 Y 2017)								
	2005				2017			
	Primarios o menos	Secundaria primera etapa	Secundaria segunda etapa	Superiores	Primarios o menos	Secundaria primera etapa	Secundaria segunda etapa	Superiores
20-24	29,8	14,9	6,3	-0,6	27,4	7,0	9,6	-6,4
25-29	36,9	19,9	9,6	1,5	28,0	10,3	-0,1	-0,8
30-34	31,5	34,5	16,8	9,7	29,0	15,7	11,0	4,3
35-39	40,5	37,7	25,9	13,3	25,5	14,2	10,0	7,2
40-44	37,6	35,2	20,4	12,4	16,7	15,5	8,0	6,0
45-49	44,1	39,9	21,4	9,7	27,1	18,8	13,5	7,3
50-54	57,6	46,5	25,6	10,7	31,1	23,4	19,3	8,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017

Fuente: Tabla del artículo *Desigualdades de género en el mercado laboral*, de Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno

4.5 Retribución

Existe una retribución desigual entre hombres y mujeres por trabajos del mismo valor, eso dice Pedro Jesús Jiménez Vargas en su informe *La desigualdad de género en el mercado laboral* (2018), donde incide en que la brecha salarial existente se modifica dependiendo del nivel de formación y cualificación de la mujer en comparación con la del hombre, esta diferencia se puede incrementar hasta un 28 por ciento si la mujer está menos formada que el hombre aunque estén en puestos de trabajo similares.

El artículo de Nieves Mira, *¿Por qué sigue existiendo la brecha salarial entre hombres y mujeres?*, explica que hay varios sectores que superan el 30 por ciento de brecha salarial, como el de actividades administrativas que tiene una brecha del 32,61 por ciento, o el de actividades científicas, profesionales, y técnicas que tienen un 32,23 por ciento, y otros servicios con un 31,36 por ciento, pero con diferencia el sector que está más atrasado y con los salarios más bajos es el de la hostelería, con una media de 12.608 euros anuales, donde las mujeres reciben 3.298 euros menos.

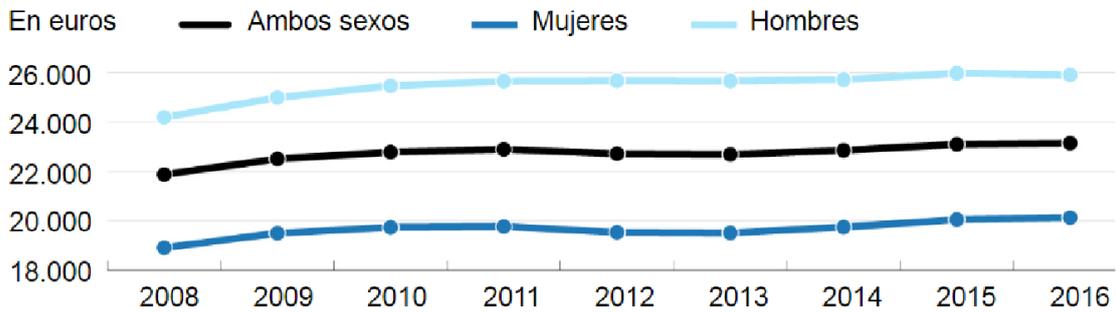
El siguiente gráfico ha sido realizado por Daniel Viaña para un artículo de El Mundo, *La brecha salarial se reduce, pero las mujeres todavía ganan 5.800 euros menos que los hombres en España* (2018), muestra la brecha salarial que hay entre hombres y mujeres, puesto que, durante todos los años el salario anual de las mujeres siempre ha estado por debajo del salario de los hombres, y más o menos con una evolución estable.

Daniel Viaña explica que el salario anual bruto de la mujer es un 22 por ciento menor que el del hombre, es decir, consiguen 5.161 euros que ellos, ya que el salario medio anual bruto de un hombre es de 25.292 euros y el de la mujer es de 20.131 euros.

También hace inciso en que el año 2016 hubo una pequeña reducción de esta brecha, ya que pasó del 24 por ciento en el año 2013 al 22 por ciento en 2016, aunque sea una pequeña reducción, es una buena señal ya que durante la crisis incluso aumentó la brecha salarial, aunque hay que tener en cuenta que la brecha es más pequeña si se compara con condiciones de igualdad de ocupación, de jornada o tipo de contrato.

