



**Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**  
**Departamento de Análisis Económico y Economía Política**  
**Grado en Administración y Dirección de Empresas**

## **Trabajo Fin de Grado**

### **Análisis de la mujer en el mercado laboral y diferencia salarial de género en España de 2007 a 2017**

Tutor: Alumno/a:

D. Rafael Caballero Jiménez

José Enrique Rodríguez Martín

Sevilla, 26 de mayo de 2019

## **RESUMEN**

A lo largo de este estudio vamos a analizar la situación de la mujer en el mercado laboral durante 2007 a 2017. En primer lugar, veremos la composición demográfica de la mujer en edad de trabajar, la cual es objeto de estudio. En segundo lugar, utilizaremos los datos que nos ofrece periódicamente la Encuesta de Población Activa para recopilar información sobre las mujeres que se encuentran tanto dentro como fuera del mercado laboral; abordaremos el tema especialmente analizando su situación según los diferentes sectores económicos, observando la importancia real que tiene cada sector para la población femenina. Los datos que hemos encontrado en el estudio serán principalmente entre los años 2007 a 2017, centrándonos en diferentes ocasiones por este último año con el objetivo de conocer mejor la realidad más aproximada a nuestros días. Seguidamente, analizaremos datos acerca del tipo de contratación que se viene dando en España junto a sus características principales, sobre todo el tipo de contrato predominante para la mujer, en ocasiones haremos comparación con la situación contractual del hombre. Por otro lado, el estudio incluirá un análisis acerca de la cuestión de la brecha salarial de género, cuestión controvertida actualmente en nuestra sociedad, así como las últimas medidas tomadas por el gobierno de España en marzo de 2019 con el fin de remediar dicha situación. Por último, pero no menos importante, llevaremos a estudio el concepto del techo de cristal y analizando con datos estadísticos y objetivos la situación real y actual. Para llevar a cabo este estudio se ha recopilado información de diferentes fuentes que recogen información sobre la situación laboral de la mujer, en especial informes realizados por el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Trabajo o el Servicio Público de Empleo Estatal, el cual depende de dicho ministerio antes nombrado.

## **PALABRAS CLAVE**

Mujer, empleo, salario y contratos.

# ÍNDICE

<b>1.Introducción</b> .....	<b>6</b>
<b>2.Población</b> .....	<b>8</b>
2.1 Porcentaje mujeres en España.....	8
2.2 Análisis anual de la población .....	9
2.3 Población en relación con la actividad laboral.....	10
2.3.1 Distribución por sexo de la población en relación con la actividad .....	10
2.3.2 Población activa femenina .....	11
2.3.2.1 Evolución de la población activa femenina.....	11
2.3.3 Empleo femenino por ramas de actividad económica .....	13
2.3.4Población ocupada y paradafemenina .....	14
2.3.4.1 Distribución de la población activa femenina .....	14
2.3.5 Evolución de las tasas de empleo y paro en la población femenina .....	15
2.3.6Ocupadas por sectores económicos .....	16
2.3.7Características laborales de las ocupadas por sectores económicos .....	18
2.3.8Distribución de la población femenina parada por sectores económicos.....	19
<b>3.Contratación</b> .....	<b>19</b>
3.1Distribución de la contratación .....	20
3.1.1 Porcentaje de mujeres en el conjunto de la contratación .....	20
3.1.2Contratación femenina por tramos de edad.....	21
3.1.3 Contratación por nivel formativo y sexo.....	22
3.1.4 Contratos registrados .....	23
3.1.5 Contratos registrados y contratos de corta duración .....	24
3.2Contratación en relación con la actividad económica .....	25
3.2.1Evolución anual de la contratación por sectores económicos y sexo .....	25

3.2.2Actividades económicas más relevantes en la contratación femenina.....	27
<b>4. Brecha salarial de género en España.....</b>	<b>28</b>
4.1Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial respecto al hombre.....	29
4.2Salario por hora por tipo de jornada y periodo respecto al hombre .....	30
4.3Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo .....	31
4.4 Brecha salarial 2007-2016 en España respecto a países de la UE.....	33
<b>5.Últimas medidas contra la brecha salarial en España .....</b>	<b>34</b>
<b>6.Techo de cristal en España .....</b>	<b>36</b>
<b>7.Conclusión.....</b>	<b>39</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>41</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Población femenina por grupos de edad. ....	9
Gráfico 2: Análisis anual de la población.....	10
Gráfico 3: Actividad, empleo, paro e inactividad de las mujeres. ....	11
Gráfico 4: Evolución de la población activa femenina. ....	12
Gráfico 5: Empleo femenino por ramas de actividad económica. ....	13
Gráfico 6: Distribución de la población activa femenina.....	14
Gráfico 7: Tasa de paro y empleo por sexo. ....	16
Gráfico 8: Ocupación femenina por sectores económicos. ....	17
Gráfico 9: Características laborales de las ocupadas por sectores económicos.....	18
Gráfico 10: Distribución de la población femenina parada por sectores económicos. ....	19
Gráfico 11: Número de contrataciones 2017.....	20
Gráfico 12: Contratación femenina por tramos de edad.....	21
Gráfica 13: Contrataciones por niveles formativos y sexo.....	22
Gráfica 14: Porcentaje de contratos registrados.....	23
Gráfico 15: Contratos registrados y contratos de corta duración. ....	24
Gráfico 16: Evolución anual de la contratación por sectores económicos y sexo. ....	26
Gráfico 17: Actividades económicas más relevantes en la contratación femenina.....	28
Gráfico 18: Mujeres y hombres en España, salario anual, cociente mujeres respecto a hombres. .....	29
Gráfico 19: Salario por hora por tipo de jornada y periodo.....	31
Gráfico 20: Brecha salarial de género en salario por hora por edad y periodo.....	32
Gráfico 21: Diferencia salarial de género en diferentes países europeos. ....	34
Gráfico 22: Porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración.....	37
Gráfico 23: Consejeras y mujeres en la alta dirección en las empresas. ....	38

## 1. Introducción

El proceso de la incorporación de la mujer en el mercado laboral está siendo un proceso lento pero cada año es mejor que el anterior y la tendencia es positiva. Históricamente y socialmente, la situación de la mujer ha sido la del cuidado de la casa y de la familia siendo esto incompatible con realizarse profesionalmente; cuando eran jóvenes normalmente abandonaban su formación profesional o el trabajo una vez contraído el matrimonio, siendo el hombre el sustentador económico de la unidad familiar. Esta situación va cambiando poco a poco.

El impedimento mayor que se encuentran las mujeres hoy en día, una vez que son madres y tienen hijos, es la propia conciliación entre el trabajo y la familia. La necesidad de una mayor flexibilidad en la jornada laboral, en el sentido del horario en sí, hace difícil la situación a la mujer y que muchas de ellas o tengan que abandonar el trabajo o tengan que elegir peores trabajos con jornadas laborales parciales o contratos temporales. Aún así, como veremos en las páginas posteriores, la población activa de la mujer es cada vez mayor, la tasa de ocupación femenina aumenta..., y, en definitiva, la participación de la mujer en el mercado laboral cada vez es mayor y, por lo tanto, cada vez su situación se va acercando a la situación del hombre.

Sin lugar a duda, otro de los problemas que se encuentra es la brecha salarial de género existente, la cual sería conveniente reducirla hasta la inexistencia de esta y poner todas las medidas necesarias tanto por los poderes públicos como por el mismo sector privado. Aunque es importante decir que la situación de dicha brecha salarial es inferior en España que en otros países de la zona euro y como veremos después, es cuestión de que la mujer ostente puestos de trabajos de mayor calidad y, por lo tanto, acompañados de mejores retribuciones económicas.

El techo de cristal será otro concepto importante en este estudio realizado, veremos los datos convenientes para el análisis de mismo y, en caso de existir, el porqué de su existencia en nuestro país. En España, para que nos hagamos una idea, que posteriormente desarrollaremos, una de cada cuatro personas de un consejo de administración de las empresas del Ibex en el año 2017 eran mujeres y si analizamos los datos de las presidentas o directivas los resultados son incluso inferiores.

La búsqueda de la igualdad real y efectiva entre el hombre y la mujer está presente y es necesaria hoy en día, para ello tanto en la legislación relacionada en el mundo laboral como en la propia Constitución Española hay artículos en los cuales se defiende dicha igualdad. Dichas legislaciones prohíben la discriminación por sexo, exige a los poderes públicos promoverla igualdad real y efectiva entre géneros, la no discriminación en el mundo laboral, y la misma retribución tanto para el hombre como para la mujer en caso de un mismo trabajo siendo una falta grave en caso de incumplimiento. Lo anterior aparece reflejado tanto en dos artículos tanto de la Constitución Española como en el Estatutos de los Trabajadores.

