



TRABAJO DE FIN DE GRADO

Desigualdad de género en el mercado laboral español

Autor: D^a. Carmen Salmerón Caparrós

Tutor/es: D. José Francisco Salazar Mato

Grado en Economía

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Curso Académico: 2016 / 2017

Almería, junio de 2017

ÍNDICE

Resumen	2
Introducción.....	2
1. Incorporación de la mujer en el mercado de trabajo.....	4
2. Encuesta de Población Activa	8
2.1. Actividad, Ocupación y Desempleo	9
2.2. Actividad, ocupación y desempleo por grupo de edad	12
2.3. Actividad, ocupación y desempleo según nivel académico	15
3. Empleo a tiempo parcial.....	21
4. Diferencias entre el sector público y privado: Ejemplos ilustrativos	24
4.1. Empleados públicos según sexo	24
4.2. Presidentes y miembros del Consejo de Administración de las empresas del IBEX 35 29	
5. Brecha salarial	36
6. Situación de España frente a Europa	40
7. Conclusiones.....	46
8. Bibliografía.....	49
Anexo I.....	51
Anexo II.....	51

Resumen

En este trabajo se ha llevado a cabo la realización de un estudio de la situación de la mujer en el mercado laboral y las desigualdades que se dan en la actualidad con respecto al hombre. Es importante conocer cómo se encuentra la mujer con respecto a los principales indicadores de la Encuesta de Población Activa (EPA), es decir, la ocupación, actividad y desempleo que representa frente al hombre y si influye el nivel educativo y la edad para marcar diferencias. Al igual que el tipo de jornada, que como veremos la jornada a tiempo parcial es la predominante en el mercado laboral femenino. Esto nos lleva al aspecto de la conciliación de la vida laboral, la razón por la que se marcan la mayoría de diferencias en el mercado laboral, siendo un hándicap para la mujer el hecho de poder ser madres y las que se encargan de los cuidados familiares en un porcentaje muy superior al del hombre. Como veremos el papel del Estado es crucial para equiparar estos problemas siendo el encargado de regular y legislar leyes que eviten los despidos o las no contrataciones de mujeres embarazadas para evitar costes elevados para la empresa. La diferencia en la situación laboral de la mujer en el ámbito privado y público también es un punto crucial y es que los resultados entre ambos son muy distintos, quedando la mujer más favorecida siendo una empleada pública que una empleada de empresa privada. Y por último es importante conocer la situación española frente a la europea.

Introducción

En este trabajo se ha estudiado el mercado laboral femenino que se está dando actualmente en España. En él se podrán estudiar las desigualdades de género a través de ocho capítulos que explicarán y tratarán de mostrar los posibles desequilibrios que se dan en ambos géneros.

El primer capítulo muestra la perspectiva histórica de la incorporación de la mujer al mercado laboral, como ha influido en la sociedad, cómo surge y porque se da el concepto de desigualdad y discriminación laboral de género. El segundo capítulo muestra el mercado laboral español de una forma analítica y actual, pues los datos están comprendidos para el año 2016. Para ello he analizado la Encuesta de Población Activa,

con sus respectivas variables; actividad, ocupación y desempleo. En primer lugar se ha analizado la actividad, ocupación y paro en 2016, así como a través del nivel académico para poder ver el impacto que genera en el empleo femenino y el giro que da conforme este es superior. También se han estudiado los grupos de edad entre los que se genera una mayor o menor desigualdad en función de la actividad, ocupación y desempleo. En algunos casos se pueden ver series temporales que van de 2006 a 2016 y que muestran brevemente el impacto de la crisis en el empleo femenino.

En el capítulo tres se ha estudiado la jornada a tiempo parcial, qué porcentaje representa la mujer y el hombre y en qué edades la mujer se inclina en mayor medida a la parcialidad y por qué causas.

En el capítulo cuatro se han estudiado las diferencias que se dan entre el sector público y el privado en el mercado laboral. Para ello se han manifestado dos ejemplos ilustrativos y explicativos que muestran la situación de una forma generalizada. El primer ejemplo muestra la proporción de empleados públicos por razón de sexo a nivel estatal, autónomo y local, haciendo especial hincapié en las universidades españolas. El ejemplo que representa la situación privada se refiere al porcentaje de participación femenina en los miembros de los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35, dónde se demuestra la baja notoriedad de la mujer en los altos cargos como preveía el capítulo uno.

El capítulo cinco muestra la brecha salarial de género española en cuanto a salario anual y salario por hora. Seguidamente en el capítulo seis se hará una comparativa entre España y los países de la Unión Europea con respecto a desigualdad laboral femenina estudiando la ocupación, actividad y desempleo. De esta forma se estudiará en qué posición queda España con respecto a Europa en materia de desigualdad laboral. En el capítulo siete último en el capítulo siete se abordarán las conclusiones generales del trabajo. Y por último en el capítulo ocho se muestran las referencias bibliográficas del trabajo.

1. Incorporación de la mujer en el mercado de trabajo

A lo largo de todo el trabajo se analizará la situación de la mujer en el mercado de trabajo español, pero antes de saber la situación actual es conveniente analizar los antecedentes históricos que han llevado a la mujer a tener una situación de desigualdad frente al hombre en el mercado laboral.

En primer lugar tenemos que remontarnos al siglo XIX dónde las consecuencias de la revolución industrial fueron la necesidad de una intensiva mano de obra y el cambio en la vida y el trabajo de las personas, ocasionado por la transformación social, económica y tecnológica que ocasionó la industrialización (Randstad, 2004). Se marcó entonces un ligero inicio en el mundo laboral de la mujer ya que la mano de obra masculina no era suficiente en proporción con el crecimiento continuado de la industria. Las mujeres tuvieron que empezar a conciliar la vida laboral y familiar aunque hasta entonces la conciliación de la vida laboral era impensable para la mujer pues no tomaba el rol de mujer trabajadora. Y tras su incorporación siguieron sin obtener reconocimiento de este hecho. Un ejemplo representativo fueron las primeras reivindicaciones al trabajo en la Primera Internacional dónde una asociación de hombres reivindica sus derechos para conseguir una mayor conciliación entre vida laboral y extra laboral (Randstad, 2004). Las mujeres no formaron parte de este grupo para exigir sus derechos, fue una reivindicación llevada a cabo por hombres ante un hecho que hoy día sin embargo, es una de las causas por las que se da la desigualdad laboral de género y asociada a la mujer y no al hombre.

Posteriormente y ya en el siglo XX, es dónde surge el término de empleo que conocemos actualmente. Y es que hasta entonces no presentaba carácter normativo y no era un problema económico como actualmente sino político, ya que surge como un problema social derivado de la aparición del desempleo, desencadenado por la industrialización que obliga al desarrollo de reformas en las políticas sociales de los países industrializados. Es entonces, donde se denomina que el empleo es el trabajo realizado en el mercado pero que está sujeto a normas públicas y sociales (Prieto, 1999). Este siglo también marco incorporación de mano de obra femenina causada principalmente por la Segunda Guerra

mundial y debido a que las mujeres tuvieron que ocupar los puestos en las fábricas de los hombres que estaban en el frente de guerra.

En España, uno de los aspectos históricos que marcó el inicio masivo la incorporación femenina al mundo laboral fue la educación. Y con la educación, nos referimos sobre todo a los estudios superiores en la universidad que como veremos es fundamental para equiparar tasas de actividad, ocupación y desempleo. La primera ley que permitió el acceso de las mujeres a la universidad fue la Ley de Moyano de 1857. Desde esa fecha hasta 1960, el acceso de la mujer a los estudios superiores ha estado dominado por continuos cambios, vetos y normas desiguales que hacían que este hecho no fuese significativo. Unido al hecho de que no todas las mujeres podían acceder a la universidad ya que esto solo afectó a unas pocas que tenían capacidad económica suficiente. A pesar de las restricciones con las que se encontraron, el número de inscripciones en la universidad no dejó de crecer, incluso en la época franquista. Pero fue a partir de los 60, cuando las mujeres empezaron a tener un hueco importante en los estudios superiores. Pero no empezaron a adquirir derechos hasta 1975 con algunas modificaciones del código civil. Y es a partir de 1978 con la creación de la Constitución Española y la democracia cuando las mujeres adquieren el derecho de igualdad ante los hombres. Desde entonces el número de mujeres con estudios superiores no ha dejado de crecer hasta la actualidad donde el número de mujeres con estudios universitarios supera al de los hombres (Lastra, 2010). Podemos decir, que fue entonces a partir de la década de los 80 cuando la mujer toma realmente importancia en el mercado laboral.

La incorporación de la mujer en el mundo laboral es un hecho evidentemente notable y que va en creciente aumento. Este hecho ha producido impactos sociales que denotan su notoriedad como son el descenso de la tasa de fecundidad, el incremento de divorcios y la disminución del número de matrimonios, el aumento de las familias monoparentales y por supuesto la subida de las tasas de actividad laboral femenina (Ramos, Barberá, & Sarrió, 2003). De esta forma se ha propiciado una evolución social acelerada que requiere reestructurar los roles de la familia tradicional. Esto supone que los integrantes de la familia tengan que cambiar su actitud y comportamiento. Hace veinte años este conflicto no

existía, puesto que el hombre asumía el rol de padre que realizaba el trabajo remunerado fuera de casa y la madre se dedicaba a la atención del hogar y el cuidado de los hijos. De esta forma las tareas se repartían sin creación de conflicto. Pero la situación ha cambiado, la mujer ya realiza labores fuera del hogar y no puede seguir desempeñando las mismas labores del hogar. (Gómez & Martí, 2004).

¿Por qué se crea la desigualdad? A pesar de que las mujeres han desmantelado los roles tradicionales a los que se han enfrentado durante infinidad de generaciones sigue dándose un sistema patriarcal en la sociedad que más que impedir la igualdad propicia la discriminación de la mujer. El concepto de igualdad y discriminación es distinto, puesto que en las sociedades desarrolladas del momento las mujeres son iguales ante la ley y presentan los mismos derechos. Y sin embargo siguen siendo discriminadas en el entorno laboral. El concepto de discriminación puede tomar dos formas. La discriminación directa que se da cuando las propias leyes y regulaciones políticas sitúan en desventaja a los trabajadores por opinión política sexo o estado civil. Y la discriminación indirecta que se da cuando las normas a pesar de ser neutrales tienen efectos negativos en un gran número de miembros de un grupos se cumplan o no los requerimientos del trabajo o cuando se establece diferente trato a trabajadores de categorías particulares como sería el caso de los trabajadores a tiempo parcial, dominado por las mujeres frente al dominio de los hombres del trabajo a jornada completa (Bonet). Pues bien, y como se decía al principio del párrafo, esta discriminación se lleva a cabo porque siguen existiendo roles tradicionales inculcados en la sociedad. Las mujeres han demostrado que los roles que las marcaban no eran ciertos, a través de resultados equiparables a los de los hombres en todo tipo de materias, tanto en resultados académicos y nivel de cualificación, como en los resultados profesionales. Pero esto sigue siendo insuficiente y los roles se mantienen por diversas causas. Entre ellas y la más importante, debido a la segregación ocupacional (Ramos, Barberá, & Sarrió, 2003). Este concepto consiste en una concentración desproporcionada del trabajo, situando a las mujeres en un tipo de trabajo y a los hombres en otro por razones de estereotipos sociales y laborales. De esta forma las mujeres se concentrarían en las ocupaciones consideradas socialmente femeninas y a los hombres en ocupaciones consideradas socialmente masculinas. Esta segregación ocupacional, a la que denominamos segregación horizontal,

hace que la sociedad excluya a un género de poder desarrollar actividades profesionales que se le atribuyen a otro género. (Morgama, 2009). Y tiene consecuencias negativas para la mujer, pues la actividad laboral femenina va acompañada de desigualdades salariales, con sueldos más bajos para la mujer, una menor valoración social y una mayor inestabilidad laboral que se une a un menor número de alternativas al momento de elegir profesiones que están estereotipadas como masculinas. Por otro lado, se da otro tipo de segregación ocupacional, a lo que se denomina segregación vertical, esta se refiere a la desigualdad que se crea en la jerarquía piramidal del sector laboral, dónde la proporción de mujeres disminuye a medida que asciende esta pirámide jerárquica. Así, la presencia de mujeres en los cargos de poder y en la toma de decisiones es muy pequeña frente a la del hombre. Aunque no podemos considerar que todas las mujeres estén discriminadas y en peor situación a la del hombre. Y es que incluso dentro del mismo género se dan diferencias. Esto ocurre porque la situación laboral de la mujer está muy diversificada y ya no solo tiene que enfrentarse al varón, entre las propias mujeres se dan fuertes diferencias, incluso mayores que las que se dan con los hombres pudiéndose decir que existe un grupo de privilegiadas y otro de no privilegiadas (Barberá, Ramos, Sarrió, & Candela, 2002).

Como he comentado anteriormente es este conflicto de roles que se crea en la sociedad puede ser considerado el eje del problema. De él deriva la falta de conciliación de la vida laboral. Y es que en torno a ésta giran todas las posibles discriminaciones. Compatibilizar el empleo doméstico y laboral es uno de los factores con mayor peso que explican la escasa representación de la mujer en los puestos de poder y la toma de decisiones. Y es que el sistema sociolaboral sigue sin resolver esta armonización entre doméstico y laboral y las organizaciones siguen considerando a las mujeres como madres en primer lugar, y en segundo profesionales (Ramos, Barberá, & Sarrió, 2003)

Para resolver este conflicto deben implicarse tres agentes. El primero de ellos, el poder público y en consecuencia el Estado que debe crear un marco legal que facilite el equilibrio entre vida familiar y profesional del hombre y la mujer. El segundo de ellos, la empresa debe asumir la realidad social y replantearse la concepción del trabajo tradicional y de la organización con nuevas políticas de recursos humanos. Y el tercero de ellos es la sociedad

y en concreto la familia. Han de cambiarse los esquemas de organización familiar sobre todo en lo referente al rol del hombre en la familia. El hombre debe asumir de forma natural las responsabilidades familiares (Gómez & Martí, 2004). En referencia al segundo agente, es decir, a la empresa, es importante argumentar que en la economía mundial tan cambiante, dinámica e inestable como la del siglo XXI, dónde la globalización creciente juega un papel crucial, están convergiendo algunos factores, entre ellos, el empleo femenino está convergiendo al masculino y es importante que las organizaciones lo tengan en cuenta. Las medidas de apoyo familiar para flexibilizar el trabajo laboral y doméstico suelen ser lentas de implantar por los costes considerables que suponen para las empresas a corto plazo. Pero a medio plazo se convierten en beneficio para el bienestar físico y psíquico de sus empleados. En España, estas prácticas flexibles apenas están extendidas. Solo se han conseguido algunas medidas de flexibilidad en referencia a horarios de entrada y salida pero no se ha extendido la flexibilidad en cuanto al número de horas trabajadas, el espacio del trabajo y las interrupciones (Barberá, Ramos, Sarrió, & Candela, 2002). Con respecto al tercer agente, la sociedad como hemos dicho tiene que asumir el cambio de roles. Para ello hemos dicho que era necesario que el hombre asumiera como normal el reparto de tareas equitativo. Para que esto pueda darse es fundamental que se lleve a cabo a través de la educación (Gómez & Martí, 2004). Hay que coeducar a la sociedad en valores de género y educar a los niños y niñas desde su infancia con valores igualitarios. Educar desde las aulas, los medios de comunicación y fundamentalmente desde la propia familia. Quizá este sea un camino largo y lento y quede mucho por recorrer, pero inculcar esa educación llena de valores sin estereotipos es la forma más fructífera de experimentar los resultados.

2. Encuesta de Población Activa

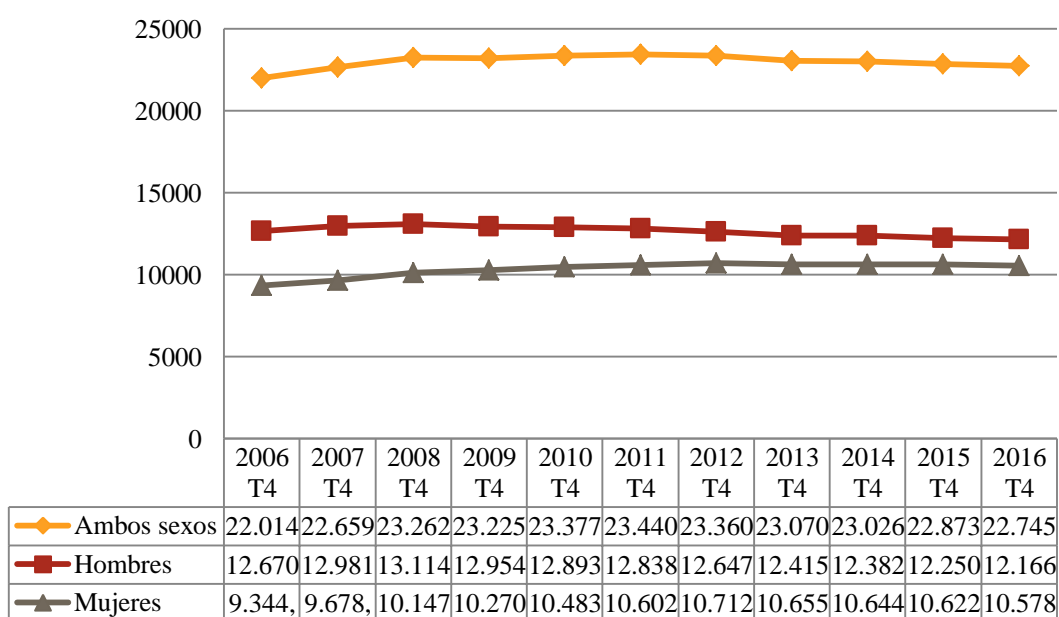
Tras una explicación teórica de la desigualdad en el mercado laboral español, este capítulo se adentrará en un estudio más práctico de éste. Para ello se ha analizado la Encuesta de Población Activa para el año 2016, aplicándola al nivel educativo y a los grupos de edad e incluyendo algunas series históricas que transcurren entre 2006 y 2016 que puedan medir el impacto de la crisis.