Gráfico 38:

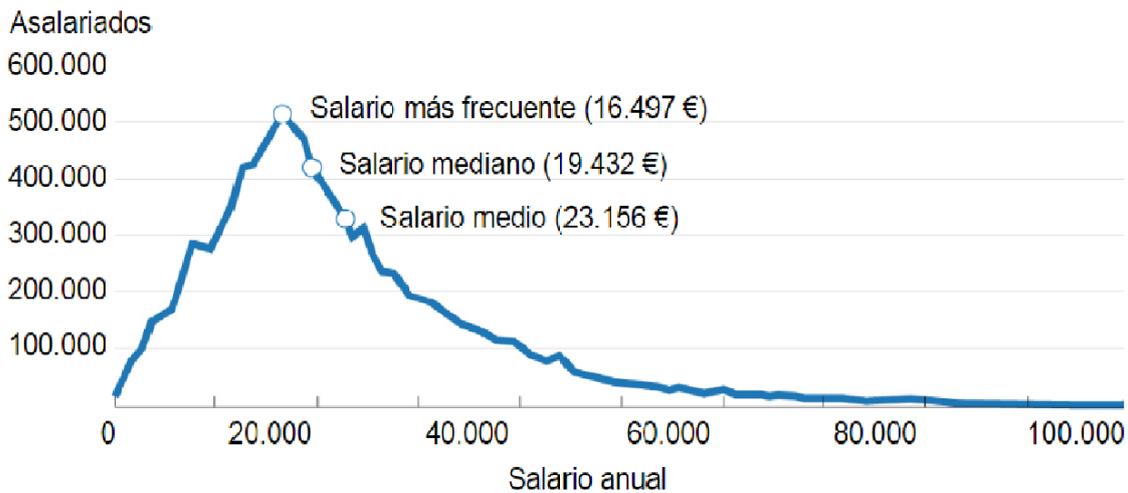
BRECHA SALARIAL



Fuente: Gráfico de Daniel Viaña, *La brecha salarial se reduce, pero las mujeres todavía ganan 5.800 euros menos que los hombres en España (2018)* a partir de datos del INE

Gráfico 39:

DISTRIBUCIÓN DE LA GANANCIA BRUTA ANUAL



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Á. Matilla / EL MUNDO GRÁFICO

Fuente: Gráfico de Daniel Viaña, *La brecha salarial se reduce, pero las mujeres todavía ganan 5.800 euros menos que los hombres en España (2018)* a partir de datos del INE

Algunos de los motivos de la existencia la brecha salarial los explica la Comisión Europea en su informe *La brecha salarial entre géneros en España (2017)*, que son, los puestos de gestión y control, que la gran mayoría son ocupados por hombres, y que en todos los sectores los hombres ascienden más rápidamente, y por ende, reciben un mayor salario.

Otro motivo es que, como antes se ha mencionado, las mujeres por norma general se encargan de las tareas no remuneradas, es decir, las tareas del hogar y el cuidado de los niños y familiares, por lo que en el mercado laboral las mujeres reducen sus horas de trabajo y por tanto reciben una retribución menor, debido que los hombres semanalmente dedican una media de 9 horas y las mujeres 22 horas.

También afectan las interrupciones que se producen durante la carrera laboral de las mujeres que son más frecuentes que en hombres, que aminora el salario por hora, salario futuro y pensiones.

Además, está la segregación en la enseñanza y en el mundo laboral puesto que, en algunos sectores están totalmente feminizados y otros masculinizados, y los sectores considerados femeninos están peor retribuidos.

Por último, está la discriminación salarial, que es ilegal, pero aún existe y sigue aumentando la brecha salarial.

5. Importancia del cambio de peso del mercado laboral en el PIB

Integrar del todo a la mujer en el mercado laboral le da muchos beneficios a la sociedad, según el artículo de Nueva Tribuna, *PIB y mujer en 10 datos*, la igualdad de género eleva la riqueza de las sociedades, en su artículo, afirma que la desigualdad de género genera una pérdida del 15 por ciento del PIB, además, la OIT indica que el PIB crecería en 34 mil millones de dólares si se cerrase la brecha laboral. También implicaría que en 2025 España ganaría 8 puntos porcentuales, es decir, 110 mil millones de euros más, y por tanto, si no se hubiera producido la entrada de la mujer en el mundo laboral, en el 2015 el PIB hubiera sido 18 puntos porcentuales menos.