Constitución Española:

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

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

Estatuto de los Trabajadores:

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

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

## 2. Población

En este punto presentamos muchas características de la población femenina en el mundo laboral, tanto la evolución demográfica experimentada en los últimos años, como los datos de la actividad laboral femenina y, en concreto, analizaremos los datos de su población parada, ocupada, activa e inactiva, veremos las ramas de actividad económicas más importantes para la mujer. Una vez analizados estos datos conoceremos mejor la población que vamos a estudiar a fondo durante este trabajo y así será más fácil valorar y sacar las conclusiones oportunas de los análisis vistos o realizados.

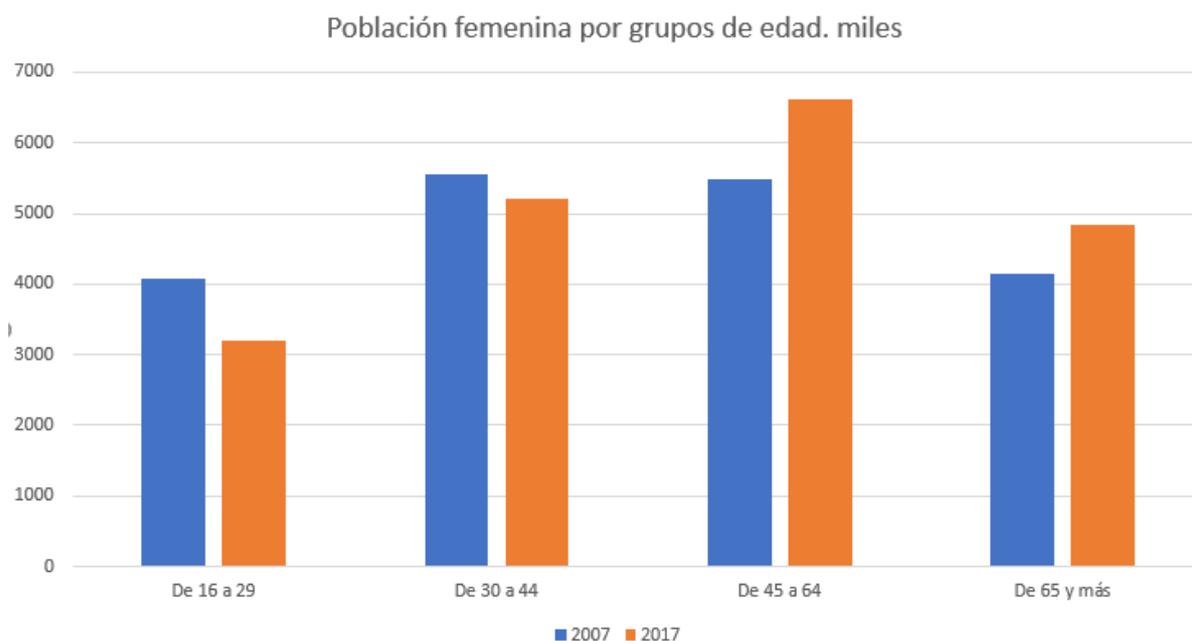
### 2.1 Porcentaje mujeres en España

En últimos diez años, se ha estrechado considerablemente la pirámide poblacional femenina. Nos encontramos en 2017 con una pirámide regresiva, es decir, la base que agrupa el grupo de 16 a 29 años se ha estrechado respecto al año 2007, el segundo grupo de la pirámide 30 a 44 años no ha experimentado un cambio considerable en esta década y a partir del tercer grupo, de 45 a 64 años, y cuarto grupo, de 65 años en adelante, viene el problema poblacional femenino en nuestro país que vamos a analizar.

En el grupo que aglutina de 45 a 64 años hay un envejecimiento continuado de la población, aumenta este grupo en un total de 1.131.600 personas en la década. Respecto al último grupo de la población de mayores 65 años, observamos también un aumento como en el grupo anterior, pero en esta ocasión menos pronunciado, aunque no menos relevante porque hay en un total de 693.700 personas mayores de 65 años.

Podemos afirmar habiendo analizado los datos de que la población femenina está experimentada un envejecimiento continuado, como consecuencia a dicho envejecimiento se produce un crecimiento nulo o mínimo durante estos años. Esta característica de envejecimiento de la población está siendo actualmente experimentada por los países desarrollados.

Gráfico 1: Población femenina por grupos de edad.



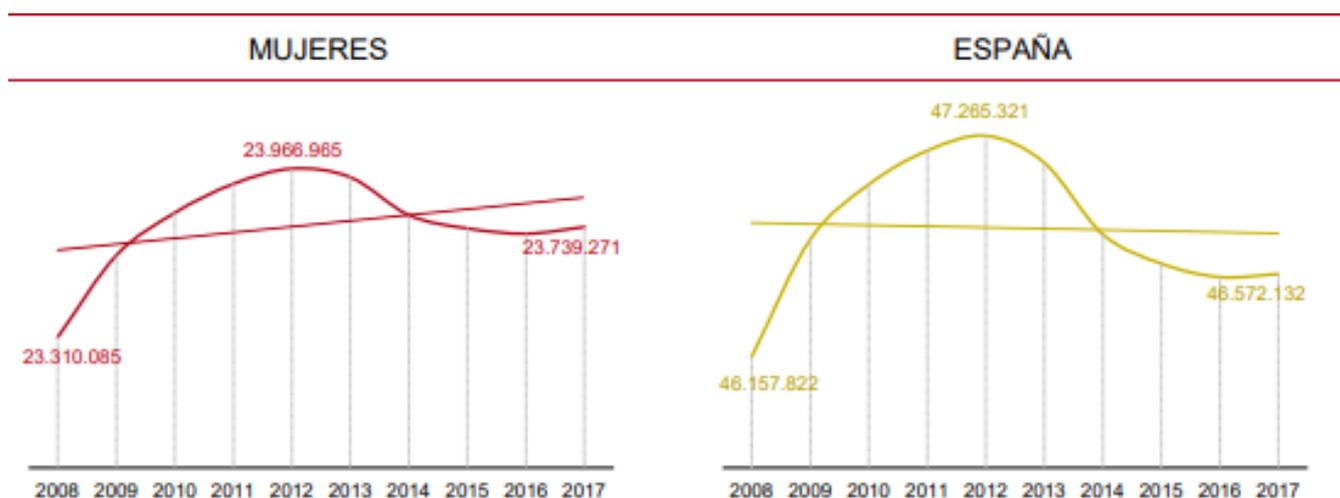
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Datos Población Femenina de 2007 y 2017.

## 2.2 Análisis anual de la población

Si analizamos en primer lugar el total de la población femenina, observamos que a finales de 2007 el total de la población femenina era de 23.310.085 y a principios de 2017 era de 23.739.271, sufriendo una variación total del 1,84%. La tendencia que podemos observar es creciente de los años 2008 a 2012, mientras que experimenta una tímida caída en los siguientes años hasta la estabilización de los últimos años observados.

En segundo lugar, analizando la población española en la última década observamos que el total a principio de 2008 era de 46.157.822 mientras que en principios de 2017 la población es de 46.572.132 por lo que la variación total de la población en esta década es de 0,89%. La tendencia, en este caso, es muy similar a la de la población femenina analizada anteriormente, aunque más pronunciada al ser el conjunto de la población masculina y femenina, en ambos casos la mayor población se produce en el año 2012.

Gráfico 2: Análisis anual de la población.



Fuente: Elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal en su Informe del Mercado de Trabajo de la Mujer.