2.1. Actividad, Ocupación y Desempleo

En el último trimestre de 2016 el número de mujeres activas fue de 10.578.000 frente a los 12.166.000 hombres activos. La evolución de los últimos diez años en la actividad es positiva para las mujeres ya que se ha incrementado el número de activas en 1.234.000 mujeres, pasándose en 2006 de 9.344.000 a 10.578.000 en 2016. Sin embargo en la actividad masculina se experimenta una tendencia contraria. El número de hombres activos ha disminuido en un total de 504.000 debido a los últimos coletazos de la crisis. La tendencia en la actividad de ambos sexos supuso un aumento e activos de 2006 a 2007, donde volvió a descender hasta 2015, el año que tras la crisis ha supuesto la creación de un elevado número de puestos de trabajo.

A pesar de que en la crisis la actividad masculina descendió y la femenina aumento, la tasa de actividad masculina es mayor que la femenina en todos estos años.

Gráfico 2.1.1. Total Activos por sexo, IV trimestre 2006-2016 en miles de personas



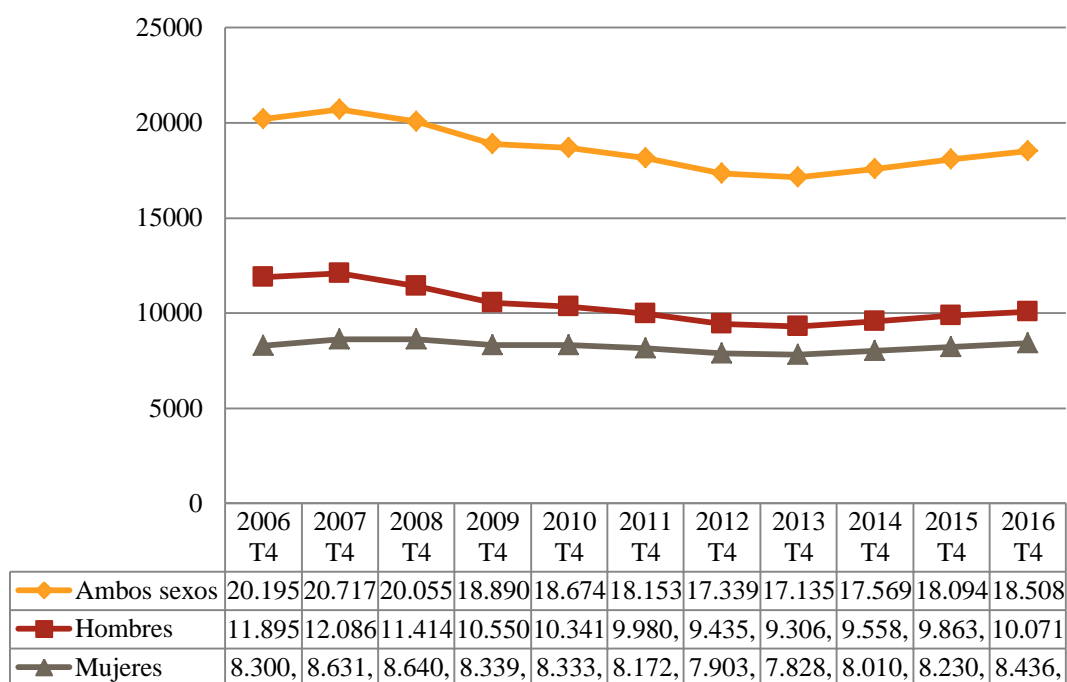
Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

La ocupación ha supuesto tendencias similares a la actividad, mientras que la tendencia entre 2006 y 2016 ha sido positiva para las mujeres, para los hombres ha sido negativa. Y

la tendencia de ambos sexos sin embargo, no es tan estable como la tendencia de actividad. Y es que mientras el número de activos iba en aumento durante los primeros siete años (2006-2012), el número de ocupados se redujo notablemente en estos años pasándose de 20.195.000 ocupados en 2006 a 17.135.000 en 2013, recuperándose en 2014 con un aumento continuado hasta 2016 y situándose en dicho año el número total de ocupados de ambos sexos en 18.508.000 personas. Este dato es inferior a la cifra de 2006 pero la tendencia de los últimos tres años comienza a ser positiva debido a la creación de puestos de trabajo y a la reducción del desempleo como se hablará posteriormente.

El número de mujeres ocupadas ha aumentado en 136.000 mujeres entre 2006 y 2016, un dato no demasiado significativo pero si notable en comparativa con el número de hombres ocupados que se ha reducido en 1.824.000 en esos diez años. Como podemos ver en el gráfico 2.1.2 el impacto de crisis acercó posturas entre el número de ocupados femeninos y masculinos. Esto se debe a que el impacto de la crisis fue más significativo en los hombres que en las mujeres, y aunque ambos sexos sufrieron el impacto de ésta, fue el empleo masculino quien experimentó una reducción mayor. Son claramente visibles estos datos, mientras que el primer año antes del estallido de la crisis las diferencias entre el número de ocupados eran mayores. Podemos dividirlo en tres etapas, la primera se refiere a los años anteriores a la crisis dónde comprobamos la diferencia notoria entre en número de mujeres siendo en 2006, 11.895.000 hombres ocupados frente a 8.300.000 mujeres ocupadas. La segunda se refiere a la etapa de crisis, donde podemos ver que las cifras se acercan por lo comentado anteriormente hasta llegar a 2015 y 2016, donde podemos comprobar una tercera etapa que se caracteriza por la recuperación de los puestos de trabajo masculinos y de nuevo la mayor distancia entre el número de ocupados de ambos sexos. La razón por la que se acercaron las cifras de ocupación masculina y femenina fue por el elevado desempleo masculino, cuando este empezó a recuperarse las diferencias volvieron a salir a flote.

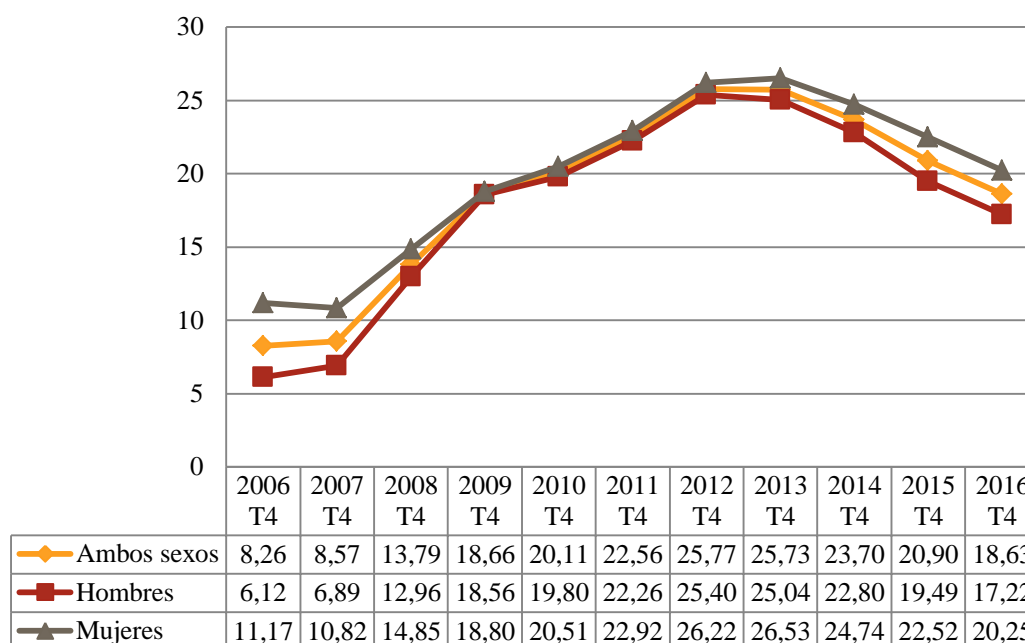
Gráfico 2.1.2. Ocupados por sexo IV trimestre 2006-2016, en miles de personas



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

El número de desempleados se ha visto gravemente afectado por la crisis económica de 2008. La tasa de paro alcanzó máximos históricos, siendo 2012 el año que supuso la mayor tasa de paro dónde el último trimestre se cerró con un 25,77%, lo que supuso un total de seis millones de personas en paro. Con respecto a las diferencias de género como se ha dicho, el desempleo afecto en mayor medida a los hombres. El año 2016 ha supuesto una reducción de la tasa de paro de un 11,64% para los hombres y un 10,07% para las mujeres con respecto al último trimestre de 2015. Se cerró el IV trimestre de 2016 con 2,09 millones de hombres desempleados y 2,14 millones de mujeres desempleadas. Durante la evolución de los años estudiados en el gráfico 2.1.3 podemos ver como las tasa de paro de las mujeres siempre son superiores a las de los hombres y como se van acercando durante el periodo de crisis donde el empleo masculino se desplomó. También las cifras se acercan debido a la entrada masiva de la mujer al mercado laboral español, donde cada vez hay más mujeres activas y ocupadas.

Gráfico 2.1.3. Tasas de paro por sexo, IV trimestre 2006-2016, en miles de personas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE

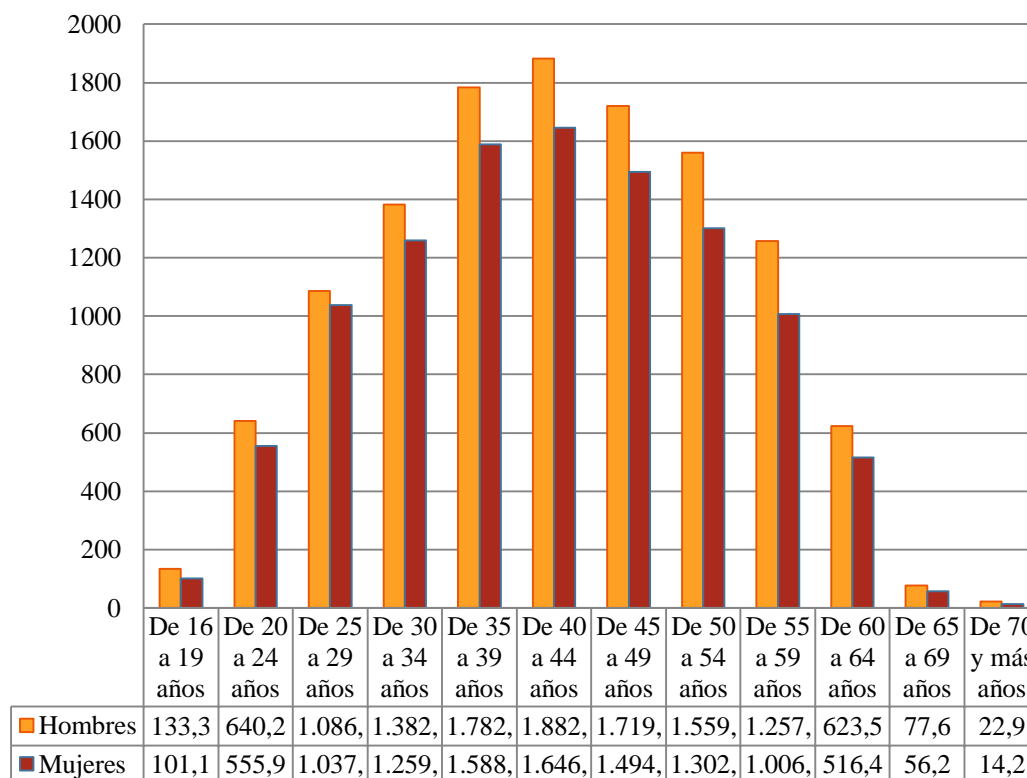
2.2. Actividad, ocupación y desempleo por grupo de edad

En este epígrafe se abordarán las diferencias que existen entre los grupos de edad con respecto a la actividad, ocupación y desempleo. Podremos ver en qué edades se dan las mayores desigualdades de género y cuales menos. Para ellos, he recurrido a tres gráficos que analizan el número de activos, ocupados y el número de desempleados según los grupos de edad estudiados por el INE para el último trimestre de 2016.

En primer lugar, al cierre de 2016, el número de activos se concentró en mayor medida entre las personas de entre 30 y 59 años en ambos sexos. Y es este tramo de edad donde mayores diferencias se dan en el número de activos con respecto al género. Aunque si bien, el número de activos masculinos es mayor que el número de activos femeninos en todos los tramos de edad, en los jóvenes de entre 16 y 29 años, estas diferencias se acercan hasta llegar a la edad adulta dónde la diferencia entre el número de activos es mayor. En las edades donde podemos encontrar una mayor desigualdad entre el número de activos es entre los 40 y 44 años, donde el número de hombres activos supera en 236.000 personas al

número de mujeres activas, siendo del total de activos 1.882.000 hombres y 1.646.000 mujeres.

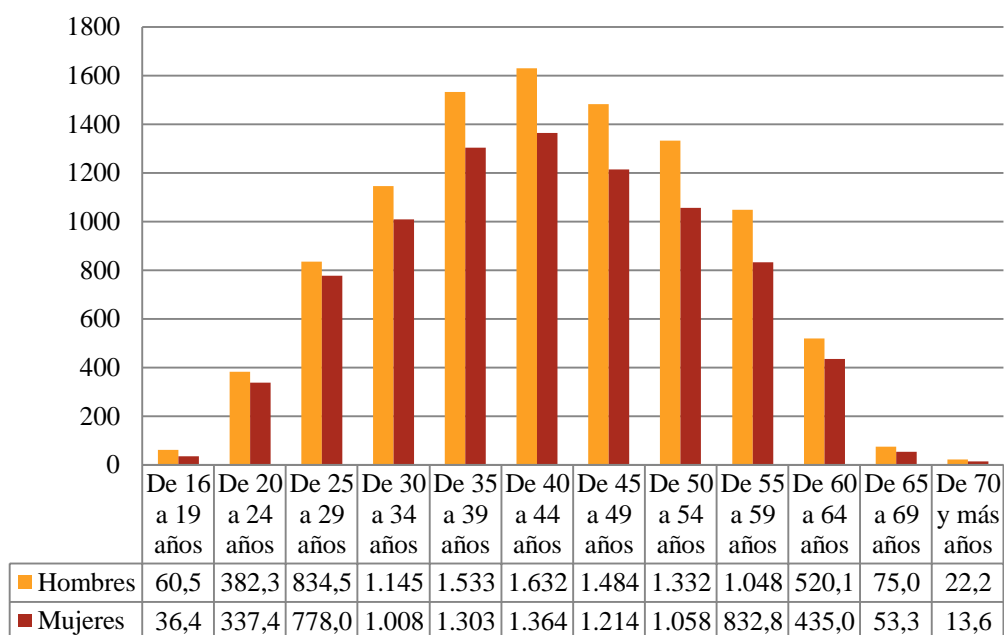
Gráfico 2.2.1. Activos por sexo y grupo de edad y sexo en miles de personas, IV trimestre de 2016



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

Con respecto a la ocupación nos encontramos una tendencia similar a la actividad a cierre de 2016. Como podemos ver en el gráfico 2.2.2 que analiza el número de ocupados según sexo y edad en el IV trimestre de 2016, la ocupación masculina es superior a la femenina en todos los tramos de edad, pero sobre todo en la edad adulta, entre los 29 y 59 años. Y es que el tramo de edad dónde se concentran el mayor número de mujeres activas es el que va entre los 40 y 44 años, coincidiendo con el caso masculino. Aunque los hombres y las mujeres siguen la misma tendencia, es decir, ambos sexos poseen un mayor número de ocupados en la edad adulta y menor número de ocupados en la edad joven.