Es decir, el PIB habría crecido mucho más si la brecha de género no existiese, además, el estudio *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*, indica que evitaría que una economía envejeciera con rapidez por poca mano de obra, puesto que al haber más fuerza laboral femenina hay nueva gente dispuesta a buscar empleo activamente, además, que elevaría la cualificación de la mano de obra por el mayor nivel de formación adquirido por parte de las mujeres. También afirman que un mayor ingreso para las mujeres provocaría que se produjese un mayor gasto en la escolarización de los hijos, y eso hacer que a la larga la economía vaya mejorando porque saldrían personas más cualificadas. La igualdad de acceso a los recursos productivos provocaría el aumento de la productividad en las empresas, además de la oportunidad de tener un empleo en iguales condiciones también mejoraría el crecimiento potencial por el aprovechamiento de un mayor talento disponible, es decir, se obtendrían mejores resultados si hubiera más diversidad en los puestos de empleo.

En cualquier caso, la disminución de la brecha de género repercutiría en una mejora del PIB a corto y largo plazo.

A continuación, se analizan una serie de ventajas de la inclusión de la fuerza laboral femenina, del artículo *Las ventajas económicas de la inclusión de género: Aun mayores de lo que se pensaba* del diálogo a fondo, el blog del FMI sobre temas económicos de América Latina, por Christine Lagarde y Jonathan D. Ostry. Una de las ventajas de reducir la brecha de género es la gran diversidad

que se conseguiría en los puestos de trabajo, obteniendo así diversas perspectivas, metodologías de trabajo, distintas aptitudes y diferentes formas de colaboración, produciendo de esta manera una mejor productividad del trabajo, puesto que, hacen un mejor trabajo cuando en la alta dirección hay más equidad de género. Dicho con otras palabras, produce mayores ventajas económicas un aumento de trabajadoras equivalente al número de trabajadores, que un incremento solo de trabajadores. Esta reducción de la brecha de género provoca un mayor crecimiento, de hecho, incrementaría un 35 por ciento el PIB.

Una mayor inclusión de la mujer en el mercado laboral significaría un aumento en el salario de los hombres, por un crecimiento de la productividad, comentada antes. Además, genera mayores ventajas en el desarrollo, ya que el auge del sector servicios gracias al desarrollo ha permitido que más mujeres puedan acceder al mundo laboral, pero, en cuanto se ponen barreras para reducir la brecha de género este desarrollo se detiene.

6. Medidas para aumentar la fuerza laboral femenina

Una vez analizada la realidad del mundo laboral femenino, se van a explicar algunas medidas para intentar que la mujer se involucre más en el mercado laboral. Hay dos vertientes, las políticas fiscales y políticas para incrementar la mano de obra femenina (*Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*, escrito por Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements y Gerd Schwartz).

En cuanto a las políticas fiscales, estos autores destacan que mediante políticas fiscales se pueden diseñar buenas prestaciones sociales. para que así la mujer se incentive para participar activamente en el mundo laboral.

Dentro de las políticas fiscales hay dos caminos, el de medidas tributarias y medidas mediante el gasto. Una de las opciones dentro de las medidas tributarias es reducir la presión fiscal para quien recibe ingresos secundarios (mayoritariamente mujeres), cambiando el impuesto sobre el ingreso familiar a aplicarlo al ingreso individual, es decir, aumentaría la mano de obra femenina si se comenzasen a aplicar impuestos sobre el ingreso individual en vez del ingreso familiar. Otra opción es mediante créditos u otros beneficios fiscales, es decir, dar créditos fiscales al trabajo a aquellas personas con bajos ingresos (que como se ha visto antes normalmente son las mujeres quienes están en más peligro de caer en situación de riesgo), ya que, disminuyen la obligación tributaria neta, así se incentiva a que se busque empleo, eso sí, cada vez que se consigan ingresos más altos los créditos van disminuyendo.