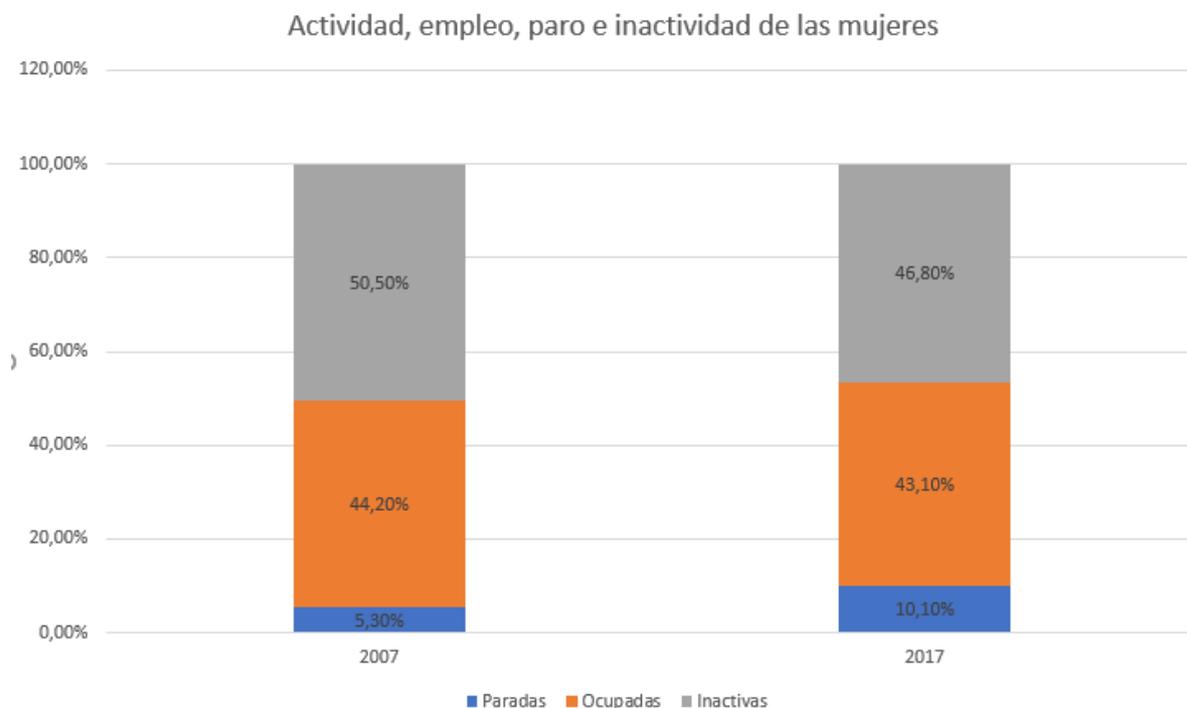
## 2.3 Población en relación con la actividad laboral

### 2.3.1 Distribución por sexo de la población en relación con la actividad

En la última década, vemos un cambio debido a la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo. Es así debido a los siguientes datos: en 2007 la tasa de actividad, índice que mide el nivel de actividad en el empleo de un país, era del 49,5% y la tasa de inactividad, índice que refleja las personas que no son ocupados ni parados, era del 50,5%, en 2017 la tasa de actividad era del 53,2% y la tasa de inactividad era del 46,8%.

Si nos centramos en el análisis de la tasa de actividad, obtenemos que en esta década la tasa de ocupación ha descendido levemente -0,9 puntos porcentuales, pero, en cambio, la tasa de desempleados crece considerablemente 4,8 puntos porcentuales. El aumento de la tasa de actividad pasa por el descenso de aquellas personas estudiantes, jubilados, cuidadores de familiares y niños o personas que realizan las labores del hogar en la tasa de inactividad.

Gráfico 3: Actividad, empleo, paro e inactividad de las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Datos de 2007 y 2017.

## 2.3.2 Población activa femenina

### 2.3.2.1 Evolución de la población activa femenina

En cuanto a la evolución de la población activa femenina, a finales de 2017 contamos con 10.605.200 mujeres mayores de 16 años y que están en búsqueda de empleo u ocupadas. Esta cifra es mayor a la obtenida a finales de 2008 donde la población activa femenina es de 10.147.700. La tendencia es creciente en la etapa de finales de 2008 hasta finales de 2012, después disminuye con una tendencia a la baja en la etapa de finales de 2012 a finales de 2016, mientras que en el último año analizado vuelve a aumentar la cifra del año anterior.

A pesar de los cuatro años de descenso, la tendencia de la década es al alza tanto es así que la tasa de variación es 4'5% en términos relativos y un aumento de 457.500 mujeres, siendo los cuatro años al alza con más acentuación que en los 4 años de descenso. El año con mayor población activa femenina coincide con el final del año 2012 con una cifra de 10.712.700 mujeres. Concuerta los datos con la recuperación económica que se empezó a producir en España después de la crisis económica experimentada en los años anteriores.

Gráfico 4: Evolución de la población activa femenina.



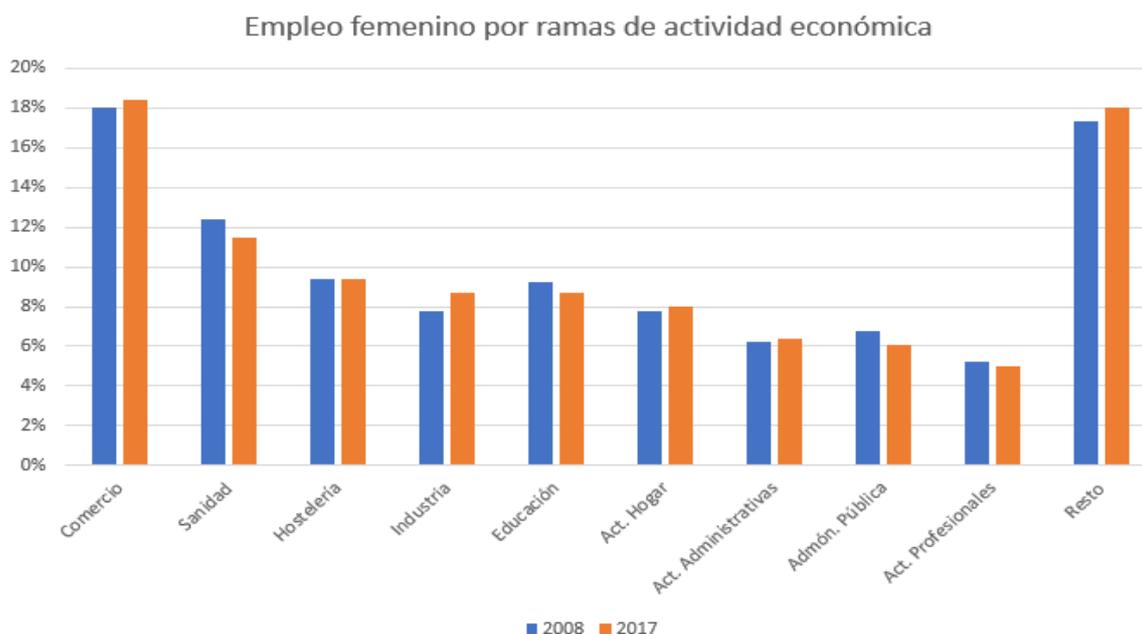
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Datos de la Población Activa últimos trimestres 2008-2017.

### 2.3.3 Empleo femenino por ramas de actividad económica

En los últimos diez años ha habido leves cambios en el empleo femenino si lo analizamos según la rama de la actividad económica. La rama que más ha crecido en estos diez años con bastante diferencia es la industria, que ha aumentado en 0,9 puntos porcentuales, en segundo lugar, se encuentra la rama del comercio con un aumento de 0,4 puntos porcentuales. Respecto a las ramas que han sufrido las mayores caídas de empleo femenino, el mayor descenso se concentra en la rama de la sanidad con un -0,9 puntos porcentuales y, en segundo lugar, está en la propia administración pública que tiene un descenso del -0,7 puntos porcentuales.

Aún con las variaciones experimentadas y vistas anteriormente, observamos que los tres sectores con mayor ocupación femenina son las mismas en 2008 que en 2017. El sector que reúne el mayor número de ocupadas es el comercio, seguido de la sanidad y, en tercer lugar, se encuentra la hostelería. Destacamos como es lógico la rama del comercio que concentra el 18,4% del empleo femenino; respecto al sector económico que aglutina a la mayor proporción de empleo femenino se trata del sector servicio con diferencia de los demás sectores.

Gráfico 5: Empleo femenino por ramas de actividad económica.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta de Población Activa (Proporción sobre total de ocupadas).

## 2.3.4 Población ocupada y parada femenina

### 2.3.4.1 Distribución de la población activa femenina

La población activa es el conjunto de la población mayor de 16 años la cual tiene disposición de trabajar o ya está ejerciendo un trabajo. Por lo tanto, la división de personas que trabajan o no lo están haciendo en un tiempo concreto se puede realizar. En 2017, el número de ocupadas es de 8.659.100 mujeres, mientras que el número de paradas es de 1.946.000 mujeres. La tasa de mujeres de ocupadas respecto al total de la población ocupada, hombres y mujeres, es del 45,58% por lo tanto es inferior unos 4,42 puntos porcentuales respecto a los hombres. La tasa de mujeres paradas respecto al total de la población parada es del 51,66%. Por lo tanto, mientras que en valores relativos menos mujeres trabajando que hombres, en parados es al contrario hay más mujeres que hombres en este sentido.