Gráfico 2.2.2. Ocupados por sexo y edad IV trimestre de 2016, en miles de personas

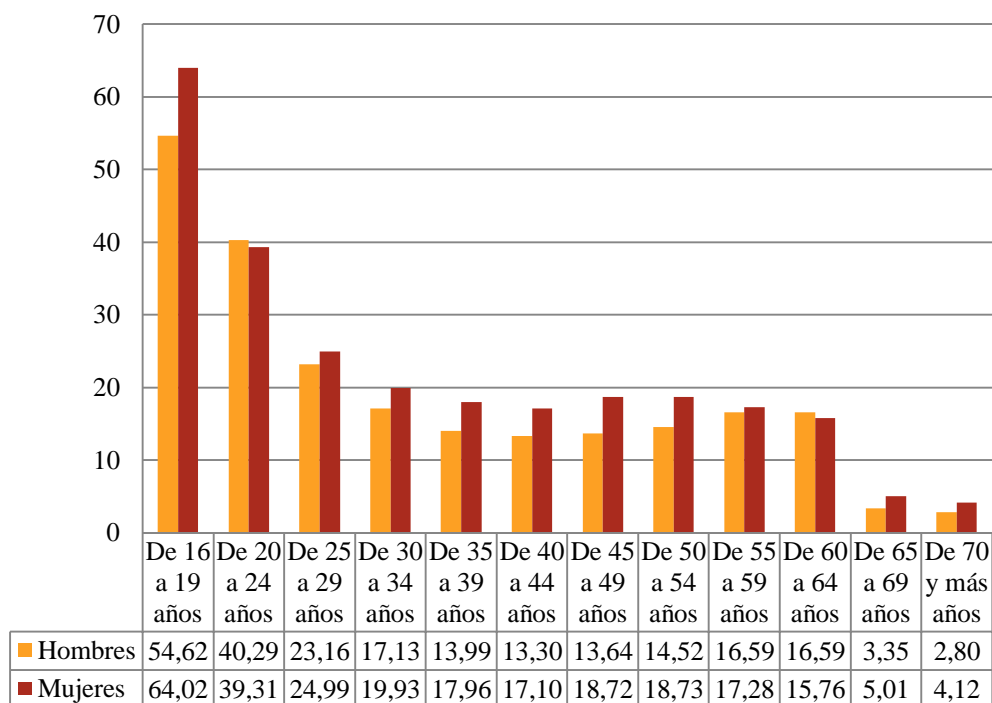


Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

En el gráfico 2.2.3 se pueden ver las tasas de paro para el último trimestre de 2016, según los grupos de edad. Las tasas de paro más elevadas se encuentran en los grupos de población jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 24 años, tanto para hombres como para mujeres. La tasa de paro de los hombres comprendidos entre 16 y 19 años oscila a un 54,62%. Por su parte la de la mujer oscila a 64,02%. El segundo grupo con mayores tasas de paro pertenece a las personas comprendidas entre 20 y 24 años, el cual cerró 2016 con tasas del 40,29% y 39,31% para el hombre y la mujer respectivamente. Las tasas de paro van bajando desde los 16 años hasta los 45 años dónde vuelven a subir levemente. Y es en intervalo de edad entre 40 y 44 años dónde menores tasas de paro se experimentan, siendo estas un 13,3% y 17,10% para hombre y mujer respectivamente. Analizando el gráfico con respecto a los grupos de edad vemos como el grado de desempleo de la mujer es superior al del hombre con tasas de paro superiores en casi todos los tramos de edad. A excepción de entre los 20 y 24 años y los 60 y 64 años dónde la tasa de paro de la mujer es inferior a la del hombre. Las tasas de paro fueron más equitativas en 2016 entre la población juvenil entre hombres y mujeres. A medida que se va entrando a la edad adulta, la distancia entre

la tasa de paro masculina y la femenina aumenta, por lo que podemos decir que son más desiguales entre los 29 y 54 años.

Gráfico 2.2.3. Tasas de paro por sexo y grupo de edad, IV trimestre de 2016



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

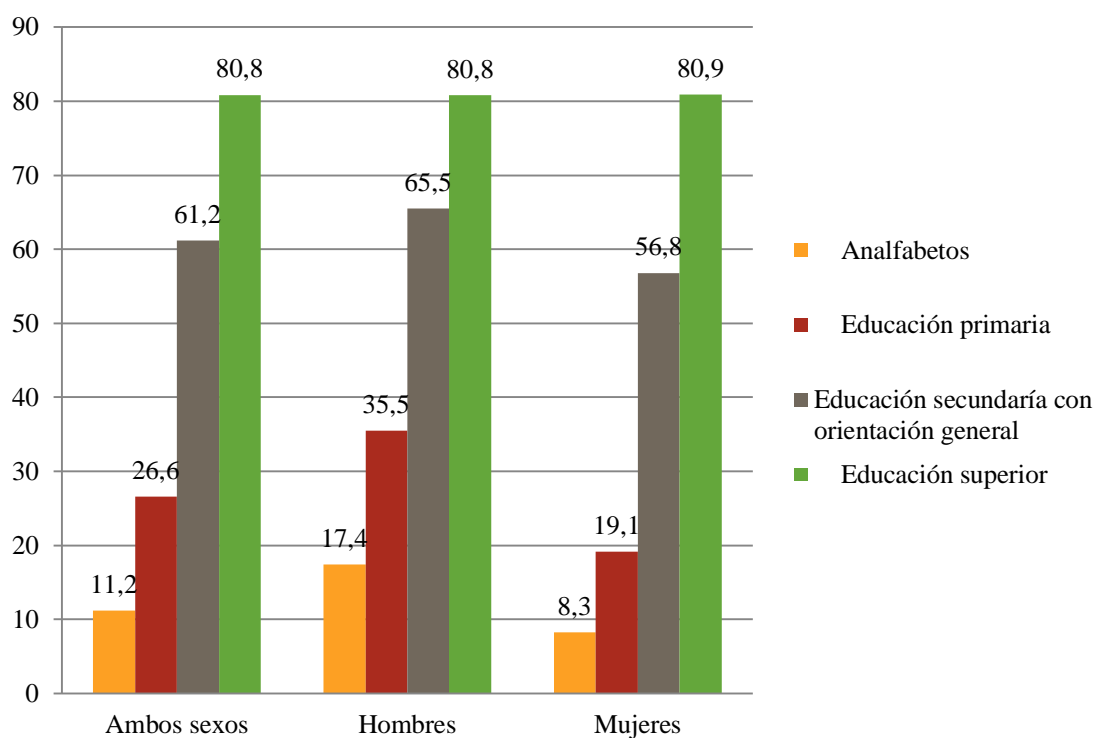
2.3. Actividad, ocupación y desempleo según nivel académico

En este epígrafe se analizarán en qué sectores se crea una mayor desigualdad laboral con respecto al nivel académico. Se comprobará que a mayor nivel académico menor será la tasa de paro y por tanto mayor será el empleo y la actividad. Para ello se han analizado tres gráficos que muestran el nivel de actividad, ocupación y desempleo que hubo en 2016 con respecto al nivel educativo.

En el gráfico 2.3.1 podemos comprobar las tasas de actividad para ambos sexos, así como las tasas de actividad de las mujeres y de los hombres de forma individual con respecto al nivel educativo. La tasa de actividad es superior a mayor nivel educativo, tanto la masculina como la femenina, pero además, es en los niveles de educativo bajos donde mayores diferencias de actividad encontramos en cuanto a hombres y mujeres, mientras

que la tasa de actividad de los hombres analfabetos es de 17,4%, la de la mujer es de 8,3%, es decir, las mujeres activas no representan ni siquiera la mitad de los hombres activos por lo que los hombres activos analfabetos representan más del doble que las mujeres activas de este nivel educativo. Conforme se van adquiriendo estudios primarios la tasa de actividad sube para ambos sexos, aunque la del hombre sigue siendo muy superior a la de la mujer, siendo un 35,5% y un 19,1% respectivamente. Cuando llegamos a la educación secundaria con orientación general la tasa de actividad de ambos vuelve a subir en ambos sexos siendo para el hombre un 65,5% y para la mujer un 56,8% pero a este nivel educativo las diferencias no son tan notorias ya que la tasa de actividad del hombre es superior a la mujer pero ambas se acercan mucho. Y cuando llegamos a estudios de nivel superior comprobamos que las tasas de actividad se igualan en ambos sexos e incluso es superior la tasa de actividad femenina que la masculina. Por lo que podemos decir, que a mayor nivel educativo mayor tasa de actividad para ambos sexos y menor grado de desigualdad laboral puesto que las tasas de actividad se van igualando a medida que se aumenta el nivel educativo. Por tanto, los hombres y mujeres con estudios universitarios o de formación profesional poseen tasas de actividad más altas con un bajo grado de desigualdad. Las personas sin estudios tienen tasas de actividad más bajas, y además observamos que los hombres sin estudios poseen una tasa de actividad muy superior a la mujer sin estudios.

Gráfico 2.3.1. Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado en 2016, en porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la encuesta de población activa, INE.

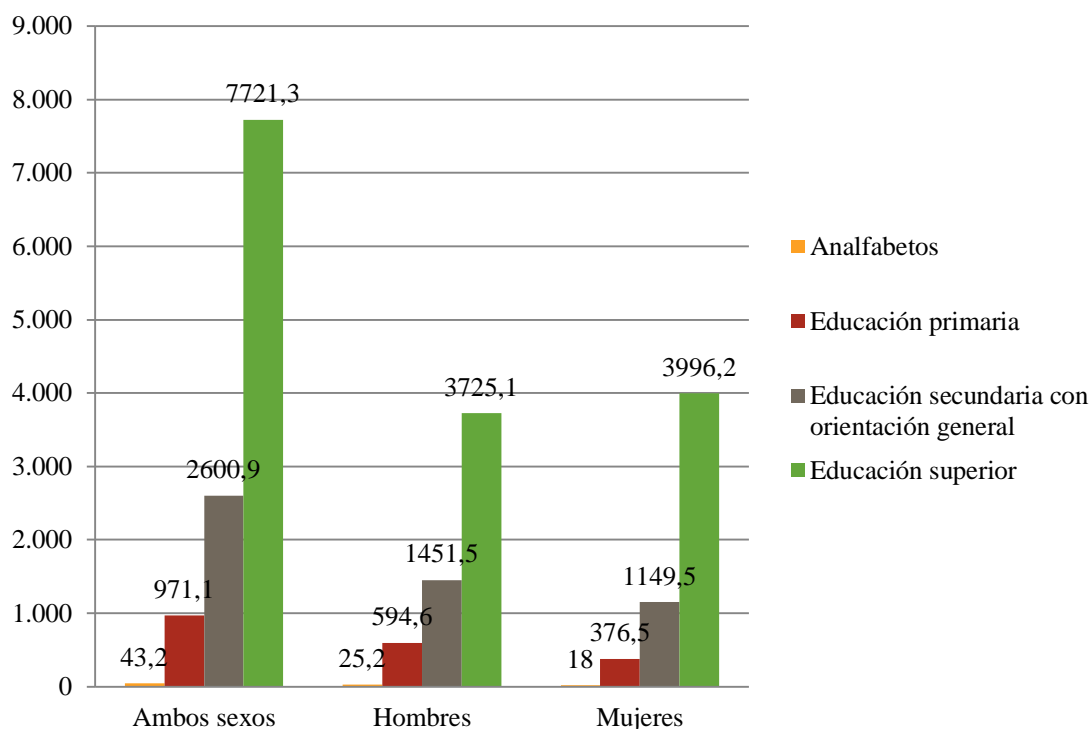
Con respecto a la ocupación y como analiza el gráfico 2.3.2, los resultados son similares a la tasa de actividad, pero la ocupación aún presenta un mayor grado desigualdad laboral. En este gráfico también podemos comprobar que a mayor nivel educativo mayor será la posibilidad de encontrar empleo y por tanto, mayor será el número de ocupados.

Para ambos sexos, los resultados son muy identificativos puesto que el número de ocupados con educación superior es tres veces superior al número de ocupados con educación secundaria con orientación general, ocho veces superior al número de ocupados con educación primaria y 179 veces superior al número de ocupados analfabetos.

Según los datos de 2016 el número de ocupados analfabetos era de 25.200 hombres frente a 18.000 mujeres. El número de ocupados con estudios primarios fue de 594.600 hombres frente a 376.500 mujeres. En estos dos niveles de formación encontramos que la ocupación del hombre es superior a la de la mujer pero en menor medida que la tasa de actividad por

lo que mientras que el número de hombres activos era muy superior al número de mujeres activas en los niveles más bajos de nivel académico, con respecto al número de ocupados no se dan diferencias tan grandes en estos dos grupos. Y es que viendo la proporción de mujeres activas y hombres activos podemos decir que no se dan tantas diferencias entre el número de ocupados. En los grupos de nivel académico más avanzado como son el de educación secundaria con orientación general, la formación profesional y los estudios superiores los resultados son más sorprendentes aún. El número de ocupados con educación secundaria con orientación general es de 1.451.500 hombres y 1.149.500 mujeres, pero conociendo que la tasa de actividad del hombre para este nivel académico era superior a la de la mujer no podemos decir que haya diferencias significativas de desigualdad de género. Y para las personas con estudios superiores, los resultados son positivos para la mujer e incluso se invierten puesto que el número de ocupados para este nivel académico, es decir, para personas con estudios superiores es de 3.725.100 hombres y 3.996.200 mujeres. Por lo que podemos decir, que no se dan graves diferencias de género en el número de ocupados según los datos de 2016.

Gráfico 2.3.2. Ocupados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad, en miles de personas en 2016



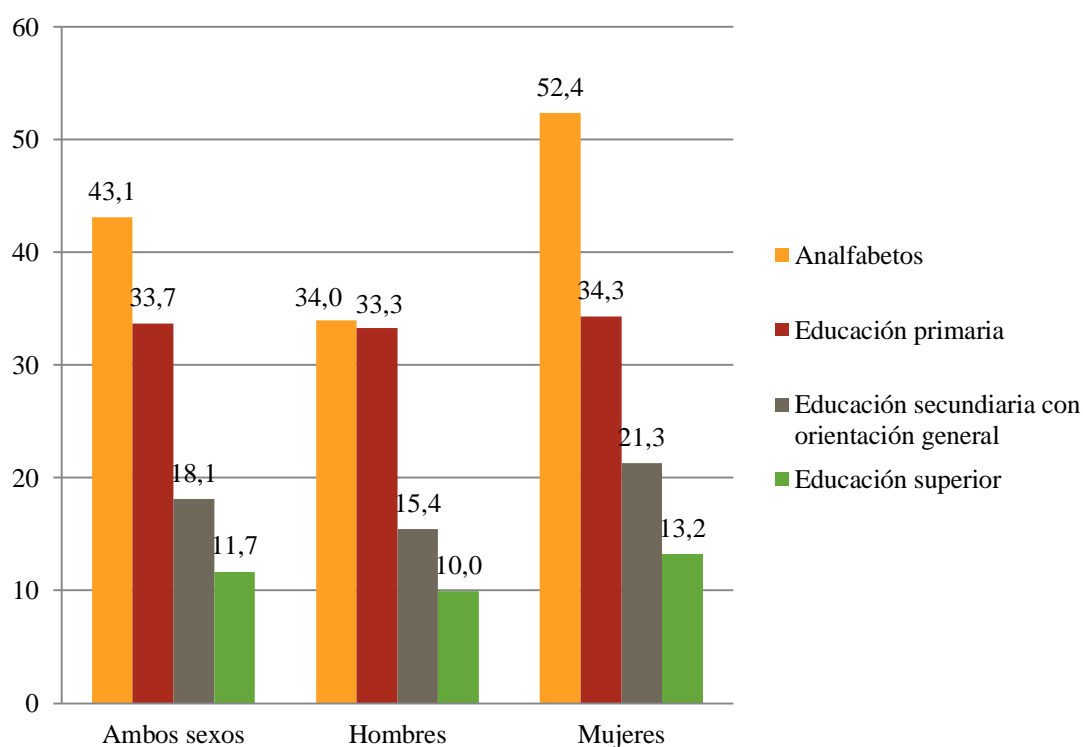
Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

Para finalizar este punto nos centraremos en cómo afecta el nivel académico al desempleo. Tras los resultados analizados tanto en la tasa de actividad como en la ocupación podemos pensar que el desempleo debería de ir en la misma tendencia. Es decir, si la tasa de actividad y la ocupación suben a medida que sube el nivel educativo, el desempleo debería descender y por tanto también descenderían las desigualdades laborales. Efectivamente, este es el proceso que ocurre. Como se puede comprobar en el gráfico 2.3.3 que analiza la tasa de paro de 2016 con respecto al nivel educativo, a menor nivel educativo mayor será el nivel de desempleo y por tanto menor el número de empleados. Las tasas de paro para las personas analfabetas llegan a niveles desorbitados, sobre todo en el caso femenino donde se alcanza una tasa de paro de 52,4% para la mujer frente a una tasa del 34% para el hombre. La tasa de paro de personas cuyo nivel educativo son los estudios primarios es de 33,3% para el hombre y 34,3% para la mujer. Si subimos el nivel educativo a estudios

secundarios con orientación general observamos que la tasa de paro es de 21,3% para la mujer y 15,4% para el hombre. Y por último la tasa de paro para las personas con estudios superiores es de 13,2% para la mujer y 10% para el hombre. En cuanto a desigualdad laboral en el desempleo, comprobamos como la tasa de paro del hombre es inferior a la de la mujer en todos los niveles educativos aunque es en la educación secundaria y en las personas analfabetas dónde mayor desigualdad se crea. Y sorprendentemente dónde menor desigualdad se crea es en las personas con estudios primarios, seguidos de las personas con educación superior.

Para ambos sexos, y como he dicho al principio de este punto, vemos que la tasa de paro va en descenso en cuando ampliamos el nivel educativo. Y a su vez, la desigualdad va descendiendo, aunque como digo, en el año 2016 dónde menos desigualdad hubo fue en las personas con estudios primarios.