El otro camino dentro de las políticas fiscales es mediante el gasto, una medida es financiar con ayudas públicas los planes de licencias parentales, y así que se puedan coordinar con la vida laboral y la vida familiar, aunque es verdad que al volver al mundo laboral al acabarse la licencia ya no se es tan competente, se aminoran los ingresos, o ha pasado tiempo suficiente para decidir no volver, por lo que habría que promover medidas donde haya más paridad entre las licencias de padrea y de madres, y así que las madres puedan volver antes y que no tenga consecuencias negativas. Por otra parte, se podrían hacer prestaciones en el trabajo, es decir, no solo dar una prestación social a aquellas personas que

tienen ingresos muy bajos, ya que puede provocar que no busquen empleo, si no hacer programas de capacitación laboral u otros programas de mercado laboral para que las mujeres se reincorporen en el mercado laboral. Una buena medida sería mejorar los servicios integrales de guarderías y de alta calidad, así las mujeres podrían dedicar más tiempo al trabajo, como, por ejemplo, dando altos subsidios para este fin a madres con empleo, u otro punto sería incentivar a las empresas para que añadan servicios de guardería. Otra medida relacionada con el gasto es la reestructuración del sistema de pensiones, por ejemplo, que las mujeres no reciban una pensión menor por pedirse una licencia de maternidad, como por ejemplo dándoles créditos especiales.

En consideración a las políticas para incrementar la demanda de mano de obra femenina, una de ellas es implementar políticas que eliminen la discriminación y así estimular más la mano de obra femenina, y así eliminar las distorsiones del mercado laboral e intentando igualar las oportunidades.

El estudio *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género* también plantea otras medidas, como la adopción de políticas que promuevan el trabajo flexible, así las mujeres podrán compaginar mejor el trabajo doméstico y el laboral, pero también extrapolable a los hombres, así podrían cogerse licencias de paternidad más largas y así no recaer el peso doméstico sobre la mujer y poder participar más en el mercado laboral. También podría incentivar la búsqueda activa de empleo por parte de las mujeres, que hubiera más facilidad de trasladarse del trabajo parcial a la jornada completa cuando ya se reducen las cargas familiares, y de esta forma reducir la posibilidad de obtener una menor retribución, y tener las mismas oportunidades de ascender que los hombres estando a jornada completa. Otro método para intentar llegar a la igualdad de género es mediante reformas de la reglamentación donde se proporcione apoyo para poder cuidar a ancianos y a niños, ya que, si hay más servicios disponibles de ayuda, menos carga de trabajo no remunerado tendrán.

También un mayor y mejor acceso de financiación y sistemas de apoyo e interacción entre mujeres empresarias puede ayudar a que haya una mejora en la productividad en las empresas donde las propietarias son mujeres y las administradoras, ya que en comparación con los hombres hay muy pocas

mujeres empresarias. Otro método sería intentar cambiar la concepción social de los jefes/directores tienden a ser hombres, ya que una combinación de los dos géneros sería productiva para la obtención de más beneficios, y de esta manera también se repartiría más equitativamente las tareas domésticas.

En el gráfico 40 se muestra los factores necesarios para reducir la brecha de género.

Gráfico 40

Factores de empoderamiento de la mujer en la economía



FUENTE: ONU

D. S. / EL MUNDO GRÁFICOS

Fuente: Artículo de María Hernández, en el periódico digital de El Mundo

7. Conclusiones

Se puede concluir que la tasa de empleo femenina ha ido aumentando con el paso de los años, pero no lo suficiente como para eliminar la brecha de género que hay, ya que la tasa de empleo siempre está por encima la de los hombres y la tasa de paro siempre está por encima la de las mujeres. Solo hay un elemento que ayuda a disminuir esta brecha, la educación.

Gracias a la educación las mujeres han conseguido aumentar la tasa de empleo, ya que, académicamente se han vuelto más atractivas para contratarlas y así teniendo más oportunidades laborales para conseguir un trabajo en condiciones óptimas, esto se ha dado más en los últimos años, donde los jóvenes deciden seguir formándose, las mujeres en este caso tienen una tasa superior a las de los hombres, también por esto se ha podido paliar las diferencias de género, pero aun así no es suficiente para eliminarla.