Gráfico 6: Distribución de la población activa femenina.

Categoría	Mujeres (miles)	Tasa mujeres (%)
Ocupadas	8.659,10	45,58
Paradas	1.946,00	51,66
Paradas búsqueda de 1º empleo	213,70	53,52
Total Activas	10.605,20	46,59

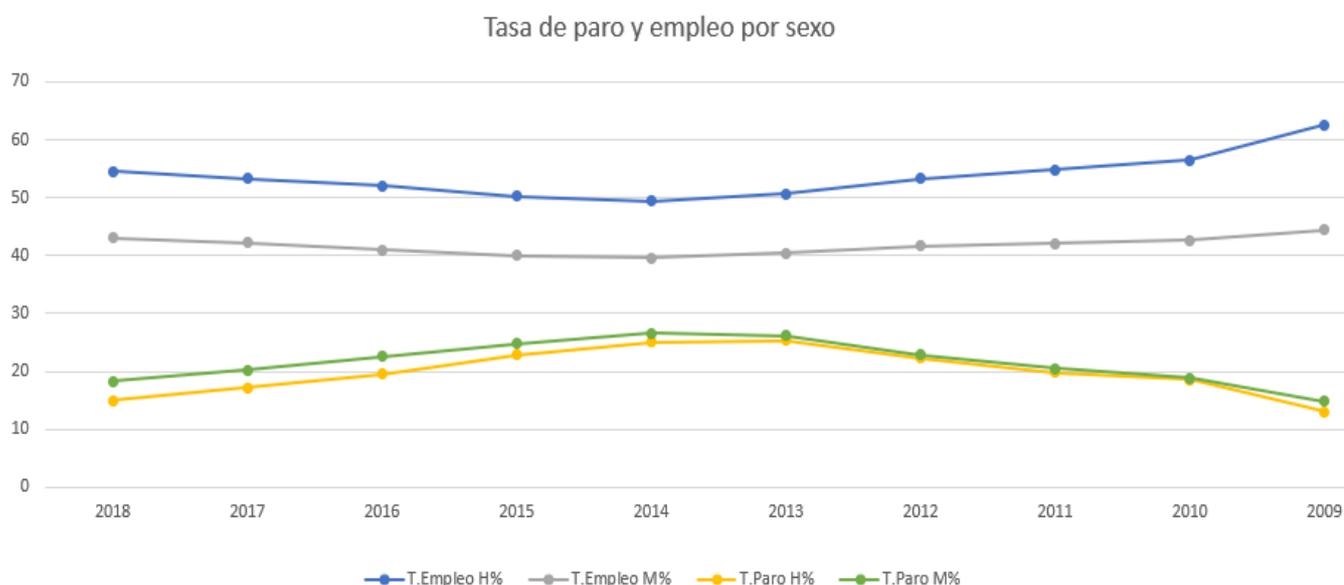
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de 2017.

### 2.3.5 Evolución de las tasas de empleo y paro en la población femenina

Las mujeres ocupadas representaron un 44,39% a principio de 2018, mientras que a principio de 2009 resultaba ser de 43,11%, el punto más alto coincide con uno de los años anteriores que es el año 2008. Según se observa en el gráfico hay una tendencia muy similar a lo largo de la década, hay un descenso de la tasa de empleo de los años 2009 a 2013 y a partir de tal año hay un leve crecimiento de dicha tasa. Respecto a la tasa de empleo de hombres, se observa una gran diferencia sobre la tasa de empleo femenina, la cual ronda en torno a 10 puntos porcentuales y 18 puntos porcentuales. La mayor diferencia entre las tasas según el sexo se produce en el año 2009 con una diferencia de unos 18,16 puntos porcentuales. La tendencia de la tasa de empleo por sexo es muy similar en ambos casos.

En el caso de la tasa de paro femenina, a principios de 2018 representa el 18,35% y en 2009 la cifra es de 14,85%. En esta última década ha habido una constante volatilidad, de 2009 a 2014 es un periodo de crecimiento de la tasa de paro, mientras que de 2014 a 2018 hay un descenso de las cifras. El año con mayor tasa es el 2014 con un 26,53%. La tendencia que tienen las tasas de paro separándola por sexo son realmente muy similar, observando que la línea de la tasa de paro femenina está en los diez años por encima de la que define el masculino.

Gráfico 7: Tasa de paro y empleo por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir del Servicio Público de Empleo Estatal y el INE.

### 2.3.6 Ocupadas por sectores económicos

En la década estudiada se han producido grandes cambios en los sectores económicos que está ocupando el trabajo femenino, lo analizaremos ordenándolo según la importancia de cada sector.

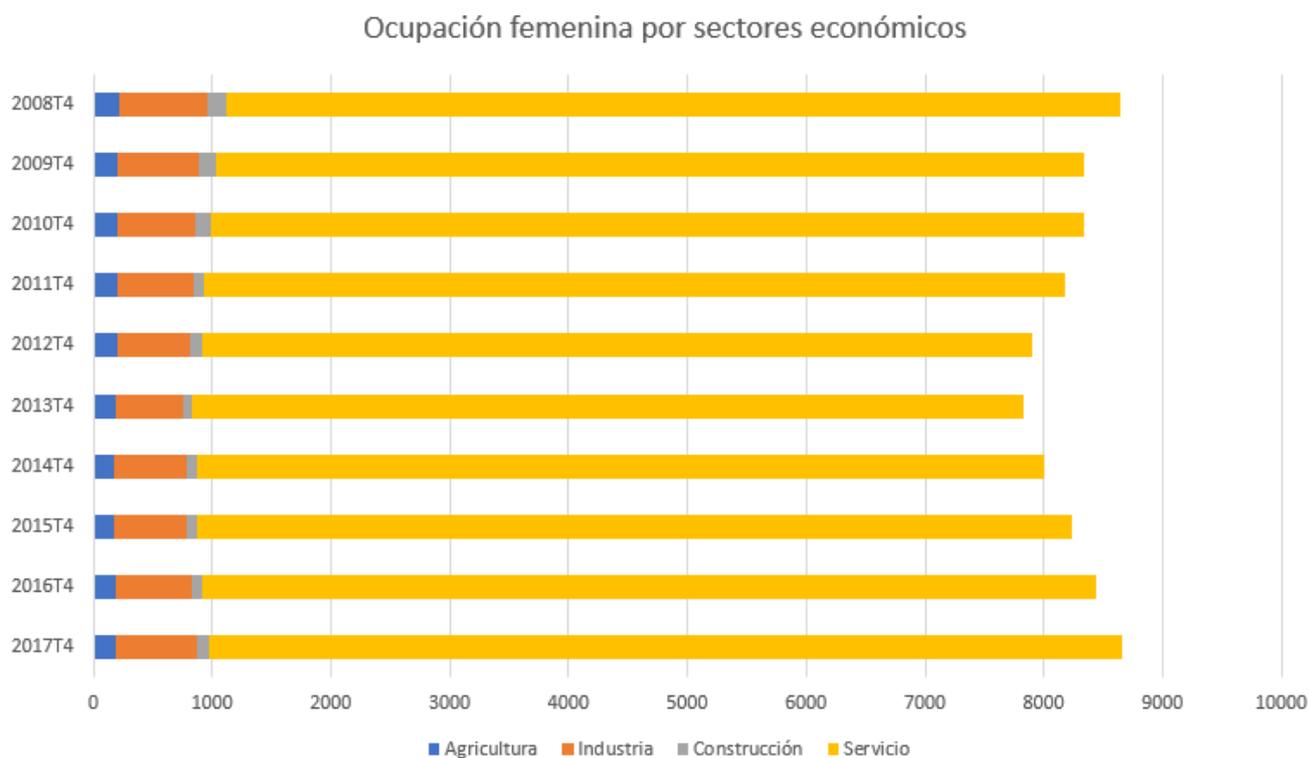
En el sector de la construcción, sector de menor relevancia, en 2008 el número total de ocupadas era de 166.600 miles mujeres, esa cifra bajó en 2017 hasta un total de 101.200miles mujeres. Esto significa una variación negativa bastante significativa del 39,25%. El año de la década estudiada en la cual fue mayor el número de ocupadas en dicho sector es casualmente en el año 2008.