Gráfico 2.3.3. Tasas de paro por nivel de formación alcanzado, 2016



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

Los resultados obtenidos han sido mayores tasas de actividad y mayor número de ocupación a un mayor nivel académico y educativo que va acompañado de una menor desigualdad de género. Aunque todas las cifras tienen su fundamento, es decir, la tasa de actividad de las mujeres analfabetas fue menor que la de los hombres porque el número de analfabetas es mayor que el de analfabetos, siendo un 2.300.000 las mujeres analfabetas frente al 1.100.000 los hombres analfabetos a nivel nacional, es decir, un 67,64% son mujeres y un 32,35% son hombres. Sin embargo, con respecto al total de la población con estudios primarios a nivel nacional, 14.000.000 son mujeres y 13.200.000 son hombres, es decir, un 53,02% son mujeres frente a un 46,97% que son hombres. Las cifras para las personas con educación secundaria con orientación general serían de 13.200.000 mujeres y 14.100.000 hombres, es decir, un 48,35% son mujeres y un 51,64% son hombres. Y por último de las personas con estudios superiores a nivel nacional, 27.500.000 son hombres y 28.900.000 son mujeres, es decir, un 51,24% son mujeres y un 48,75% son hombres. Y es que este último dato nos hace entender por qué en los estudios superiores es donde menos se da la desigualdad laboral. Según el porcentaje total nacional, el número de mujeres con estudios superiores es mayor que el número de hombres con dichos estudios en 2016 y es por ello que la tasa de actividad femenina sea superior a la masculina, al igual que el número de ocupados, pero no ocurre lo mismo en el caso de la tasa de paro, ya que según estos datos, la tasa de paro femenina debería ser menor que la masculina para el año 2016 y esto no se ha dado.

(Véase Anexo I)

3. Empleo a tiempo parcial

En este epígrafe se estudiará la jornada de trabajo a tiempo parcial. Y es que es una pieza clave para entender la desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo. La jornada a tiempo parcial es predominante en las mujeres. Del INE se han extraído dos datos, el primero de ellos, es el porcentaje trabajadores con respecto al total del mismo sexo de jornada parcial. Y el segundo de ellos, el porcentaje de empleo en jornada parcial según sexo con respecto al total. En ambos datos la mujer predomina este tipo de jornada.

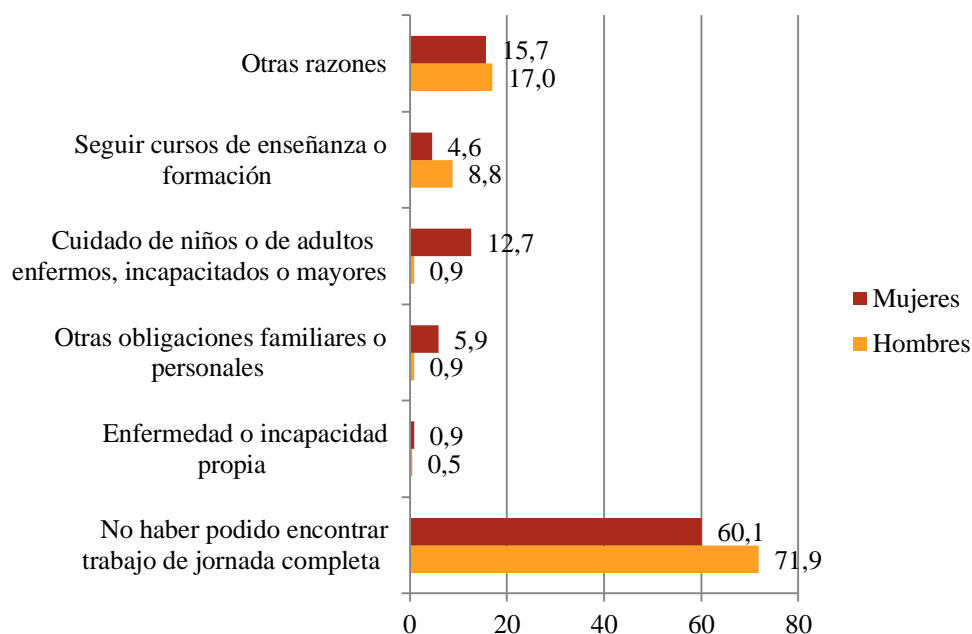
Mientras que en 2015 el porcentaje de hombres que trabajaron a jornada parcial con respecto al total de hombres fue del 7,9%, el porcentaje de mujer que trabajaron a jornada parcial con respecto al total de mujeres fue de 25,2%. Y el porcentaje de hombres con empleo a jornada parcial con respecto al total fue de un 4,3%, y el de mujeres fue un 11,4%.

Tabla 3.1. Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total para el año 2015

2015	
Hombres	
Porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo	7,9
Porcentaje respecto al empleo total	4,3
Mujeres	
Porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo	25,2
Porcentaje respecto al empleo total	11,4

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

Gráfico 3.1. Razones del trabajo a tiempo parcial según sexo en España, 2015



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

Este tipo de jornada se da en ambos sexos pero por motivos distintos, aunque ambos pueden ir asociados a no encontrar trabajo a tiempo completo y dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, incluyendo cuidado de niños y personas dependientes, formación y otras obligaciones personales. De todos estos motivos, se podrá ver la proporción que se da en las mujeres y en los hombres y como veremos será bien distinta. Para ello nos fijaremos en el gráfico 3.1. Según los datos de 2015, en España, los motivos por los cuales trabajar a jornada parcial para ambos sexos son seis; no encontrar trabajo a jornada completa, enfermedad o incapacidad propia, obligaciones familiares y personales, cuidado de niños, adultos enfermos o incapacitados y mayores, seguir con cursos de enseñanza o formación y otros motivos que no se especifican. Los resultados muestran que las mujeres optan por jornada a tiempo parcial por obligaciones familiares y cuidados de personas en un porcentaje muy superior al del hombre que opta por la jornada a tiempo parcial por seguir con cursos de formación y no encontrar trabajo a tiempo completo en mayor medida que las mujeres. Por lo que para las mujeres los tres principales motivos por los cuales trabajar a tiempo parcial son no poder encontrar trabajo a jornada completa un 60,1%, otros motivos no especificados un 15,7%, el cuidado de niños, mayores o enfermos un 12,7%. Para los hombres los tres principales motivos fueron no poder encontrar trabajo a jornada completa un 71,9%, otros motivos no especificados un 17% y debido a cursos de formación un 8,8% (INE, 2016)

Según la información extraída del INE, del porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial en 2015, debido a hacerse cargo de del cuidado de los hijos con respecto al total un 97,3% eran mujeres. Y es que las mujeres alegaron que los cuidados externos de los hijos son muy caros. Y el 89,1% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes suponía un 89,1% para las mujeres debido al mismo motivo que el cuidado de los niños, es decir, no poder costar los servicios externos o que estos son insuficientes (INE, 2016)

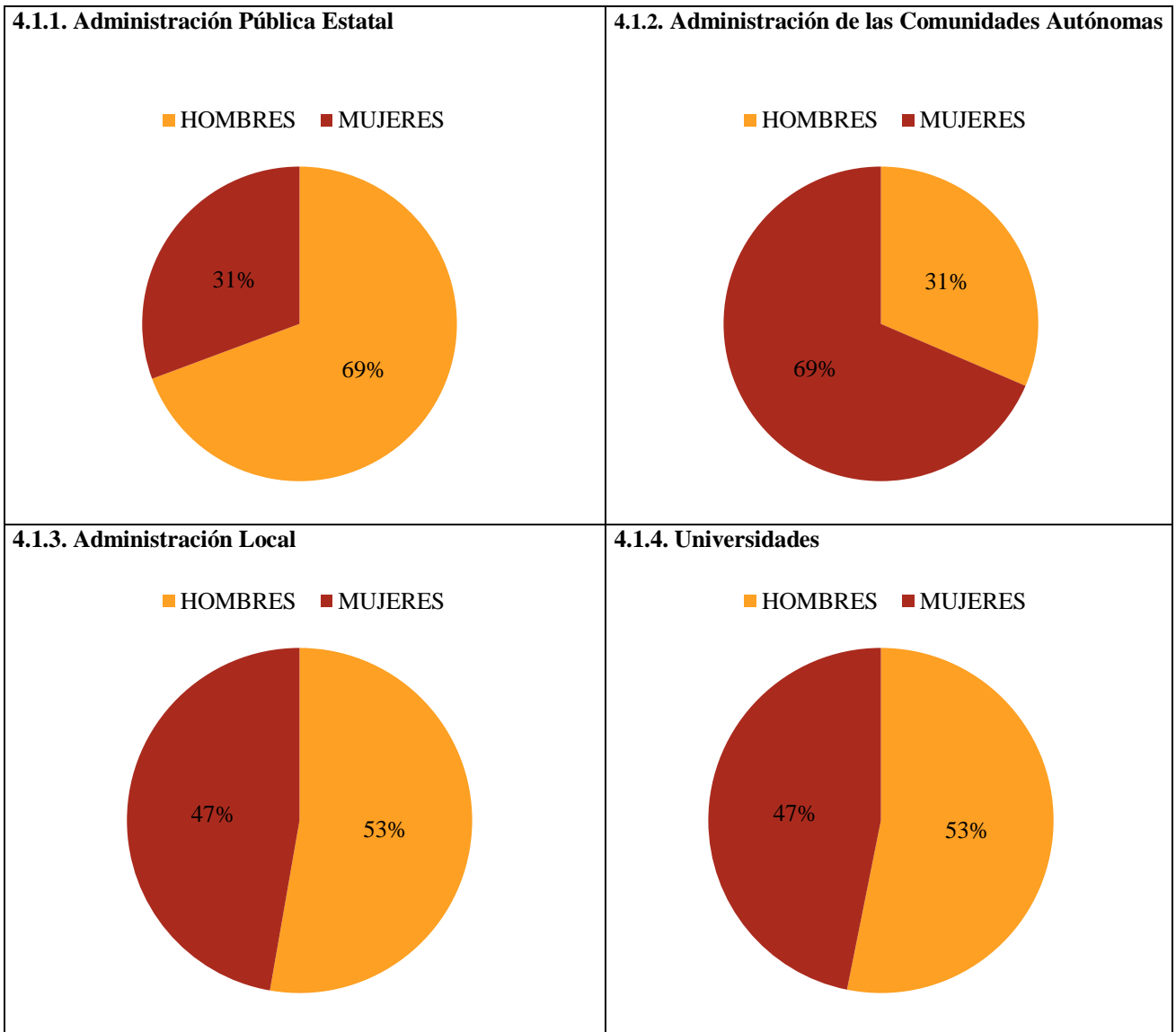
4. Diferencias entre el sector público y privado: Ejemplos ilustrativos

En este capítulo se analizarán las diferencias que se dan en el mercado laboral entre sector público y privado. No podemos dejar al margen este capítulo pues es dónde radica la mayor importancia del trabajo. En el vamos a poder ver perfectamente las claras diferencias que se dan entre el sector público y privado. Veremos que la desigualdad laboral es más acusada en un sector que en el otro y como la posición de la mujer puede ser más favorable o no dependiendo si es una empleada que trabaja para la administración pública o la empresa privada. Los resultados mostrarán diferencias muy acusadas entre un sector y el otro. Para ilustrar estas diferencias, se han analizado dos ejemplos. En primer lugar y en representación al sector público se ha analizado el número de empleados públicos en España por razón de sexo en todos los sectores. En segundo lugar y para hacer la comparativa frente al sector privado se han analizado los miembros de los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35.

4.1. Empleados públicos según sexo

En este epígrafe se han estudiado el número de puestos de empleo públicos femeninos y masculinos para las diversas áreas del sector público. Podremos ver una visión general de cómo se encuentra la mujer posicionada frente al hombre y conocer el empleo público en su totalidad.

Se analizará el porcentaje de hombres y mujeres que representan al personal de servicios de las Administraciones públicas según la tipología de personal en cuatro gráficos que se muestran a continuación.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

El primero de ellos (gráfico 4.1.1) muestra los resultados de la Administración Pública Estatal. Estos resultados reúnen el total de trabajadores entre los que se incluyen; Funcionarios, Personal Laboral y Otro Personal. La Administración Pública Estatal se divide en cinco tipos. El primero la Administración general del Estado que comprende Ministerios, Agencias Estatales, Instituciones Sanitarias y Defensa. El segundo Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que comprende la Guardia Civil y la Policía Nacional. El tercero las Fuerzas Armadas, el cuarto la Administración de Justicia que comprende

Magistrados y Jueces, Fiscales y Otro personal. Y el quinto Entes Públicos Empresariales y Organismos Públicos. Del conjunto total de la Administración Pública Estatal, las mujeres representan un 31% y los hombres un 69% por lo que podemos decir que dentro del personal de la Administración Pública Estatal predomina el hombre frente a la mujer, siendo un total de trabajadores de 363.482 y 160.832 respectivamente. Si nos adentramos en el conjunto vemos que en la Administración General del Estado predomina el empleo de la mujer al del hombre siendo un total de 108.143 y 100.430 respectivamente. Sin embargo en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado predomina de forma sustancial el trabajo del hombre frente al de la mujer siendo 126.357 y 13.855 las cifras de personal respectivamente. Con las fuerzas armadas ocurre lo mismo, quedando la mujer en desventaja con respecto al hombre y es en la Administración de Justicia dónde el empleo femenino supera al masculino con cifras de 15.873 y 8.573 puestos de trabajo respectivamente. Con respecto a los EPES y OP¹ el número de hombres es superior al de mujeres siendo 23.153 y 7.913 respectivamente (Ministerio de Hacienda, 2016).

El segundo gráfico (4.1.2) muestra los resultados totales de empleo femenino y masculino de la Administración de las Comunidades Autónomas. Esta a su vez se divide en Administración General de las Comunidades Autónomas que comprende Conserjerías y sus OO.AA², Administración de Justicia y Fuerzas de Seguridad. En su conjunto, las mujeres representan un 69% del empleo de la Administración de Comunidades Autónomas, frente al 31% que representan los hombres. Las cifras son 408.151 empleos masculinos y 889.981 empleos femeninos. En este caso, el hombre se encuentra en desventaja frente a la mujer, con excepción en las fuerzas de seguridad donde la cifra masculina supera a la femenina como en el caso anterior (Ministerio de Hacienda, 2016).

El tercer gráfico (4.1.3) representa el porcentaje masculino y femenino con respecto al personal de la Administración Local. Dentro de ésta nos encontramos los Ayuntamientos y Otras Entidades Locales y sus OOAA y las Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares y sus OOAA. El empleo femenino de la Administración Local supone un 47% con una cifra de 288.973 puestos de trabajo. Y un 53% el empleo masculino con 258.852 puestos de

¹ EPES y OP: Entes Públicos Empresariales y Organismos Públicos.

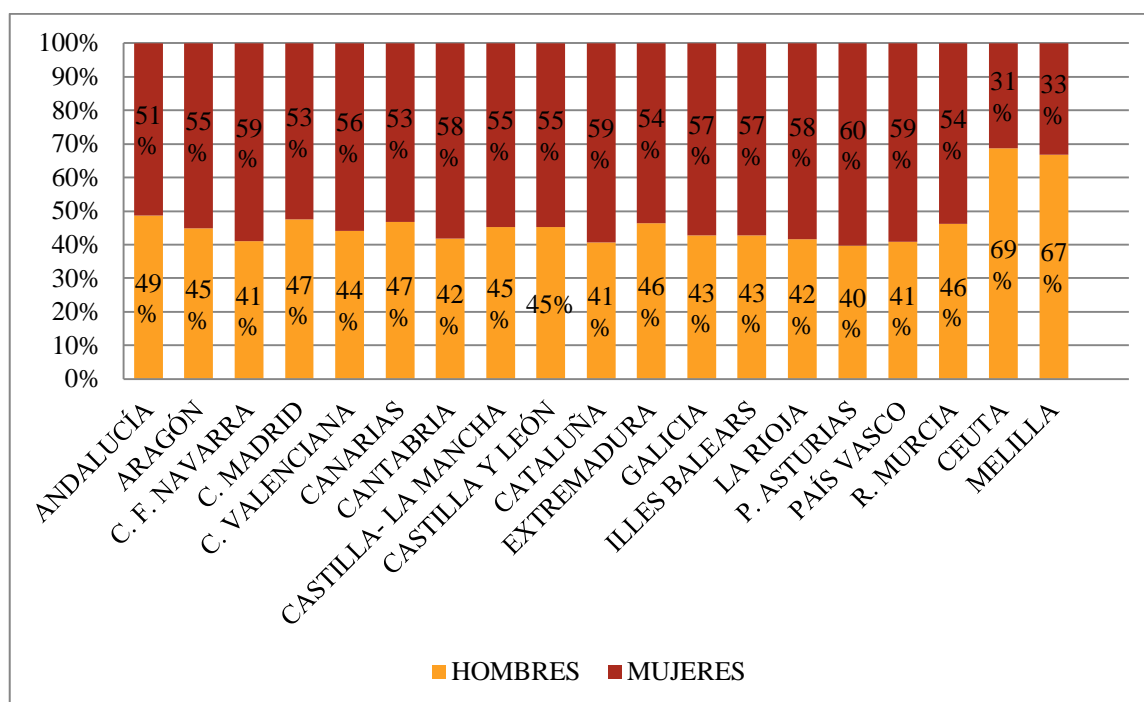
² OO.AA: Organismos Autónomos de Administración.

trabajos. El género dominante en la Administración local es el masculino (Ministerio de Hacienda, 2016).

El último gráfico de este epígrafe (4.1.4) representa el porcentaje de empleo femenino y masculino en las Universidades Españolas y suponen los mismos porcentajes que la Administración Local, siendo un 47% del personal mujeres y un 53% hombres, cuyas cifras ascienden a 71.470 y 81.078 respectivamente. (Véase Anexo II).