Aunque se haya conseguido aumentar la tasa de empleo femenino, hay claras diferencias con la tasa de empleo masculina, como en el sector que trabaja cada sexo. Se tienen en cuenta los estereotipos de género que existen en la sociedad, por ejemplo, en el caso del hombre se le ve como más fuerte, con más liderazgo y se dedica más al sector de la industria, construcción y agricultura, en cambio en el caso de la mujer, se la relaciona más con el sector de servicios donde predomina claramente. Esto también se puede extrapolar a las actividades económicas, donde los hombres suelen dedicarse a ingenierías, directivos, tecnología, y las mujeres a actividades sanitarias, educación, cuidado de mayores, etc.

Otro punto importante es la brecha salarial, donde claramente el hombre recibe un salario bruto bastante mayor que la mujer, y además, con muy poca variación a lo largo de los años, aunque es cierto que cuando comparamos puestos similares se hace menor esta diferencia. Uno de los motivos de porque hay una diferencia salarial más abrupta es que los hombres suelen trabajar más a jornada completa y suele estar en posiciones de dirección, y las mujeres por las cargas domésticas tienen que trabajar en trabajos temporales, a jornada parcial y mal remunerados, lo que conlleva a que obtengan prestaciones más bajas.

Se ha visto que el estado civil también influye en la participación de la mujer en el mercado laboral, debido que, las que presentan una mayor tasa de empleo son las solteras y las separadas (igual que en la tasa de paro), y las que menos las viudas y las casadas, ya que o bien conviven con otros familiares o se encargan de las tareas del hogar, y además podemos añadir los rangos de edad. Las jóvenes solteras son las que presentan mayor tasa de empleo con diferencia porque se han preocupado más en seguir formándose para garantizarse una carrera laboral, en cambio las de mediana edad para adelante tienen una tasa menor, o bien porque ya encuentran que no están para empezar a estudiar o se dedican más a las labores domésticas, pero a lo largo de los años sí que se ha aumentado la tasa de empleo en todos los rangos de edad. Podemos relacionarlo también con el nivel de estudios, ya que sigue el mismo esquema, pero con la tasa de empleo más alta.

Por comunidades autónomas también se encuentra el mismo patrón, solo que varía un poco más la participación en los sectores, ya que depende de cada comunidad hacia donde se dirige una actividad económica, dependiendo de sus infraestructuras, cultura, oferta de estudios, etc. Lo que sí se ve claro es la predominancia del sector servicios, y con eso, la gran participación de la mujer en ese sector.

Se deberían de implementar más medidas para aumentar la fuerza laboral femenina ya que se ha puesto de manifiesto que para que el PIB aumente y se aumente la riqueza en un país hay que reducir la brecha de género, además de que si la mujer obtiene más ingresos se invertirá más en la educación, lo que a la larga significa una mayor cualificación de las personas, y eso implica una mayor productividad.

8. Bibliografía

Pinargote, L., Guevara, S., Cabascango, J. & Guerrero, W. (2017). *Nuevas tendencias del mercado laboral femenino y la igualdad de género*. Fecha recuperación: marzo 03, 2019, de Revista Publicando Sitio web: <file:///C:/Users/A/Downloads/563-2212-1-PB.pdf>

González, L. (julio 24, 2017). *Más sobre tendencias en el mercado laboral español*. Fecha recuperación: marzo 03, 2019, de Nada es gratis Sitio web: <http://nadaesgratis.es/libertad-gonzalez/mas-sobre-tendencias-en-el-mercado-laboral-espanol>

Maroto, R., Candela, A. & Mulas, C. (2011). *MUJER Y ECONOMÍA SOSTENIBLE: BALANCE Y PERSPECTIVAS*. Madrid: Fundación IDEAS.

Gómez, A. (agosto 14, 2018). *La tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral es del 48,5%, la de los hombres un 75%*. Fecha de recuperación: marzo 03, 2019, de Tribuna feminista Sitio web: <https://tribunafeminista.elplural.com/2018/08/tasa-mundial-de-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral-es-del-485-la-de-los-hombres-un-75/>

Organización Mundial del Trabajo. (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Fecha de recuperación: marzo 03, 2019, de Organización Mundial del Trabajo Sitio web: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf

Hernando, M. & Zarzosa, P. (febrero 07, 2018). *La evolución de la empleabilidad de la mujer en el mercado de trabajo español*. Fecha de recuperación: marzo 05, 2019, de Journal de Ciencias Sociales Año 6 N° 10 Sitio web: <file:///C:/Users/A/Downloads/718-2961-2-PB.pdf>