Respecto al sector de la agricultura, en 2017 había un total de 195.300 mujeres trabajando en él, mientras que en 2008 el total era de una cifra de 213.400. En 2008 se obtuvo la mayor cifra de ocupadas de la década. En valores relativos el cambio que se ha producido entre ambos años es de un descenso del 16,91%.

El segundo sector según importancia resulta ser el sector industrial. En 2008, el total de número de ocupadas es de 745.000 mujeres, cifra mayor al dato de 2017, el cual es de 683.500 mujeres. El descenso que se ha producido en estos diez años es variación de un total del 8,25%. En este caso como en los dos anteriores la mayor cifra de ocupadas se dio en el año 2008.

El sector principal con mayor importancia y con una considerable diferencia es el sector del servicio, tanto es así que en 2017 el total de ocupadas en este sector fue de 7.679.100 mujeres. Al inicio de la década estudiada el total resultaba ser de 7.515,5 mujeres, habiendo una variación positiva relativa del 2,17%, siendo el sector que menor diferencia ha sufrido en dichos años. En este sector, y no como en los casos anteriores, el año con mayor número de ocupadas resulta ser el año 2017.

Gráfico 8: Ocupación femenina por sectores económicos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Datos del último trimestre de cada año. Datos en miles.

### 2.3.7 Características laborales de las ocupadas por sectores económicos

En este epígrafe analizaremos las características laborales de las ocupadas en el último trimestre del año 2017. El sector de la agricultura es el único sector en el cual hay mayor temporalidad en los contratos de asalariadas que contratos indefinidos, los contratos indefinidos son el 31,63% en este sector. En cuanto a la jornada laboral, en la agricultura el 87,76% son jornadas a tiempo completo.

En el sector de la industria, en la jornada laboral la situación es similar a la agricultura siendo las jornadas a tiempo parcial del 87,44%, en cambio, en la temporalidad de los contratos el 76,92% son indefinidos. En el sector de la construcción, el mayor número de contratos son indefinidos, siendo 82,76% estos contratos, respecto a la jornada laboral el 74,82% son jornadas a tiempo completo. En cuanto al sector de mayor relevancia que es el de servicio, la mayoría de los contratos son indefinidos con un 72,46%, mientras que la jornada laboral principal son a tiempo completo con un 74,34%.

Siendo el total de contratos en el último trimestre de 2017 un número de 7.613,7 (miles) contratos, son siete de cada diez contratos indefinidos mientras que tres de cada diez contratos son temporales. El total de número de jornadas laborales es de 8.659,2 (miles), siendo siete de cada diez jornadas a tiempo completo y tres de diez contratos a tiempo parcial.

Gráfico 9: Características laborales de las ocupadas por sectores económicos

Temporalidad contratos	Servicios	Industria	Construcción	Agricultura
Con contrato indefinido	4.922,20	482,4	67,7	35,5
Con contrato temporal	1.870,40	144,7	14,1	76,7

Jornada laboral	Servicios	Industria	Construcción	Agricultura
A tiempo completo	5.742,20	597,7	75,8	171,4
A tiempo parcial	1.936,90	85,8	25,5	23,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal. Datos en miles.

### 2.3.8 Distribución de la población femenina parada por sectores económicos

Respecto al número de paradas por sectores económicos en 2017, el único sector económico en el cual se redujo, respecto al año anterior, el número de paradas fue el de servicios, disminuyó un 5,15%. Los demás sectores tienen un leve aumento de paradas mientras que el sector de la construcción sufrió un aumento considerable de casi el 17%.

El total de paradas es de 833,8 mujeres, siendo el sector de la construcción la que concentran menos paradas con un 0,74% del total de las paradas, seguido del sector de la industria el cual es un 6,40% de las paradas, a continuación está el sector de la agricultura que concentra el 8,62% y, por último, el sector que aglutina el mayor número de paradas es el sector del servicio con un 84,22%, es decir, ocho de cada diez paradas es del sector servicios.

Gráfico 10: Distribución de la población femenina parada por sectores económicos.

Sector económico	Paradas (en miles)	% mujeres sobre el total	% variación 2017/16
Agricultura	71,9	36,13	1,13
Industria	53,4	30,65	0,19
Construcción	6,2	4,18	16,98
Servicios	702,3	56,93	-5,15

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal.  
Datos en miles.

## 3. Contratación

En este apartado analizaremos diferentes puntos de vista en torno de la contratación en España en los últimos años. Veremos la propia distribución entre géneros, entre diferentes tramos de edad o por niveles educativos en el año 2017. Además, observaremos los tipos de contratos más habituales para las mujeres entre los años 2007-2017, analizando, también, la situación de los contratos de corta duración.

Finalmente, los sectores y las actividades económicas en los que hay mayor contratación femenina y las tendencias dominantes en los últimos años. Con todos estos datos podremos llegar a conclusiones sobre la calidad de las contrataciones y la situación real del mercado laboral femenino en España.

### 3.1 Distribución de la contratación

#### 3.1.1 Porcentaje de mujeres en el conjunto de la contratación

En el año 2017, el número de contrataciones totales fueron 21.501.303, sin embargo, el reparto por sexo no es exactamente equitativo. El porcentaje de la mujer de estos contratos fueron del 43,87%, por lo tanto, unos -6,13 puntos porcentuales respecto al hombre. Esto en valores absolutos hace un número de contratos de la mujer 9.433.394 contratos, mientras que los hombres tuvieron una contratación total en el 2016 de 12.067.909 contratos. Lo que evidencia un claro desequilibrio según el sexo de la persona a la hora de la contratación.

Gráfico 11: Número de contrataciones 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Contrataciones 2017. Datos en miles.

### 3.1.2 Contratación femenina por tramos de edad

Como hemos comentado en el anterior punto, el número de contratos femeninos durante el 2017 fue de 9.433.394, el cual es un 43,87% del total. Si analizamos dichos datos según diferentes tramos de edad, obtendremos conclusiones con más claridad.

El tramo de edad de 25 a 45 años es el que concentra el mayor número de contratos con un total de 5.546.731 contratos, la tasa de mujeres de este intervalo de edad es menor a la tasa total de contrataciones femeninas, con un 43,57%. La variación respecto al año 2016-2017 es positivo con un 5,12%

Respecto al tramo de edad de mayores de 45 años, el número de contratos es de 2.009.942, sufriendo un aumento respecto al año anterior de un 11,18%. La tasa de mujeres de este tramo de edad también es inferior a la tasa total de contrataciones femeninas con un 42,70%.

Por último, el tramo de menores de 25 años tiene el menor número de contratos con un total de 1.876.721 contratos, teniendo una variación positiva de un 11,77% del año 2016-2017. En este caso, la tasa de mujeres contratadas en este tramo de edad es superior al total de contratos femeninos.

En todos los tramos de edad la variación respecto al año anterior es positivo, siendo considerable en los tramos de menores de 25 años y de mayores de 45 años con más de un 11%. En ningún tramo se encuentra con un porcentaje similar al porcentaje masculino, siendo la tasa de menores de 25 años la más próxima a esa paridad con los hombres.

Gráfico 12: Contratación femenina por tramos de edad

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

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal. Año 2017.

### 3.1.3 Contratación por nivel formativo y sexo

El nivel formativo con mayor número de contratación, tanto para hombres como para mujeres, son los estudios primarios o sin acreditar. Si nos fijamos en la contratación femenina en segundo lugar se encuentra las mujeres con educación secundaria obligatoria, la suma de estudios secundarios y primarios son un total del 54,3% del total de los contratos en 2017, es decir, uno de cada dos contratos es para este tipo de mujeres. Después se encuentran las mujeres con unos estudios de bachillerato y universitarios con más de un millón de contratos femeninos en este año. Por último, y con menor importancia, se encuentran los grados medio FP y grados superior FP.

En el caso de los estudios universitarios hay una clara diferencia en la contratación según el sexo, ya que, mientras que las mujeres tuvieron un total de 1.351.627, los hombres tuvieron 772.279 contratos. Es el nivel formativo en el que la mujer tiene una considerable diferencia respecto a los hombres.

Gráfica 13: Contrataciones por niveles formativos y sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal. Año 2017.