A continuación, se analizará la distribución territorial de efectivos públicos con respecto a las Comunidades Autónomas, diferenciando entre hombres y mujeres. Para ello se recurre al gráfico 4.1.5. Como puede verse, la presencia de mujeres es mayor que la de hombres en la mayoría de Comunidades. A excepción de Ceuta y Melilla, dónde la presencia masculina en los puestos públicos es mayor que la femenina. En Ceuta las mujeres representan el 31% frente al 69% de hombres y en Melilla las mujeres representan el 33% frente al 67% de hombres. Se puede decir que existe una mayor presencia femenina en las Comunidades Autónomas del norte de España. Asturias, el País Vasco, Navarra, Cataluña, Cantabria y La Rioja lideran el ranking con respecto a empleabilidad pública femenina. En dichas comunidades el porcentaje de mujeres con respecto a hombres es de 60%, 59%, 59%, 59%, 58% y 58% respectivamente siendo el primer puesto para Asturias.

Gráfico 4.1.5. Distribución territorial de efectivos de las comunidades autónomas



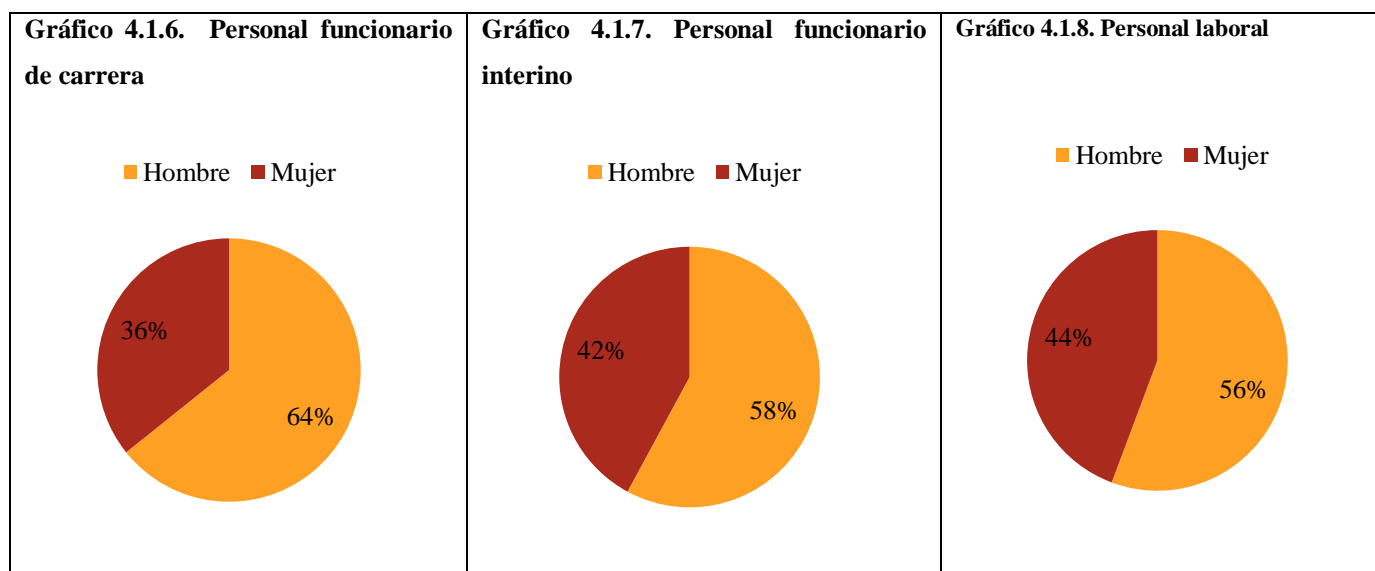
Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, julio 2016.

(Véase Anexo II)

A continuación se analizará el empleo de la mujer con respecto al hombre en las universidades españolas. Los resultados con respecto a las comunidades autónomas eran muy favorables para la mujer, pues como se ha dicho, la empleabilidad pública de las comunidades autónomas españolas ostenta un mayor número de cargos femeninos que de masculinos. Sin embargo en las universidades ocurre al contrario. Para verlo de forma práctica se han utilizado tres gráficos que analizan el Personal Docente Investigador en los tres tipos de personal público que se dan en las universidades; personal funcionario de carrera, personal funcionario interino y personal laboral. Para estos tres grupos de personal el porcentaje de empleabilidad masculina supera al femenino. De los funcionarios de carrea un 64% son hombres y un 36% mujeres. Con respecto al Personal Docente Investigador (PDI), de los funcionarios interinos un 58% son hombres y un 42% son mujeres. Y del personal laboral, un 56% son hombres y un 44% mujeres. Se dan menores

diferencias laborales de género entre el personal laboral que entre el personal funcionario. Pero ¿Qué universidades son más equitativas con respecto a la desigualdad de género? ³ Las universidades más equitativas con respecto a funcionarios de carrera son la Universidad Nacional de Estudios a Distancia (UNED) con un 47% de mujeres, la Complutense de Madrid con un 43,9%, la Universidad de León con un 42%, la Universidad de La Rioja con un 41% y la Universidad del País Vasco con un 40% de mujeres. Por el contrario las universidades en las que se presenta una mayor desigualdad laboral de género son en todas las Universidades Politécnicas españolas; la de Madrid, Cataluña, Valencia y Cartagena. Y por último la universidad de Navarra y la Universidad Pompeu Fabra. En todas ellas, el porcentaje de funcionarias de carrera está por debajo del 30%. (Véase Anexo II).

Tabla 4.1.1. Gráficos de empleo de la mujer con respecto al hombre en las universidades españolas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, julio 2016.

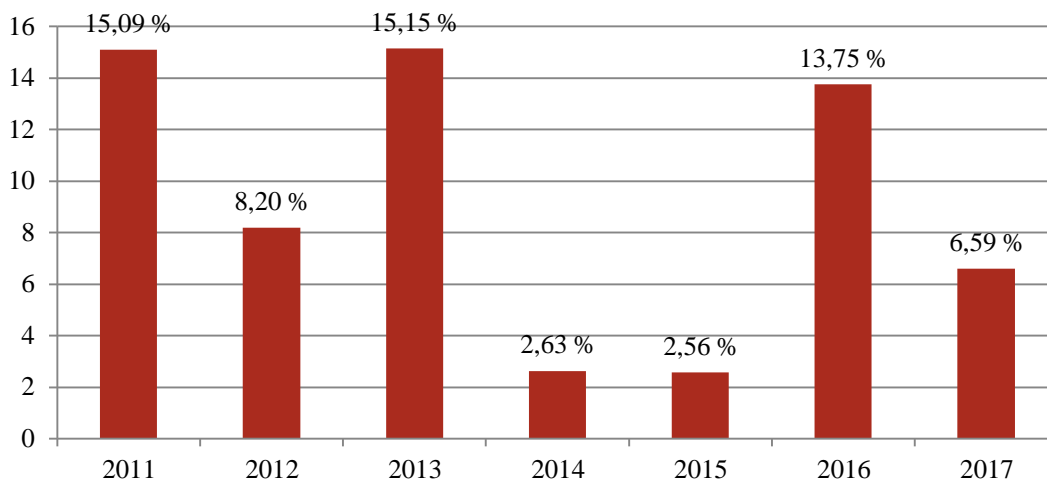
³ Para analizar esta pregunta se ha recurrido a la tabla 4.1.3 del anexo III. En ella se muestra el número de empleados funcionarios de carrera, interinos y laborales con respecto a hombres y mujeres para todas las universidades españolas.

4.2. Presidentes y miembros del Consejo de Administración de las empresas del IBEX 35

Un ejemplo muy representativo de la situación de la mujer en los altos cargos de la empresa privada podría ser la presencia de mujeres en el Consejo de Administración de las empresas del IBEX 35. Esta presencia es cada vez mayor, en parte por la normativa europea que las empresas deben cumplir para 2020, que posteriormente se explicará. Pero es una presencia que avanza muy lentamente y dónde según el último informe elaborado por el IESE y Atrevia en febrero de 2017 se ha frenado el ritmo de crecimiento en este último año.

Así mientras que en 2016 se produjo un crecimiento del 13,75% con respecto al año anterior, en 2017 solo ha crecido un 6,59% con respecto a 2016.

Gráfico 4.2.1. Crecimiento anual del número de consejeras



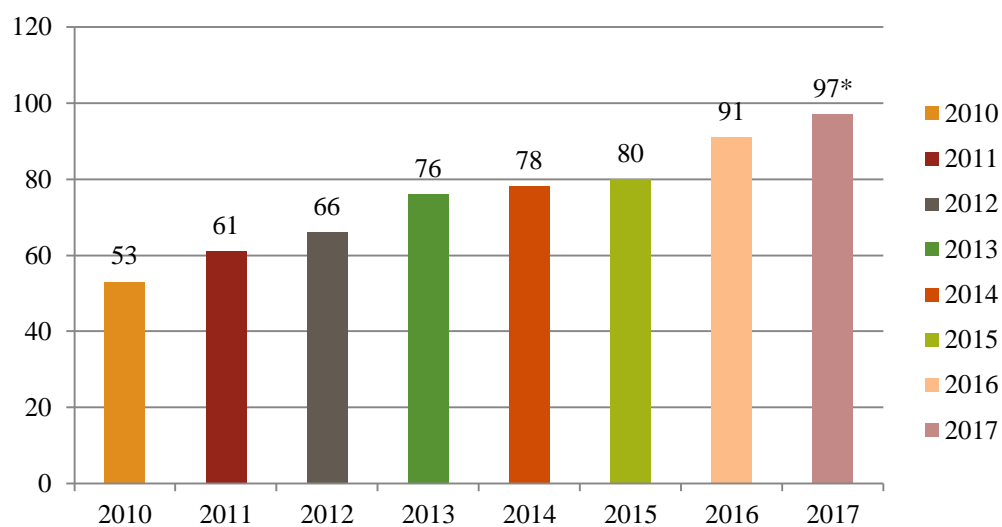
Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del V Informe de Mujeres en los Consejos del IBEX-35 y páginas web de las empresas cotizadas.

Y el aumento de la presencia femenina se ha frenado por dos factores según Atrevia. El primero de ellos es que la tendencia total del número de puestos de consejeros del IBEX-35 se está reduciendo debido a las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno. El segundo de ellos es que durante 2016 se produjo la salida del IBEX-35 de

FCC, OHL y Sacyr que sumaban nueve mujeres entre las 4 que solo aportan las empresas entrantes, dos consejeras en Meliá, una en Viscofan y una en Celnex. (ATREVIA, IESE, 2017). Con respecto a Celnex, he de hacer un inciso ya que a su entrada en el IBEX-35 no incorporaba ninguna mujer en su consejo de Administración, y el pasado abril de 2017 incorporó su primera mujer. Es por ello que en dicho informe los datos de miembros de mujeres son inferiores puesto que es un informe realizado hasta febrero de 2017. Y los datos estudiados en este punto están actualizados hasta mayo de 2017. Así, en estos tres meses se ha incrementado el crecimiento, pasando de crecer un 1,1% en febrero a crecer un 6,59% en mayo de 2017 con respecto a 2016. Así como han surgido nuevas incorporaciones, la de Marieta del Rivero a Celnex, Carmen Fernández Rozado en ACS, Natalia Aznárez Gómez en Caixabank, cuatro incorporaciones nuevas en Gamesa; Rosa María García, Swantje Conrad, Lisa Davis y Mariel von Schumann. Pero también han salido algunas mujeres de los consejos de administración. Como es el caso del Banco Popular y Bankinter que han pasado de tener tres mujeres en su consejo, a tener dos, quedando Ana María Molins López-Rodó y Rosa María García García fuera de este respectivamente. REE también ha reducido una mujer en su plantilla, María Ángeles Amador Millán ha salido fuera de su consejo. Así, de febrero a mayo de 2017 se han incorporado un total de siete mujeres y han salido tres mujeres.

Actualmente forman parte del Consejo de Administración de las empresas del IBEX-35 un total de 97 miembros femeninos que se reparten entre 89 mujeres, puesto que ocho de ellas forman parte de más de un Consejo de Administración. En concreto, Belén Villalonga Morenés forma parte de Acciona y Grifols, Carina Szpilka Lázaro de Grifols y Meliá Hotels INTL, Catalina Miñarro Brugarolas de ACS y Mapfre, Denise Kingsmill de IAG e Inditex, Eva Castillo Sanz de Bankia y Telefónica, Helena Revoredo Delvecchio de Banco Popular, Endesa y Mediaset, Isabel Tocino Biscarolasaga de Enagás y Santander y Rosa María García García de Acerinox y Bankinter (ATREVIA, IESE, 2017).

Gráfico 4.2.2. Evolución del número de consejeras del IBEX-35 (2010-2017)

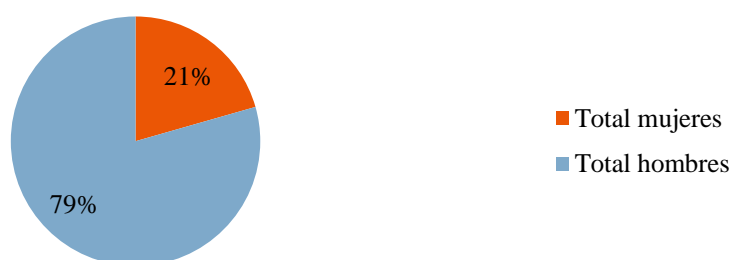


4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del V Informe de Mujeres en los Consejos del IBEX-35 (febrero 2017) y páginas web de las empresas cotizadas.

Como puede verse en este gráfico el número de miembros femeninos en los Consejos de Administración es cada vez mayor y la tendencia es positiva, ya que en tan solo siete años se han incorporado 44 consejeras, pasando de 53 consejeras en 2010 a 97 consejeras en mayo de 2017. Pero 97 consejeras frente a 363 consejeros nos muestra una clara desigualdad entre la participación de ambos sexos.

Gráfico 4.2.3. % total de mujeres y hombres en los Consejos de Administración del IBEX 35, 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de las páginas web de las empresas cotizadas

⁴ *Los datos para 2017 están actualizados hasta mayo de 2017.

Como muestra este gráfico solo un 21% de los miembros de los Consejos de Administración de las empresas del Ibex-35 son mujeres, frente al 79% de miembros que son hombres. Es por ello que desde hace unos años, sobre todo a partir de 2012 se han ido tomando medidas para mejorar la diversidad de género en las empresas cotizadas españolas. Una de ellas fue una propuesta legislativa de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, propuesta en noviembre de 2012 cuyo objetivo era acelerar el progreso de equilibrio de género en los Consejos de Administración de las empresas de Europa. Así, la directiva propone lograr un 40% de consejeras entre los miembros no ejecutivos de los Consejos para 2020, en el caso de empresas cotizadas en Europa, y el plazo se reduce a 2018 para empresas públicas (PWC, 2013). Esta medida todavía está lejos de cumplirse aunque como hemos ido analizando cada vez los datos sean más favorables. En 2016, solo Red Eléctrica Española y Grifols cumplieron con esta directiva europea. Sin embargo en 2017 los datos son más alentadores siendo seis empresas las que cumplen con la directiva; Albertis (42,8%), Gamesa (54,55%), Grifols (40%), Mapfre (40%), Merlin Prop (41,67%), y el Banco Santander (45,45%). Y cuatro de ellas se aproximan a cumplirla; Acciona (33,33%), Caixabank (35,71%), Enagas (33,33%), e Iberdrola (38,46%). Un ápice sorprendente es que mientras que REE ha dejado de cumplir la directiva en 2017, mientras que en 2016 un 44% de su consejo eran mujeres, en 2017 tan solo un 27,27% lo son debido a la salida de María Ángeles Amador Millán y a la entrada de Arsenio Fernández de Mesa y Alberto Carbajo.

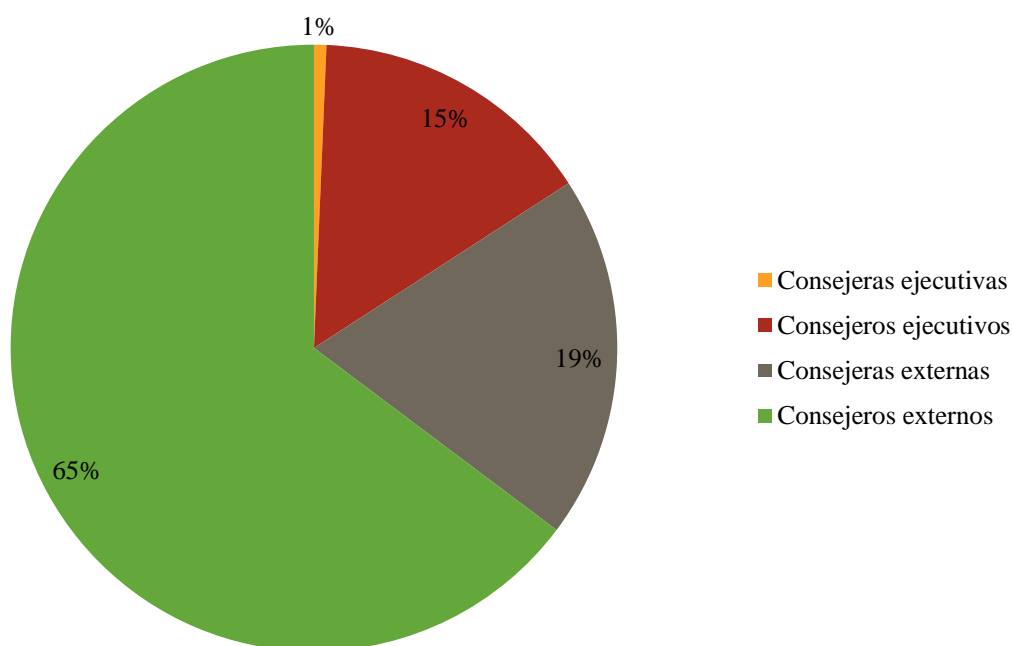
Otra medida para mejorar la diversidad de género en las empresas cotizadas, esta vez, a nivel nacional es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece que las grandes compañías procurarán incorporar un 40% de mujeres en los Consejos de Administración en un plazo de 8 años (PWC, 2013). Esta ley no diferencia entre miembros ejecutivos y no ejecutivo como si hace la directiva europea sino que incluye el total de miembros del Consejo.