Bonfils, L., Dra. Humbert, A., Dra. Ivaškaite-Tamošiune, V., Dra. Rita, A., Nobrega, L., Dra. Reingarde, J. & Dra. Riobóo, I. (2014). *Índice de Igualdad de Género: Conclusiones principales*. Fecha de recuperación: marzo 05, 2019, de European Institute for Gender Equality Sitio web: <file:///C:/Users/A/Downloads/MH0213275ESC.pdf>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (noviembre 12, 2017). *Índice de Igualdad de Género 2017: Progreso a paso de tortuga*. Fecha de recuperación: marzo 05, 2019, de igualSAS Sitio web:

<http://www.easp.es/igualsas/inicio/noticias/101-indice-de-igualdad-de-genero-2017-progreso-a-paso-de-tortuga>

Vázquez, R. (s.f). *Tasa de ocupación o de empleo*. Fecha de recuperación: marzo 05, 2019, de Economipedia Sitio web:

<https://economipedia.com/definiciones/tasa-ocupacion-empleo.html>

Organización de la Comisión Europea. (noviembre 2017). *La brecha salarial entre géneros en España*. Fecha de recuperación: marzo 06, 2019, de Comisión Europea. Sitio web: file:///C:/Users/A/Downloads/EUJUS15A-1628-101-EqualPayDayfactsheetsupdate2017-Countryfiles-Spain_ES_V01-LRpdf.pdf

Organización de la Comisión Europea. (marzo 2018). *Causas del salario desigual entre hombres y mujeres*. Fecha de recuperación: marzo 06, 2019, de Comisión Europea Sitio web: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women_en

Personal de Nueva Tribuna. (marzo 06, 2019). *PIB y mujer en 10 datos*. Fecha de recuperación: marzo 23, 2019, de Nueva Tribuna Sitio web:

<https://www.nuevatribuna.es/articulo/economia/igualdadgenero-mayorriqueza-mujeres-aumentopib/20190306120413160764.html>

Niño, I. (abril 2018). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2017*. Fecha de recuperación: abril 05, 2019, de Servicio Público de Empleo Estatal Sitio web:

http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3069-1.pdf

Mira, N. (marzo 08, 2019). *¿Por qué sigue existiendo la brecha salarial entre hombres y mujeres?* Fecha de recuperación: abril 05, 2019, de ABC mujeres

Sitio web: https://www.abc.es/familia/mujeres/abci-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-sigue-existiendo-201903061950_noticia.html

Personal de Concilia2. (mayo 22, 2017). *Estereotipos de género presentes en el ámbito laboral*. Fecha de recuperación: abril 18, 2019, de Concilia2 Sitio web: <http://www.concilia2.es/estereotipos-genero-presentes-ambito-laboral/>

Sosa, M. (2017). *EL MERCADO LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA* Fecha de recuperación: abril 18, 2019, de Universidad de La Laguna. Sitio web: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/4333/EI%20mercado%20laboral%20de%20la%20mujer%20en%20Espana.pdf?sequence=1>

Cebrián, I., Moreno, G. (2018). *Desigualdades de género en el mercado laboral*. Fecha de recuperación: abril 26, 2019, de Panorama Social Sitio web: [file:///C:/Users/A/Downloads/027art05%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/A/Downloads/027art05%20(2).pdf)

Jimenez, P. (marzo 12, 2018). *La desigualdad de género en el mercado laboral*. Fecha recuperación: mayo 01, 2019, de Aranzadi Sitio web: <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf>

Viaña, D. (mayo 30, 2018). *La brecha salarial se reduce, pero las mujeres todavía ganan 5.800 euros menos que los hombres en España*. Fecha recuperación: mayo 01, 2019, de El Mundo Sitio web: <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2018/05/30/5b0d94e622601de6618b45b2.html>

Lagarde, C. & Ostri, J. (29 noviembre, 2018). *Las ventajas económicas de la inclusión de género: Aun mayores de lo que se pensaba*. mayo 01, 2019, de Diálogo a fondo Sitio web: <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=10372>

Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B. & Schwartz, G. (septiembre 2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Fecha de recuperación: marzo 05, 2019, de Fondo Monetario Internacional. Sitio web: file:///C:/Users/A/Desktop/TFG/Las_mujere_el_trabajo_y-FMI.pdf