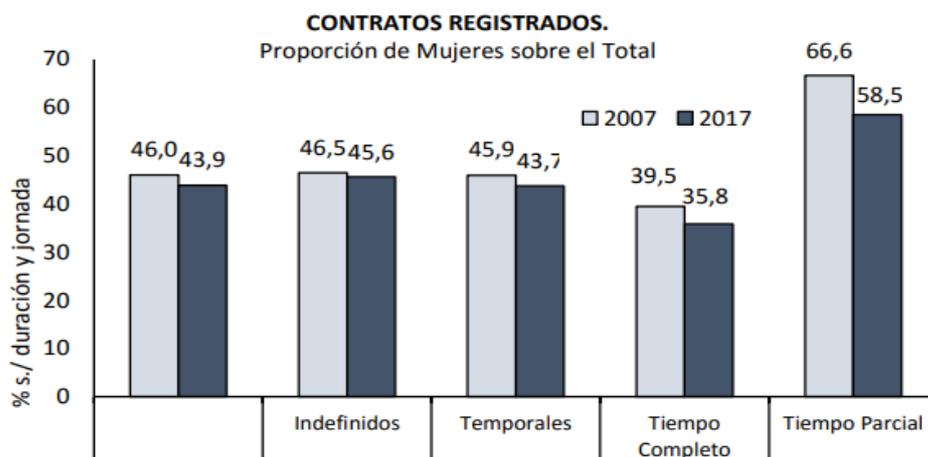
### 3.1.4 Contratos registrados

En el año 2007, el 46% de los contratos registrados en tal año eran de mujeres, por contra, en 2017 esa cifra cae hasta el 43,9% sobre el total de contratos registrados. Analizando los diferentes tipos de contratos que existen, observamos como la mayor diferencia entre ambos años se produce con los contratos a tiempo parcial, en 2007 el 66,6% de los contratos a tiempo parcial eran de mujeres, mientras que 2017 cae a un 58,5%, por lo tanto, un descenso total de 8,1 puntos porcentuales.

Respecto a los contratos temporales, tienen una variación negativa, en 2007 fueron un 45,9% y en 2017 bajó ese porcentaje a un 43,7%. El contrato a tiempo completo también sufre una caída siendo en 2007 del 39,5% pasa al 2017 a una cifra del 35,8%, con un descenso de 3,7 puntos porcentuales. Por último, los contratos indefinidos también experimentan un descenso, aunque se trata del descenso más leve de todos los contratos analizados, pasando del 46,5% en 2007 a un 45,6% en el año 2017.

En definitiva, decir que los contratos registrados en proporción de mujeres sobre el total de contratos son menores los porcentajes de todos los tipos de contratos, es una tendencia general, ya que bajan tanto los contratos indefinidos como los contratos temporales. Por lo que la mujer pierde importancia en estos años en el mercado laboral ya que se contratan menos mujeres. Por último, he de decir que la mujer ocupa la mayoría de los contratos a tiempo parcial, en cambio, los demás tipos de contratos están por debajo del 50%.

Gráfica 14: Porcentaje de contratos registrados.



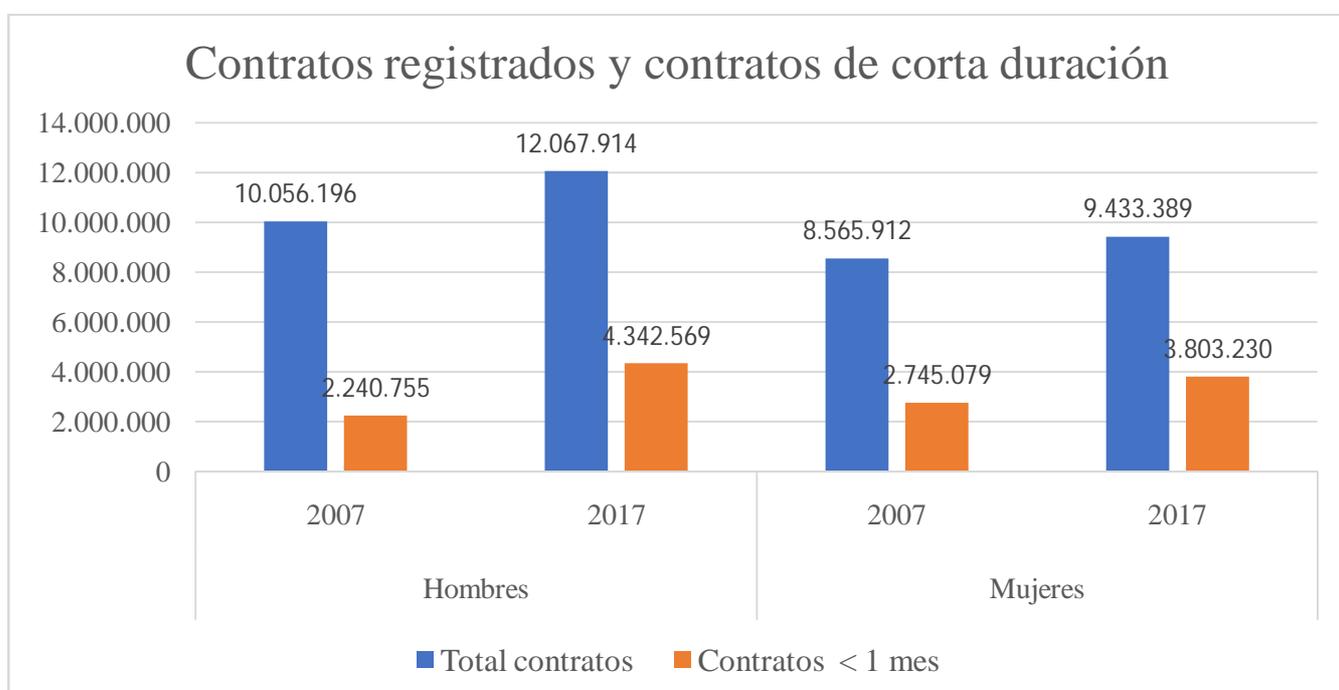
Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en su informe de la mujer en el mercado de trabajo.

### 3.1.5 Contratos registrados y contratos de corta duración

Como hemos analizado en el punto anterior, el 46% de los contratos registrados en el 2007 eran de mujeres, por lo tanto, el 54% eran de hombres en ese año. En 2017, el porcentaje de la mujer varió a un 43,9%, por lo que el porcentaje de los contratos registrado de los hombres fue de un 56,1%.

En este epígrafe veremos el gran problema de la temporalidad con los contratos de corta duración, menores a un mes. En 2007, dichos contratos para la mujer fueron de 2.745.079, lo que representaba un porcentaje del 32,04%, mientras que, en 2017 los contratos de duración menor a un mes fueron un total de 3.803.230 contratos, lo que representa un 40,31% del total de los contratos. Por lo tanto, observamos un gran problema de temporalidad porque cuatro de cada diez contratos son menor de un mes en el caso de la mujer. En el caso del hombre, en 2007 el porcentaje de dichos contratos era de un 22,28% pero en el 2017 esa cifra aumentó casi a un porcentaje similar al de la mujer con un 35,98%. En definitiva, es un problema que no solo incumbe al sexo femenino, sino que es un problema de la situación laboral de España.

Gráfico 15: Contratos registrados y contratos de corta duración.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

## 3.2 Contratación en relación con la actividad económica

### 3.2.1 Evolución anual de la contratación por sectores económicos y sexo

En el sector de la agricultura y la pesca, en el caso del sexo femenino los contratos que se han registrados en estos diez años se han mantenido relativamente en las mismas cifras. En 2008 se registraron un total de 736.352 contratos, mientras que en 2017 fueron un total de 762.270, por lo que varió en un 3,52%. Incluso hay años en que se produce descensos respecto a los años anteriores, la cifra más baja de contratos en este sector se produjo en el año 2012 con un total de 611.044 contratos. Estos datos contrastan con el caso del sexo masculino el cual en el año 2008 se contrataron a 1.060.930 hombres, mientras que en 2017 se contrataron a 2.303.853 hombres, por lo que hay un aumento de un 117,15%, teniendo una clara tendencia ascendiente en este sector.