Y la última medida que se ha tomado ha sido la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determina el contenido y la estructura del Informe Anual del Gobierno

Corporativo (IAGC). En el cual se requerimientos relacionados con la diversidad de género (PWC, 2013).

¿Qué tipo de consejeras hay en los Consejos?

Gráfico 4.2.4. % de consejeros ejecutivos y externos hombres y mujeres del IBEX-35, 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del V Informe de Mujeres en los Consejos del IBEX-35(febrero 2017) y páginas web de las empresas cotizadas.

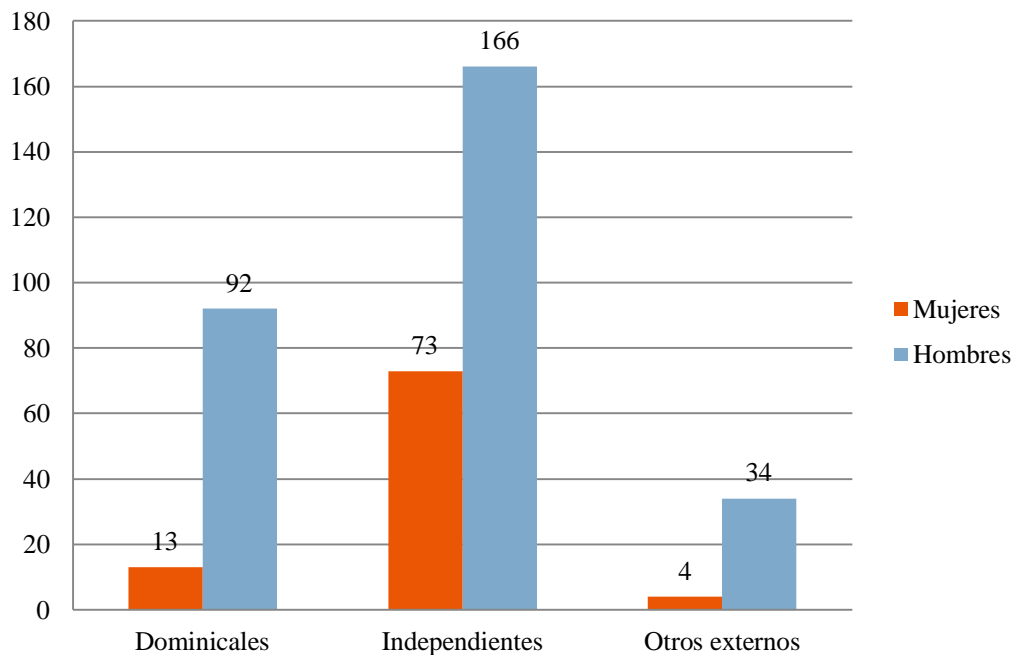
Este punto a abordar es muy interesante, pues es uno de las cuestiones que marcan mayores diferencias en los consejos. Como se puede observar en el gráfico 4.2.4 del total de consejeros, un 19% son consejeras externas, ya sean dominicales o independientes con respecto a un 65% de consejeros externos. Y tan solo un 1% de las consejeras son ejecutivas frente a un 15% de consejeros. Y es que las empresas cotizadas han ido incorporando miembros femeninos en sus consejos pero en forma de consejeras externas, ya que la propuesta legislativa de la CNMV, solo incluye en la el porcentaje de incorporación de mujeres del 40% a los miembros no ejecutivos, y este puede ser el

principal factor por el que el número de consejeras ejecutivas es tan bajo y sin embargo el porcentaje de consejeras externas, aunque es bajo, va en aumento con los años. Ese 1% de consejeras ejecutivas pertenece a tres consejeras; M^a Dolores Dancausa de Bankinter, Ana Patricia Botín de Santander y Vanisha Mittal de ArcelorMittal frente a los 77 consejeros ejecutivos.

Entonces, según los resultados el grupo mayoritario de consejeros para ambos sexos es el grupo de consejeros externos. Dentro de los consejeros externos se dan tres grupos; dominicales, independientes y otros externos, donde también se presentan diferencias.

En el gráfico 4.2.5 se comprueba que el grupo mayoritario de consejeras externas es el de consejeras independientes. En concreto de del número total de consejeras externas hasta mayo de 2017 es de 90, de las cuales, 73 son consejeras independientes, 13 son consejeras dominicales y 4 consejeras pertenecen a otros externos. La mayoría de las consejeras de los Consejos de Administración del Ibex-35 son consejeras independientes.

Gráfico 4.2.5. Número de mujeres y hombres de consejeros externos agrupados en categorías



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del V Informe de Mujeres en los Consejos del IBEX-35 y páginas web de las empresas cotizadas.

Con respecto a la presidencia de los Consejos, solo dos consejeras son presidentas de algún Consejo de Administración. Hasta mayo de 2017 estos puestos pertenecen a Ana María Llopis de DIA, Rosa María García de Gamesa y a Ana Patricia Botín de Santander. De estas, solo la tercera es presidenta ejecutiva, siendo la primera y la segunda dominical y otros externos respectivamente.

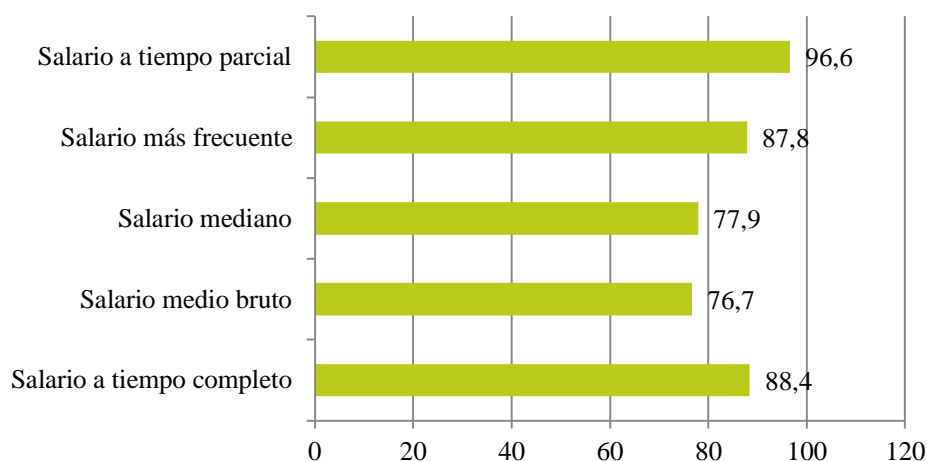
5. Brecha salarial

En este epígrafe se analizará la ganancia bruta de los trabajadores según sexo, edad y tipo de jornada, siendo un aspecto fundamental y relevante para analizar la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Para ello se mostrará la brecha salarial del año 2014, siendo los datos más recientes que podemos encontrar correspondiéndose con la última encuesta cuatrienal publicada⁵. Y con la ayuda de gráficos explicativos que muestran la situación. Como todos sabemos, la brecha salarial de género es la diferencia entre el salario bruto por hora de las mujeres y los hombres y se expresa como porcentaje del salario bruto por hora del hombre. Esta brecha tiene se origina por el conjunto de una relación de factores que propician diferencias salariales entre hombres y mujeres. Y es que se da una segregación ocupacional que posiciona a las mujeres en sectores de empleo distintos al de los hombres y la oferta laboral femenina cuenta con un hándicap muy importante y que hemos nombrado en este trabajo, y es las dificultades que surgen con la conciliación de la vida laboral. Y no olvidemos que el tipo de jornada y es que las mujeres representan una amplia mayoría de las jornada a tiempo parcial y una minoría en las jornadas a tiempo completo. Así como, factores de tipo legal y social que marcan diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres. Además la brecha salarial de género es cada vez más importante y su estudio es esencial para analizar los conceptos de desigualdad laboral. Forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible y de la Estrategia Europea de Empleo (INE, 2017).

⁵ Se refiere a la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Esta encuesta mide la ganancia bruta de los trabajadores por cuenta ajena que están incluidos en la Seguridad Social, excluyendo los trabajadores del sector público que pertenecen al Régimen de Clases Pasivas del Estado. Las medidas que utiliza son el salario anual medio, salario mediano, salario modal y la relación del salario de la mujer respecto al del hombre (expresado en porcentaje).

El primer gráfico a analizar en este epígrafe será el 5.1 que muestra el porcentaje de salario anual de la mujer con respecto al salario del hombre para el año 2014. Dividiéndose el análisis en salario a tiempo parcial y salario a tiempo completo, salario modal, salario mediano y salario medio. El salario anual a tiempo parcial de las mujeres representaba un 96,6% con respecto al de los hombres, mientras que la mujer ganó 9.690,5 € anuales, el hombre ganó 10.028,9 € anuales. El salario anual a tiempo completo representaba un 88,4%, pues a tiempo completo la mujer ganó 25.041,6 € anuales el hombre ganó 28.318,1€. El salario modal representa un 87,8%, de la mujer frente al hombre, siendo el salario anual más frecuente de 14.497,9 € para la mujer y 16.515,7 € para el hombre. El salario medio representa un 76,7%, siendo de 19.744,8 € para la mujer y 25.727,2 € para el hombre. Y por último salario el mediano representa un 77,9% de la mujer frente al hombre, siendo el salario anual de 16.771,3 € para la mujer y 21.528,5 € para el hombre.

Gráfico 5.1. Salario anual en porcentaje de la mujer con respecto al hombre en 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE

Tabla 5.1. Salario anual total de la mujer con respecto al hombre en 2014, en euros

	Mujeres	Hombres
	2014	2014
Salario a tiempo completo	25.041,6	28.318,1

Salario medio bruto	19.744,8	25.727,2
Salario mediano	16.771,3	21.528,5
Salario más frecuente	14.497,9	16.515,7
Salario a tiempo parcial	9.690,5	10.028,9

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

En los gráficos 5.2 y 5.3 podemos analizar el salario por hora de la mujer en porcentaje con respecto al del hombre para 2014, dividiéndose en jornada a tiempo parcial, jornada a tiempo completo y salario total. Con respecto al salario total el porcentaje de salario por hora de la mujer frente al del hombre es de un 85,6%. A tiempo completo el salario por hora de la mujer representa un 89,6% con respecto al del hombre y el salario por hora a tiempo parcial representa un 90,7% de la mujer frente al del hombre. Los resultados muestran que se dan mayores diferencias salariales por hora en las jornadas a tiempo completo que coinciden con el tipo de jornadas dominadas por el hombre y se dan menores diferencias salariales en las jornadas a tiempo parcial dónde la mujer es dominante laboralmente. Pero el salario del hombre sigue siendo superior a la mujer en los dos tipos de jornada. Como muestra el gráfico 4.3 mientras que los hombres ganan 15,8€ la hora sin diferenciar tipo de jornada, las mujeres ganan 13,6 € la hora. Si diferenciamos los tipos de jornada podemos ver como a jornada completa un hombre gana 16,2 € la hora y la mujer 14,6 € la hora. Y en las jornadas a tiempo parcial, un hombre gana 11,2 € la hora y la mujer 10,2 € la hora.

Gráfico 5.2. Porcentaje de salario por hora de la mujer con respecto al hombre, 2014

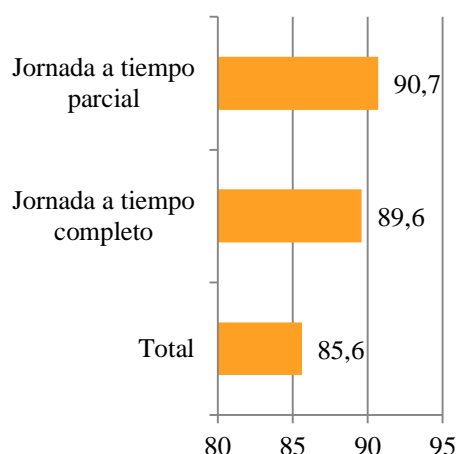
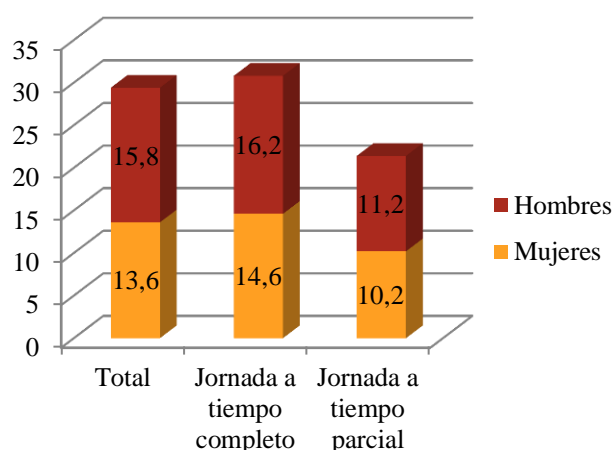


Gráfico 5.3. Salario por hora según sexo en 2014, en euros

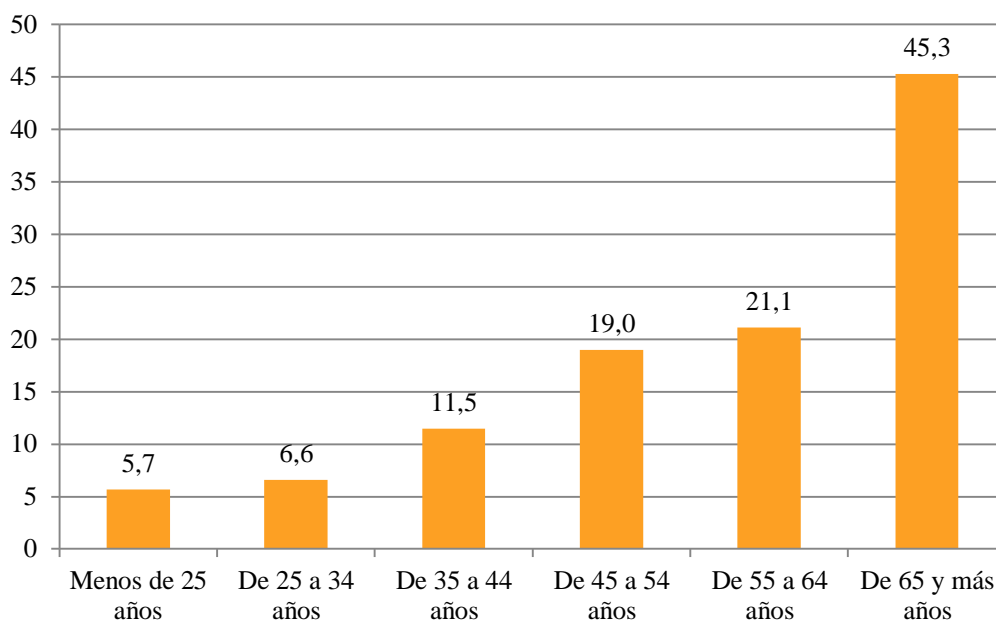


Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

Por último se analizará la brecha salarial de género según los grupos de edad. Y es que se dan grandes diferencias salariales dependiendo del tipo de edad. Esta explicación estará apoyada en el gráfico 5.4, que analiza la brecha salarial de género para 2014, según grupos de edad. Como se muestra en dicho gráfico, la brecha salarial de género se incrementa a medida que aumenta la edad, pues esta brecha es menor en los grupos de edad de población joven y mayor en los grupos de población de edad adulta avanzada. Mientras que la brecha salarial es de 5,7% en los trabajadores pertenecientes al grupo de menores de 25 años, en los grupos de 55 a 64 años es de 21,1% y 45,3% en la población mayor de 65 años, aunque no es un aspecto representativo pues el nivel de ocupación en este tramo de edad es muy bajo. De los 25 a 34 años la brecha se sitúa en 6,6%. De 25 a 44 años se sitúa en 11,5%. Y en los trabajadores de 45 a 54 años se sitúa en un 19%.

Según el INE, “la brecha salarial de género disminuyó en los años 2009 y 2010 en las personas más jóvenes (hasta los 45 años). En los años 2011, 2012 y 2013 se ha elevado a valores más altos que los del año 2009 en este grupo de edad (hasta los 45 años). En el grupo de 45 a 54 años la brecha salarial de género se ha elevado en los años 2011, 2012 y 2013 y en el grupo de 55 a 64 años se ha elevado en los años 2012 y 2013” (INE, 2017).