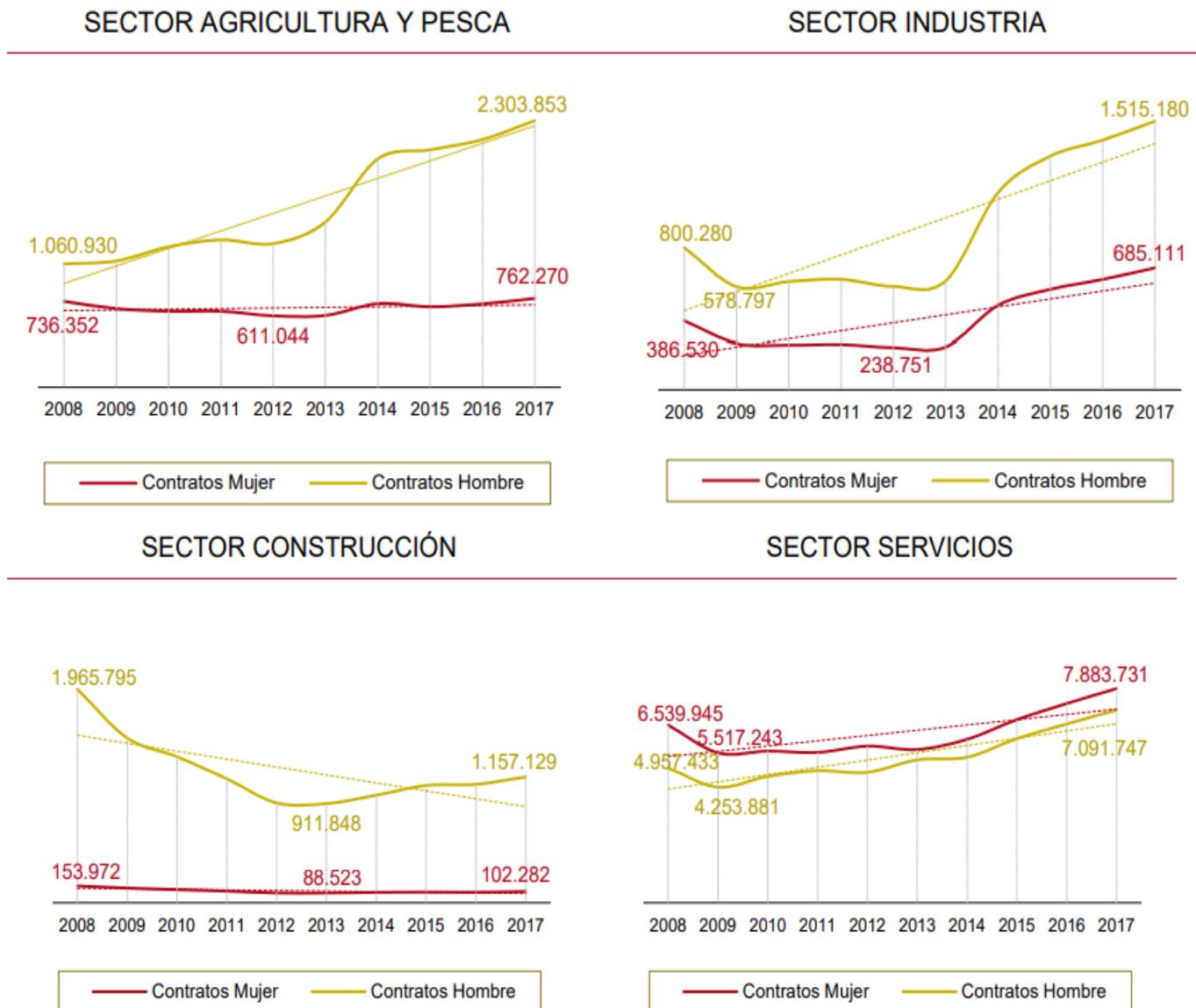
En el caso del sector industrial, en 2008 hubo un total de 386.539 contratos femeninos, mientras que en 2017 se produjeron 685.111 contratos casi el doble de contratos que, en 2008, lo cual provoca un aumento de la importancia femenina en el sector industrial. Vemos dos tendencias, de 2009 a 2013 hubo un descenso leve de dichos contratos y a partir de 2013 hay un aumento considerable hasta el año 2017. Como en el caso de la agricultura y la pesca el año con menor número de contratos fue en el 2012 con un total de 238.751 contratos.

En el sector de la construcción, es el sector con menos representación femenina. En el año 2008, hubo un total de 153.972 contratos femeninos, en 2017, hubo en cambio un total de 102.282 contratos por lo que ha habido un descenso en dicho sector. Se está produciendo una leve tendencia descendente, la cual es similar en el caso del sexo masculino, pero incluso más pronunciada la caída pasando de un total de 1.965.795 contratos en 2008 a 1.157.129 contratos, reduciéndose estos considerablemente.

Por último, el sector servicio, el cual es el sector de mayor importancia para la mujer, hay más contratos para el sexo femenino que para el masculino desde 2008 a 2017. En 2008 hubo un total de 6.539.945 contratos y en 2017 se produjeron un total de

7.883.731 contratos, por lo tanto, hubo un crecimiento de un 20,55% en dichos años. Como en los anteriores sectores, en los años 2009 a 2013 se produjeron leves descensos de los contratos y a partir de 2013 volvió la tendencia positiva. En este sector la cifra con menor número de contratos se produjo en el año 2009 con un total de 5.517.243 contratos femeninos en el sector servicios. Por último, decir que tanto en el sexo masculino como en el sexo femenino las tendencias ascendentes o descendientes son muy similares en este sector.

Gráfico 16: Evolución anual de la contratación por sectores económicos y sexo.



Fuente: Servicio Público de Empleo Público en su Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres.

### 3.2.2 Actividades económicas más relevantes en la contratación femenina

En este epígrafe analizaremos las actividades económicas más relevantes para la mujer según la contratación en el año 2017. En la tabla de abajo lo vemos de mayor relevancia a menor importancia, observamos como la actividad económica más importante, con una diferencia considerable, es la de servicios de comidas y bebidas, con un total de 1.580.520 contratos en 2017, tal es la diferencia respecto a la segunda actividad económica que se trata de 664.071 contratos más. La segunda de mayor importancia se trata del comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas, con 916.449 contratos. En tercer lugar, los servicios de alojamientos tienen una gran importancia con un total de 609.614 contratos en 2017. Por orden de importancia podría decir que la lista seguiría: servicios a edificios y actividades de jardinería, educación, actividades sanitarias, actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a la empresa...

Curiosamente en las actividades económicas más importantes en la contratación femenina tienen mayor porcentaje de tasa de mujeres respecto al total de la población, es decir, mayor del 50%, con excepción de la actividad de industrias de la alimentación. Las actividades con una tasa muy alta como es mayor al 70% de mujeres respecto al total serían las siguientes: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, asistencia en establecimientos residenciales, actividades sanitarias y actividades de servicios sociales sin alojamiento. Cabe destacar sobre todo el caso de las actividades de los hogares teniendo un porcentaje tan importante como es del 87,18%.

Gráfico 17: Actividades económicas más relevantes en la contratación femenina

Actividades económicas	Contratos	Tasa mujeres (%)
Servicios de comidas y bebidas	1.580.520	50,3
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	916.449	64,95
Servicios de alojamientos	609.614	56,76
Servicios a edificios y actividades de jardinería	494.781	65,53
Educación	423.630	65,93
Actividades sanitarias	408.651	72,9
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares de empresa.	345.566	52,37
Asistencia en establecimientos residenciales	331.573	84,52
Industrias de la alimentación	316.432	47,57
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	280.412	56,36
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	244.282	78,63
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	205.450	87,18

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal. Datos de 2017.