Gráfico 5.4. Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad, en porcentaje, 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE

6. Situación de España frente a Europa

En este epígrafe se podrá ver la situación del mercado laboral español en comparativa con los países europeos y con respecto a la media europea. Así, conoceremos en qué lugar se encuentra España en cuanto a desigualdad laboral y en qué países se da en mayor medida.

En primer lugar se analizará el porcentaje de población activa de hombres y mujeres para los países europeos, cuyos datos pueden verse en la tabla 6.1. Con respecto a tasas de actividad, España se situó por encima de la media europea en 2016. La tasa de actividad de la media europea fue de 67,4% para las mujeres frente a un 78,6% del hombre y la española fue de 69,2% para las mujeres frente a un 79,2% del hombre. España muestra tasas de actividad mayor a la media europea pero en ambos casos la tasa de actividad masculina es mayor que la femenina. Los países con mayores tasas de actividad femenina son Islandia, Suiza y Suecia con tasas de actividad femenina de 86,3%, 80,7% y 80,2% respectivamente. Y los países con menores tasas de actividad femenina son Yugoslavia, Turquía, Italia, Malta y Rumania con tasas de actividad femeninas de 36,2%, 50,8%,

56,2%, 55,5% y 55,2%. Los países más desiguales con respecto a tasa de actividad son Turquía, Yugoslavia, Malta, Italia, Rumania, Grecia y Republica checa dónde las tasas de actividad del hombre son 41,4 puntos, 27 puntos, 26,4 puntos, 19,4 puntos, 18,6 puntos, 15,4 puntos y 14,6 puntos superiores a las de la mujer, respectivamente.

Tabla 6.1. Porcentaje de población activa de los países europeos con respecto a sexo y edad comprendida entre 15 y 64 años para el año 2016.

	Total	Hombres	Mujeres
Unión Europea (28 países)	73,0	78,6	67,4
Bélgica	67,6	72,3	62,9
Bulgaria	68,7	72,7	64,6
Republica Checa	75,0	82,2	67,6
Dinamarca	80,0	82,6	77,2
Alemania	78,0	82,2	73,6
Estonia	77,5	81,9	73,2
Irlanda	70,5	77,5	63,7
Grecia	68,2	76,2	60,4
España	74,2	79,2	69,2
Francia	71,4	75,4	67,6
Croacia	65,6	70,3	60,9
Italia	64,9	74,8	55,2
Chipre	73,1	78,4	68,3
Letonia	76,3	78,8	74,0
Lituania	75,5	77,1	73,9
Luxemburgo	70,0	75,1	64,7
Hungría	70,1	76,9	63,5
Malta	69,0	81,9	55,5
Países Bajos	79,7	84,4	75,0
Austria	76,2	80,7	71,7
Polonia	68,8	75,7	62,0
Portugal	73,7	77,2	70,5
Rumania	65,6	74,8	56,2

Eslovenia	71,6	74,5	68,6
Eslovaquia	71,9	78,3	65,4
Finlandia	75,9	77,7	74,1
Suecia	82,1	83,9	80,2
Reino Unido	77,3	82,5	72,3
Islandia	89,3	92,3	86,3
Noruega	78,0	80,1	75,9
Suiza	84,9	89,0	80,7
Antigua república Yugoslava de Macedonia	64,5	77,8	50,8
Turquía	56,9	77,6	36,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de Eurostat.

En la tabla 6.2 se analizará el porcentaje total de empleados de los países europeos según sexo y edad comprendida entre los 15 y 64 años para 2016.

Con respecto al porcentaje de ocupados, España se sitúa por debajo de la media de la Unión Europea tanto para el sexo femenino como para el masculino. El porcentaje de ocupadas de la media europea es de 61,4% y el porcentaje de ocupadas en España es de 54,3%. Sin embargo las tendencias en general en los países europeos sigue siendo la misma que en la tasa de actividad. Y es que los países más desiguales con respecto a la proporción de empleados hombres y mujeres siguen siendo los mismos, es decir, Turquía, Malta, Yugoslavia, Italia, Grecia, Rumania y República Checa, donde el hombre obtiene un porcentaje de empleo superior en un 38,8%, 25,7%, 19,4%, 18,4%, 17,7%, 16,4% y 14,9% respectivamente. Esta desigualdad se debe a que estos países son los que se da un menor número de empleo femenino, es decir, son los países europeos con menor grado de ocupación femenina en el mercado laboral. Los países con mayor porcentaje empleabilidad femenina en Europa son Suiza, Noruega, Suecia, Dinamarca, Alemania y los países bajos con porcentajes de empleo femenino por encima del 70%.

Tabla 6.2. Porcentaje del total de empleados de los países europeos con respecto a sexo y edad comprendida entre 15 y 64 años para el año 2016

	Total	Hombres	Mujeres
Unión Europea (28 países)	66,6	71,9	61,4
Bélgica	62,3	66,5	58,1
Bulgaria	63,4	66,7	60,0
Republica Checa	72,0	79,3	64,4
Dinamarca	74,9	77,7	72,0
Alemania	74,7	78,5	70,8
Estonia	72,1	75,7	68,6
Irlanda	64,8	70,2	59,5
Grecia	52,0	61,0	43,3
España	59,5	64,8	54,3
Francia	64,2	67,6	60,9
Croacia	56,9	61,4	52,4
Italia	57,2	66,5	48,1
Chipre	63,4	68,3	59,0
Letonia	68,7	70,0	67,6
Lituania	69,4	70,0	68,8
Luxemburgo	65,6	70,5	60,4
Hungría	66,5	73,0	60,2
Malta	65,7	78,3	52,6
Países Bajos	74,8	79,6	70,1
Austria	71,5	75,4	67,7
Polonia	64,5	71,0	58,1
Portugal	65,2	68,3	62,4
Rumanía	61,6	69,7	53,3
Eslovenia	65,8	68,9	62,6
Eslovaquia	64,9	71,4	58,3
Finlandia	69,1	70,5	67,6
Suecia	76,2	77,5	74,8
Reino Unido	73,5	78,3	68,8

Islandia	86,6	89,4	83,6
Noruega	74,3	75,7	72,8
Suiza	80,8	84,9	76,7
Antigua república Yugoslava de Macedonia	49,1	58,6	39,2
Turquía	50,6	70,0	31,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de Eurostat.

Tras el análisis de la comparativa entre España y Europa con respecto a la tasa de actividad y el número de ocupados, se analizará el desempleo. Según la tabla 6.3, que analiza el porcentaje de desempleo con respecto al total de la población de los países europeos según sexo para el año 2016 he extraído la siguiente información; España posee un porcentaje de desempleo muy superior a la media de la Unión Europea, tanto desempleo femenino como masculino. Esto nos lleva a pensar que la situación de empleo española es bastante desfavorable si la comparamos con la europea. Y es que es el segundo país, tras Irlanda, con un mayor porcentaje de desempleo de Europa. A su vez, observamos que mientras que la media de la Unión Europea marca que el desempleo femenino es inferior al masculino, en España ocurre lo contrario, siendo el desempleo femenino mayor al masculino. Mientras que el porcentaje de desempleo femenino en España es del 12,9%, en la media de la Unión Europea es de 5,1%. En países que quedaban a la cola en actividad y ocupación femenina como pueden ser Turquía, Yugoslavia, Italia...podemos ver que las tasas de desempleo femenino son inferiores a las masculinas pero esto no significa que las mujeres estén en una mejor posición a la hora de encontrar trabajo sino que la proporción de actividad en estos países es muy inferior a la de los hombres y por eso las tasas de desempleo masculinas son mayores. Pero no olvidemos que estos datos nos muestran los porcentajes sobre el total de la población y España no queda muy favorecida en cuanto a desempleo e igualdad laboral en este ámbito con respecto a Europa.

6.3. Porcentaje de desempleo de los países europeos con respecto al total de la población, según sexo para el año 2016.

	Total	Hombres	Mujeres
Unión Europea (28 países)	5,5	5,9	5,1
Bélgica	4,7	5,2	4,1
Bulgaria	4,5	5,2	3,8
Republica Checa	2,6	2,5	2,7
Dinamarca	4,3	4,2	4,4
Alemania	2,8	3,3	2,4
Estonia	4,8	5,6	4,0
Irlanda	5,1	6,5	3,8
Grecia	14,1	13,4	14,7
España	12,8	12,8	12,9
Francia	6,1	6,6	5,6
Croacia	7,5	7,8	7,2
Italia	6,6	7,2	6,1
Chipre	8,7	9,0	8,3
Letonia	6,6	7,9	5,4
Lituania	5,3	6,5	4,3
Luxemburgo	4,0	4,1	3,9
Hungría	3,1	3,5	2,8
Malta	2,8	3,2	2,5
Países Bajos	4,2	4,2	4,2
Austria	4,1	4,7	3,5
Polonia	3,8	4,2	3,4
Portugal	7,3	7,8	6,9
Rumania	3,5	4,5	2,5
Eslovenia	5,0	5,0	5,1
Eslovaquia	6,2	6,3	6,2
Finlandia	5,8	6,2	5,4

Suiza	5,0	5,5	4,6
Reino Unido	3,3	3,7	3,0
Islandia	2,5	2,6	2,4
Noruega	3,3	3,9	2,6
Turquía	5,9	:	:

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de Eurostat.

7. Conclusiones

Las desigualdades que se originan en el mercado laboral entre hombres y mujeres son un problema al que la economía y los países deben de enfrentarse tras la incorporación cada vez más creciente de la mujer al mercado laboral. En la sociedad en la que vivimos y en pleno siglo XXI se siguen dando desigualdades de género. En este caso las desigualdades que se han estudiado han sido las respectivas al mercado laboral, en dónde cada vez se existe una mayor preocupación hacia la convergencia entre hombres y mujeres. La incorporación de la mujer en un mercado laboral formal es muy reciente, ya que a pesar de dar pequeños coletazos durante la revolución industrial y las épocas posteriores a la segunda guerra mundial, no se logró una incorporación masiva hacia una convergencia similar a la del hombre hasta los años 80. Se dice formal, porque el trabajo que ha estado llevando la mujer hasta entonces, al no estar remunerado, no se considera empleo. En referencia a las amas de casa, un rol que han desempeñado las mujeres por su sola existencia. Debido a esto los que los estudios en materia de desigualdad, aunque cada vez son más frecuentes son insuficientes, ya que nos encontramos con una falta de variables y datos en las cuales se podría analizar la desigualdad laboral. Por lo que aún faltan avances. Sin embargo, sí que se han logrado avances con respecto a ocupación, actividad y desempleo, siendo variables que incluyen la mayoría de estudios de este tipo y que encontramos con facilidad en cualquier estadística de los países. Tampoco se ha avanzado lo suficiente en variables relacionadas con la conciliación de la vida laboral, el número de horas dedicadas al trabajo, la productividad de ambos sexos y los salarios. Con respecto a los salarios, cada vez es mayor la preocupación por eliminar las brechas de género pero las variables de estudio siguen siendo insuficientes.

Podemos decir que las mujeres siguen siendo menos activas que los hombres en España aunque cada vez la convergencia es mayor y año tras año la tasa de actividad femenina va en aumento. También se da un mayor grado de ocupación en el género femenino que en el masculino, y es que si la tasa de actividad femenina es inferior a la masculina propicia que también sea inferior la ocupación. Con respecto al desempleo ocurre lo mismo, las mujeres poseen mayores niveles de desempleo que los hombres en España, aunque hay que decir que la crisis económica acercó posturas entre ambos sexos, y fue más negativa para el empleo del hombre que para el de la mujer.

Los grupos de edad entre los que se da una mayor distancia entre tasas de actividad y ocupación son los grupos de población adulta entre 30 y 59 años, siendo la desigualdad menos evidente en los grupos de población joven. Sin embargo las desigualdades en cuanto al desempleo son mayores en los jóvenes de entre 16 y 19 años, dónde las tasas de desempleo llevan a tasas desorbitadas. A partir de los 19 a los 35 años la desigualdad entre el desempleo de hombres y mujeres se acorta y a partir de esa edad comienza a crecer hasta llegar a los 54 años.

Con respecto al nivel educativo se ha comprobado que a mayor nivel educativo mayores tasas de actividad y ocupación y menores tasas de desempleo. A su vez a mayor nivel educativo menor nivel de desigualdad entre hombre y mujer, siendo incluso la ocupación y actividad de la mujer superior a la del hombre en los estudios de nivel superior. Sin embargo el desempleo femenino sigue siendo superior al masculino en todos los niveles educativos.

Por otro lado y como se ha visto, la jornada de trabajo que predomina en el mercado laboral femenino es la jornada a tiempo parcial con porcentajes muy superiores al del hombre debido a que las mujeres no pueden conciliar la vida laboral y familiar y son generalmente las que se ocupan de las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y las personas dependientes.

Posiblemente la opción de trabajo público sea una de las más demandas por las mujeres ya que según los resultados obtenidos, la situación de la mujer en cuanto a empleo es más

favorable en el sector público que en el privado. Y como se comentaba al principio del trabajo, ocupar puestos de poder en la empresa privada sigue siendo un duro trabajo para la mujer. Por el contrario en el sector público se llegan a superar los puestos de mujeres de altos cargos con respecto a los del hombre.

La brecha salarial sigue siendo un grave problema puesto que tanto en salarios anuales como en salarios brutos, la mujer gana menos que el hombre tanto en la jornada completa como la parcial.

Y por último la situación española frente a la europea se encuentra en ventaja en las tasas de actividad puesto que supera la media de la Unión Europea. Sin embargo con respecto a ocupación y desempleo se encuentra en desventaja pues está por debajo de la media de la Unión Europea, sobre todo con respecto a desempleo donde dobla las tasas de desempleo siendo esto una situación preocupante. España no destaca especialmente por ser uno de los países europeos con menores índices de desigualdad laboral de género como hemos comprobado pero tampoco se posiciona entre los países con mayores índices de desigualdad laboral de género. Ocupa una posición intermedia y la convergencia entre ambos sexos es cada vez mayor. Sin embargo se avanza lentamente en cierta parte porque las políticas aplicadas en este ámbito son insuficientes y poco eficaces, algo que suele ocurrir en la mayoría de países.

8. Bibliografía

- ATREVIA, IESE. (2017). *Mujeres en los Consejos del IBEX-35*.
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del "techo de cristal". Diversidad de género. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº40*, 55-68.
- Bonet, M. A. (s.f.). *Desigualdes de género en el mercado laboral: Un problema actual*, Universitat de les Illes Balears. Obtenido de http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf
- Gómez, S., & Martí, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. IESE Business School-Universidad de Navarra.
- INE. (noviembre de 2016). *Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar*. Obtenido de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287
- INE. (2016). *Tasas de empleo según grupos de edad. Brecha de género*. Obtenido de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463013&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- INE. (marzo de 2017). *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*. Obtenido de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- Lastra, M. G. (2010). La Voz de las Mujeres en la Universidad. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación, Vol 3, nº3*, 357-368.

- Ministerio de Hacienda, D. G. (Julio de 2016). *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de*. Obtenido de http://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:b0d4fa63-4c63-4f36-aa20-c64256cc121d/BEP_JULIO2016.pdf
- Morgama. (2 de Mayo de 2009). *La segregación ocupacional [Entrada de un blog] Género y Economía: Desigualdades de género en el mercado de trabajo*. Obtenido de <https://generoyeconomia.wordpress.com/2009/05/02/la-segregacion-ocupacional/>
- Prieto, C. (1999). Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos y caminos por recorrer. *Política y sociedad, Universidad Complutense de Madrid*, 32, 141-149.
- PWC. (2013). *Consejos de Administración de empresas cotizadas*.
- Ramos, A., Barberá, E., & Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología, vol 34, nº 2, Universitat de Barcelona*, 267-278.
- Randstad. (2004). La incorporación de la mujer al trabajo provoca cambios provoca cambios en el mercado laboral del siglo XXI. *Capital humano, nº180. Extra trabajo temporal* , pp 16-20.

Anexo I

Tabla 2.3.1. Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado, según sexo, IV trimestre 2016

	Analfabetos	Educación primaria	Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	Educación superior
	2016T4	2016T4	2016T4	2016T4
Hombres				
Nacional	1,1	13,2	14,1	27,5
Mujeres				
Nacional	2,3	14,9	13,2	28,9

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

Anexo II

Tabla 4.1.1. Personal al servicio de las administraciones públicas por tipología de personal y sexo, 2016

	PERSONAL FUNCIONARIO		PERSONAL LABORAL		OTRO PERSONAL		TOTAL		TOTAL
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	307.878	118.064	52.502	34.960	3.102	7.808	363.482	
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	68.751	76.909	29.754	27.153	1.925	4.081	100.430	108.143	208.573
- Ministerios, OO.AA. y Áreas de Actividad	64.205	71.782	26.566	23.887	1.478	2.940	92.249	98.609	190.858
Ministerios y OO.AA.	27.727	38.211	22.016	15.997	879	1.983	50.622	56.191	106.813
Docencia No Universitaria	1.015	1.611	432	2.716	375	738	1.822	5.065	6.887
Centros Penitenciarios	15.783	5.084	792	1.321	144	63	16.719	6.468	23.187

Seguridad Social	8.657	13.968	1.524	2.357	59	133	10.240	16.458	26.698
Patrimonio Nacional	145	77	640	389	19	20	804	486	1.290
A.E.A.T.	10.878	12.831	1.162	1.107	2	3	12.042	13.941	25.983
- Agencias Estatales (Ley 28/2006)	3.993	3.434	3.188	3.262	95	212	7.276	6.908	14.184
- Instituciones Sanitarias									
	553	1.693	-	4	352	929	905	2.626	3.531
S.S./Defensa/O.N.T.									
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO									
	126.357	13.855	-	-	-	-	126.357	13.855	140.212
- Guardia Civil	69.888	5.070	-	-	-	-	69.888	5.070	74.958
- Policía Nacional	56.469	8.785	-	-	-	-	56.469	8.785	65.254
FUERZAS ARMADAS	104.969	15.048	-	-	-	-	104.969	15.048	120.017
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	7.233	11.754	193	408	1.147	3.711	8.573	15.873	24.446
- Magistrados y Jueces	2.614	2.877	-	-	265	707	2.879	3.584	6.463
- Fiscales	889	1.558	-	-	113	298	1.002	1.856	2.858
- Otro Personal Justicia	3.730	7.319	193	408	769	2.706	4.692	10.433	15.125
EPES Y OP RÉGIMEN ESPECÍFICO	568	498	22.555	7.399	30	16	23.153	7.913	31.066
ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTONOMAS	275.691	557.403	46.141	88.065	86.319	244.513	408.151	889.981	1.298.132
ADMINISTRACIÓN GENERAL	245.943	533.613	45.866	87.510	84.365	236.261	376.174	857.384	1.233.558
- Consejerías y sus OO.AA.	49.338	60.756	33.422	41.583	8.504	20.034	91.264	122.373	213.637
- Docencia No Universitaria	115.520	259.222	8.617	33.927	33.823	79.510	157.960	372.659	530.619
- Instituciones Sanitarias S.N.S.	81.085	213.635	3.827	12.000	42.038	136.717	126.950	362.352	489.302
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	8.561	19.207	275	555	1.954	8.252	10.790	28.014	38.804
FUERZAS DE SEGURIDAD	21.187	4.583	-	-	-	-	21.187	4.583	25.770
ADMINISTRACIÓN LOCAL	129.721	77.172	140.626	154.558	18.626	27.122	288.973	258.852	547.825

- Ayuntamientos y Otras Entidades										
Locales y sus OAAA	117.001	63.074	129.684	142.093	14.891	20.219	261.576	225.386	486.962	
- Diputaciones, Cabildos y Consejos										
Insulares y sus OAAA	12.720	14.098	10.942	12.465	3.735	6.903	27.397	33.466	60.863	
UNIVERSIDADES	36.423	32.443	42.329	33.772	2.326	5.255	81078	71470	152.548	
TRANSFERIDAS	35.916	31.500	41.745	33.252	2.301	5.148	79962	69900	149.862	
- Personal Docente e Investigador	27.536	15.193	30.725	24.402		480 349	58741	39944	98.685	
- Personal de Administración y Servicios	8.380	16.307	11.020	8.850	1.821	4.799	21221	29956	51.177	
NO TRANSFERIDAS	507	943	584	520	25	107	1116	1570	2.686	
- Personal Docente e Investigador	341	314	385	342	0	0	726	656	1.382	
- Personal de Administración y Servicios	166	629	199	178	25	107	390	914	1.304	
TOTAL	749.713	785.082	281.598	311.355	110.373	284.698	1.141.684	1.381.135	2.522.819	

Tabla4.1.2. Distribución territorial de efectivos por administración pública y sexo, 2016

CCAA / PROVINCIAS	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL		ADMINISTRACIÓN COMUNIDADES AUTÓNOMAS		ADMINISTRACIÓN LOCAL		UNIVERSIDADES		TOTAL		TOTAL
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
	ANDALUCÍA	65.150	19.980	81.275	156.024	62.243	47.103	14.100	11.247	222.768	
ALMERÍA	5.763	1.442	6.349	12.939	3.893	3.014	688	557	16.693	17.952	34.645
CÁDIZ	17.658	4.443	11.436	21.703	8.177	5.763	1.310	976	38.581	32.885	71.466
CÓRDOBA	6.455	1.802	8.051	15.293	5.808	4.574	1.087	808	21.401	22.477	43.878
GRANADA	5.997	2.045	10.075	18.394	7.018	6.598	3.071	2.276	26.161	29.313	55.474
HUELVA	2.809	1.050	5.673	10.681	5.056	3.322	692	625	14.230	15.678	29.908
JAÉN	2.910	932	7.352	12.505	5.903	4.567	821	604	16.986	18.608	35.594
MÁLAGA	8.261	3.028	12.910	25.655	12.075	7.391	2.075	1.614	35.321	37.688	73.009
SEVILLA	15.297	5.238	19.429	38.854	14.313	11.874	4.356	3.787	53.395	59.753	113.148
ARAGÓN	16.340	5.680	12.348	32.475	8.898	8.696	2.939	2.920	40.525	49.771	90.296
HUESCA	2.317	716	2.365	5.786	1.771	2.146	228	254	6.681	8.902	15.583
TERUEL	1.029	336	2.089	4.679	1.206	1.430	137	125	4.461	6.570	11.031
ZARAGOZA	12.994	4.628	7.894	22.010	5.921	5.120	2.574	2.541	29.383	34.299	63.682
C. F. NAVARRA	3.302	962	7.487	16.019	3.317	3.698	703	650	14.809	21.329	36.138
C. MADRID	96.889	55.254	43.831	112.457	29.767	24.076	14.968	13.478	185.455	205.265	390.720

C. VALENCIANA	25.413	10.068	34.956	83.329	27.396	22.164	10.145	8.539	97.910	124.100	222.010
ALACANT/ALICANTE	7.415	2.671	12.641	28.518	10.793	7.786	3.201	2.600	34.050	41.575	75.625
CASTELLÓ/CASTELLÓN	2.781	1.272	4.376	11.177	3.505	3.270	1.072	1.057	11.734	16.776	28.510
VALÈNCIA/VALENCIA	15.217	6.125	17.939	43.634	13.098	11.108	5.872	4.882	52.126	65.749	117.875
CANARIAS	18.448	5.745	17.868	40.645	15.318	13.559	2.633	2.060	54.267	62.009	116.276
PALMAS, LAS	11.376	3.304	9.340	21.169	8.256	6.663	1.274	969	30.246	32.105	62.351
SANTA CRUZ DE TENER	7.072	2.441	8.528	19.476	7.062	6.896	1.359	1.091	24.021	29.904	53.925
CANTABRIA	3.044	1.654	5.662	14.506	4.260	2.553	1.030	763	13.996	19.476	33.472

CASTILLA- LA MANCHA	12.911	4.960	21.307	40.786	19.504	19.998	1.899	1.495	55.621	67.239	122.860
------------------------------------	---------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--------------	--------------	---------------	---------------	----------------

ALBACETE	3.456	1.115	4.534	8.397	3.713	3.339	580	400	12.283	13.251	25.534
CIUDAD REAL	3.033	1.007	5.581	10.916	5.558	5.139	718	543	14.890	17.605	32.495
CUENCA	1.287	435	2.334	3.913	1.964	2.379	256	204	5.841	6.931	12.772
GUADALAJARA	1.277	827	2.119	4.712	2.214	1.945			5.610	7.484	13.094
TOLEDO	3.858	1.576	6.739	12.848	6.055	7.196	345	348	16.997	21.968	38.965

CASTILLA Y LEÓN	25.110	10.910	25.382	59.603	19.578	15.307	4.639	4.408	74.709	90.228	164.937
------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--------------	--------------	---------------	---------------	----------------

ÁVILA	1.236	873	1.988	4.083	1.764	1.185	73	61	5.061	6.202	11.263
BURGOS	3.912	1.871	3.013	8.337	2.565	2.101	588	602	10.078	12.911	22.989
LEÓN	5.532	1.957	3.988	10.189	3.986	2.933	672	625	14.178	15.704	29.882
PALENCIA	1.591	735	1.858	4.159	1.256	1.000	122	103	4.827	5.997	10.824
SALAMANCA	3.502	1.226	3.496	7.424	2.800	2.115	1.568	1.534	11.366	12.299	23.665
SEGOVIA	1.961	754	1.815	4.233	1.526	1.340	113	109	5.415	6.436	11.851
SORIA	1.012	815	1.474	3.206	907	762	82	149	3.475	4.932	8.407
VALLADOLID	5.218	2.165	5.628	13.429	3.287	2.677	1.292	1.159	15.425	19.430	34.855
ZAMORA	1.146	514	2.122	4.543	1.487	1.194	129	66	4.884	6.317	11.201

CATALUÑA	15.249	10.557	55.323	110.765	38.625	44.543	13.509	12.751	122.706	178.616	301.322
-----------------	---------------	---------------	---------------	----------------	---------------	---------------	---------------	---------------	----------------	----------------	----------------

BARCELONA	10.659	7.916	37.678	76.659	25.778	29.206	10.566	9.418	84.681	123.199	207.880
GIRONA	1.823	1.039	5.974	12.330	4.883	5.669	881	952	13.561	19.990	33.551
LLEIDA	973	600	4.827	8.455	2.705	3.738	823	944	9.328	13.737	23.065
TARRAGONA	1.794	1.002	6.844	13.321	5.259	5.930	1.239	1.437	15.136	21.690	36.826

EXTREMADURA	10.090	3.062	16.419	29.808	12.376	12.600	1.719	1.292	40.604	46.762	87.366
--------------------	---------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--------------	--------------	---------------	---------------	---------------

BADAJOS	7.517	1.964	10.300	18.880	7.706	7.515	925	671	26.448	29.030	55.478
CÁCERES	2.573	1.098	6.119	10.928	4.670	5.085	794	621	14.156	17.732	31.888

GALICIA	19.668	7.942	25.900	60.918	13.299	11.957	4.042	3.562	62.909	84.379	147.288
----------------	---------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--------------	--------------	---------------	---------------	----------------

A CORUÑA	9.084	3.639	11.108	26.390	4.681	4.548	2.564	2.262	27.437	36.839	64.276
LUGO	2.074	765	3.831	8.518	1.871	1.970	322	280	8.098	11.533	19.631
OURENSE	1.728	891	3.503	7.521	2.185	2.004	224	201	7.640	10.617	18.257
PONTEVEDRA	6.782	2.647	7.458	18.489	4.562	3.435	932	819	19.734	25.390	45.124

ILLES BALEARS	6.966	3.555	7.981	19.385	7.258	7.267	951	888	23.156	31.095	54.251
----------------------	--------------	--------------	--------------	---------------	--------------	--------------	------------	------------	---------------	---------------	---------------

LA RIOJA	2.195	833	3.021	7.448	1.302	937	319	351	6.837	9.569	16.406
-----------------	--------------	------------	--------------	--------------	--------------	------------	------------	------------	--------------	--------------	---------------

P. ASTURIAS	6.567	2.607	9.915	26.463	4.882	4.214	1.466	1.361	22.830	34.645	57.475
--------------------	--------------	--------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------	---------------	---------------

PAÍS VASCO	7.573	3.606	22.289	45.130	13.812	15.547	3.056	3.233	46.730	67.516	114.246
-------------------	--------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--------------	--------------	---------------	---------------	----------------

ARABA/ÁLAVA	1.646	641	4.945	9.231	2.469	4.014	516	529	9.576	14.415	23.991
-------------	-------	-----	-------	-------	-------	-------	-----	-----	-------	--------	--------

GUIPÚZKOA	2.446	1.093	6.232	13.969	4.459	4.677	700	736	13.837	20.475	34.312
BIZKAIA	3.481	1.872	11.112	21.930	6.884	6.856	1.840	1.968	23.317	32.626	55.943
R. MURCIA	12.702	4.025	15.488	33.263	7.138	4.633	2.800	2.346	38.128	44.267	82.395
CEUTA	5.538	2.438	935	499	-	-	80	43	6.553	2.980	9.533
MELILLA	5.533	2.622	764	458	-	-	80	83	6.377	3.163	9.540
EXTRANJERO	4.794	4.372	-	-	-	-	-	-	4.794	4.372	9.166
TOTAL	363.482	160.832	408.151	889.981	288.973	258.852	81.078	71.470	1.141.684	1.381.135	2.522.819

Fuente: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, Julio 2016

Tabla 4.1.3. Efectivos de universidad por tipología de personal y provincia, 2016.

UNIVERSIDADES	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)				PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)			TOTAL	
	Personal Funcionario De Carrera	Personal Funcionario Interino	Personal Laboral	TOTAL	Personal Funcionario De Carrera	Personal Laboral	Otro Personal		
ANDALUCÍA	8.282	11	8.109	16.402	4.301	3.940	704	8.945	25.347
ALMERÍA	508	1	253	762	457	15	11	483	1.245
CÁDIZ	762	-	909	1.671	326	240	49	615	2.286
CÓRDOBA	625	-	626	1.251	322	316	6	644	1.895
GRANADA	1.981	6	1.395	3.382	838	949	178	1.965	5.347
HUELVA	401	1	485	887	217	145	68	430	1.317
JAÉN	552	1	370	923	271	191	40	502	1.425
MÁLAGA	1.155	-	1.240	2.395	576	675	43	1.294	3.689
SEVILLA	2.298	2	2.831	5.131	1.294	1.409	309	3.012	8.143
ARAGÓN	1.474	-	2.500	3.974	1.024	325	536	1.885	5.859
HUESCA	115	-	232	347	62	10	63	135	482
TERUEL	40	-	168	208	25	4	25	54	262
ZARAGOZA	1.319	-	2.100	3.419	937	311	448	1.696	5.115
C. F. NAVARRA	334	1	551	886	327	126	14	467	1.353
C. MADRID	7.784	528	9.341	17.653	4.601	5.353	839	10.793	28.446
C. VALENCIANA	5.066	4	6.547	11.617	4.133	1.710	1.224	7.067	18.684
ALACANT/ALICANTE	1.305	1	2.310	3.616	1.218	526	441	2.185	5.801
CASTELLÓ/CASTELLÓN	460	3	1.042	1.505	429	70	125	624	2.129
VALÈNCIA/VALENCIA	3.301	-	3.195	6.496	2.486	1.114	658	4.258	10.754
CANARIAS	1.780	3	1.284	3.067	583	888	155	1.626	4.693
PALMAS, LAS	779	-	688	1.467	256	421	99	776	2.243
SANTA CRUZ DE TENERIFE	1.001	3	596	1.600	327	467	56	850	2.450
CANTABRIA	505	11	816	1.332	298	153	10	461	1.793
CASTILLA-LA MANCHA	912	2	1.346	2.260	875	21	238	1.134	3.394
ALBACETE	274	-	418	692	238	8	42	288	980
CIUDAD REAL	353	-	398	751	388	9	113	510	1.261
CUENCA	107	-	199	306	120	1	33	154	460
TOLEDO	178	2	331	511	129	3	50	182	693
CASTILLA Y LEÓN	3.050	9	3.328	6.387	1.247	1.254	159	2.660	9.047
ÁVILA	44	-	67	111	13	9	1	23	134
BURGOS	308	2	513	823	186	154	27	367	1.190
LEÓN	519	4	338	861	182	254	-	436	1.297
PALENCIA	120	-	55	175	16	28	6	50	225
SALAMANCA	956	1	1.253	2.210	509	362	21	892	3.102
SEGOVIA	46	1	144	191	5	20	6	31	222
SORIA	46	-	149	195	10	24	2	36	231
VALLADOLID	943	-	718	1.661	306	388	96	790	2.451
ZAMORA	68	1	91	160	20	15	-	35	195
CATALUÑA	5.337	135	12.420	17.892	3.192	4.096	1.080	8.368	26.260
BARCELONA	4.223	81	9.149	13.453	2.456	3.247	828	6.531	19.984
GIRONA	384	5	858	1.247	291	191	104	586	1.833
LLEIDA	324	1	915	1.240	200	284	43	527	1.767
TARRAGONA	406	48	1.498	1.952	245	374	105	724	2.676
EXTREMADURA	847	11	1.155	2.013	593	188	217	998	3.011
BADAJOS	440	4	580	1.024	324	125	123	572	1.596
CÁCERES	407	7	575	989	269	63	94	426	1.415
GALICIA	2.823	7	1.985	4.815	1.427	1.109	253	2.789	7.604
CORUÑA, A	1.742	4	1.251	2.997	1.045	634	150	1.829	4.826
LUGO	273	1	166	440	58	83	21	162	602
OURENSE	153	-	154	307	52	63	3	118	425
PONTEVEDRA	655	2	414	1.071	272	329	79	680	1.751
ILLES BALEARS	448	5	842	1.295	383	6	155	544	1.839
LA RIOJA	204	33	183	420	213	7	30	250	670
P. ASTURIAS	1.220	30	702	1.952	536	339	-	875	2.827
PAÍS VASCO	1.915	22	2.479	4.416	672	491	710	1.873	6.289
ALAVA	311	2	482	795	66	74	110	250	1.045
GUIPÚZCOA	433	8	605	1.046	166	82	142	390	1.436
VIZCAYA	1.171	12	1.392	2.575	440	335	458	1.233	3.808
R. MURCIA	1.357	17	2.076	3.450	1.065	213	418	1.696	5.146
CEUTA	21	-	78	99	3	16	5	24	123
MELILLA	25	-	112	137	9	12	5	26	163
TOTAL	43.384	829	55.854	100.067	25.482	20.247	6.752	52.481	152.548

Fuente: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, Julio 2016