#### 4. Brecha salarial de género en España

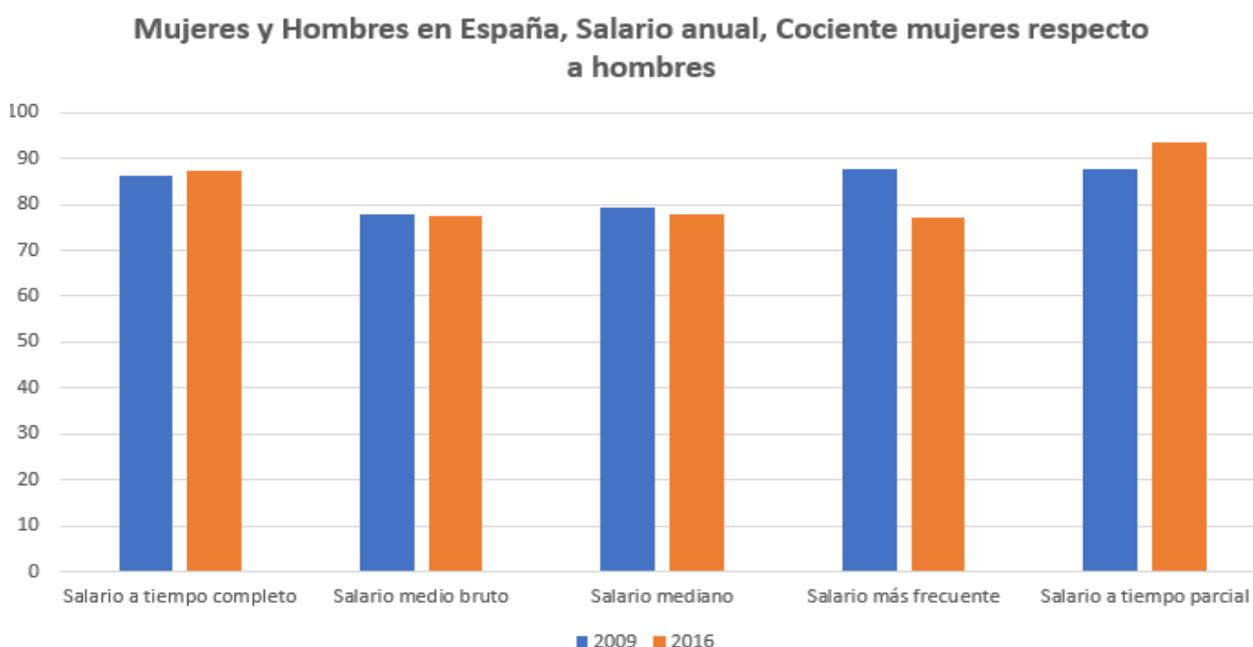
En este epígrafe analizaremos con datos la situación de la brecha salarial de género en España, para ello lo estudiaremos a través de diferentes datos. Veremos la situación de la brecha salaria según el tipo de salarios que tengan la población femenina, según el tipo de jornada laboral o por tramos de edad de la población, comparando los datos de la situación obtenida en los años 2009 y 2016 y, por último, compararemos España con países significativos de la zona Euro. Una vez analizados podremos sacar conclusiones al respecto.

#### 4.1 Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial respecto al hombre

Analizaremos si ha variado del 2009 al 2016 los salarios anuales respecto al hombre. En cuanto al salario a tiempo completo en 2009 era de un 86,33% y en 2016 fue de un 87,49%, teniendo un muy leve aumento. En el salario medio bruto los datos son muy similares en ambos años, en 2009 fue de un 78% y en 2016 fue de un 77,65%. En el salario mediano en 2009 fue de un 79,27% y en 2016 sufrió una leve caída hasta un 77,83%. En cuanto al salario más frecuente, en 2009 era de un 87,86% y en 2016 tuvo un considerable descenso hasta un porcentaje del 77,1%. Por último, el salario a tiempo parcial tenía un porcentaje de un 87,77% en 2009 y en 2016 fue de un 93,35%, teniendo un considerable aumento.

Con los datos ya comentados anteriormente, observamos como ha habido en estos años un retroceso en la igualdad salarial en el salario medio bruto, salario mediano y en el salario más frecuente, especialmente en este último en el cual ha habido un retroceso de unos 10,76 puntos porcentuales. En cambio, los salarios que se han equilibrado más hacia ese equilibrio respecto el salario masculino fueron el salario a tiempo completo y el salario a tiempo parcial, siendo el más destacado este último siendo un 93,35%, es el salario más cercano a la igualdad salarial.

Gráfico 18: Mujeres y hombres en España, salario anual, cociente mujeres respecto a hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE.

## 4.2 Salario por hora por tipo de jornada y periodo respecto al hombre

En el epígrafe anterior analizamos la diferencia salarial anual de la mujer respecto al hombre, en este lo haremos según el salario por hora y por el tipo de jornada que tengan según sea a tiempo parcial o a tiempo completo. Para ello hemos cogido los datos recogidos en los años 2009 y 2016 por el Instituto Nacional de Estadística.

En el caso del año 2016, según el salario por hora a tiempo completo, el salario de una mujer es un 89,4% respecto del hombre, en el otro caso, el salario de una mujer a tiempo parcial baja hasta el 82% respecto al hombre. Por lo tanto, es más desigual el salario femenino cuando el contrato es a tiempo parcial que cuando el salario es a tiempo completo, concretamente son 7,4 puntos porcentuales más desigual en el caso de a tiempo parcial. En el caso de no hacer una diferenciación del tipo de jornada laboral, la desigualdad salarial es de un 85,3% respecto al salario por hora femenino respecto al hombre.

En el año 2009, los datos son más desiguales respecto al hombre. En el salario por hora a tiempo parcial el porcentaje es de un 76,4%, en cuanto al salario por hora a tiempo completo es de un 87,6% y sin diferenciar el tipo de jornada laboral se queda en un 84,1%. Por lo tanto, observamos como a lo largo de estos años se ha equilibrado esa brecha salarial según el sexo, sobre todo en el caso de la jornada a tiempo parcial que ha aumentado de 2009 a 2016 en unos 5,6 puntos porcentuales.

Gráfico 19: Salario por hora por tipo de jornada y periodo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE.

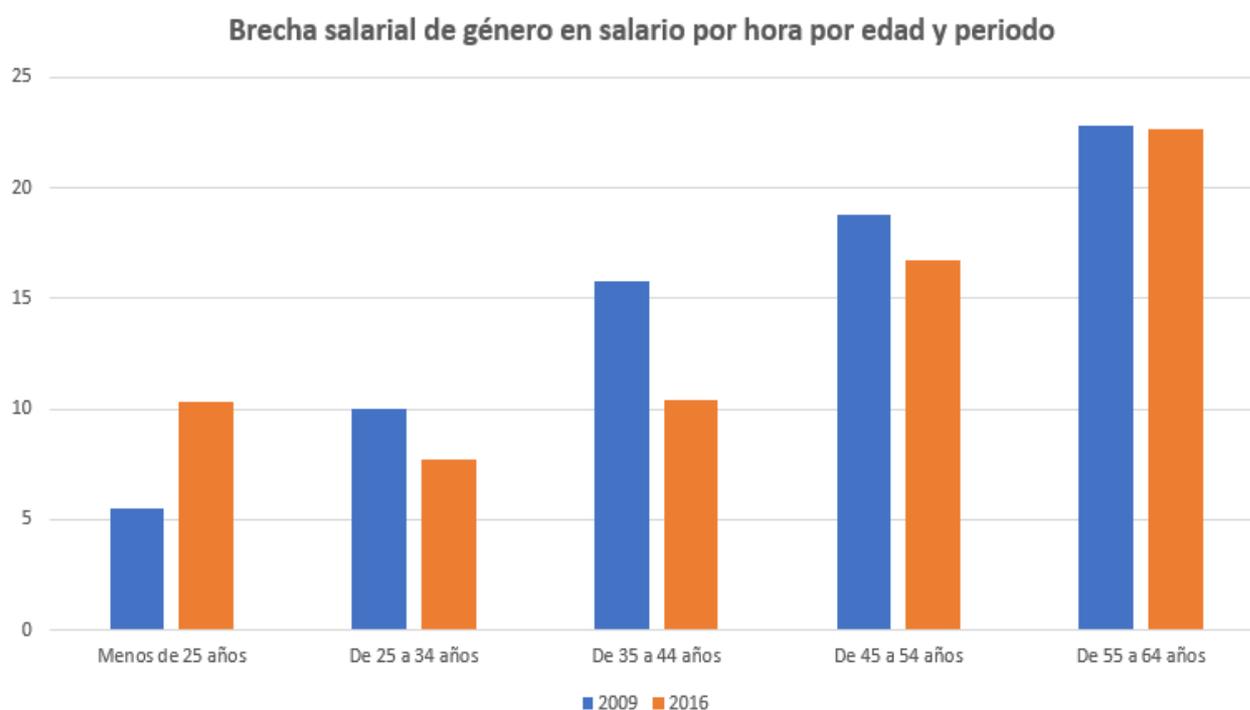
#### 4.3 Brecha salarial de género en salario por hora por edad y periodo

La brecha salarial afecta en diferentes medidas según en el tramo de edad de la persona. En 2009, las menores de 25 años cobraban un 5,5% menos respecto al hombre según el salario por horas, un 10% menos si te encuentras en el tramo de 25 años a 34 años, un 15,8% menos en caso de tener de 45 a 54 años y, por último, un 22,8% si tienes de 55 a 64 años.

En el 2016, por el contrario, las menores de 25 años ganan por términos medios un 10,3% menos respecto al hombre según un salario por horas. Si tienes entre 25 a 34 años en dicho año ganan un 7,7% menos, un 10,4% menos si eres del tramo de edad de 35 a 44 años, un 16,7% menos si tienes de 45 a 54 años y, por último, un 22,7% menos si tienes de 55 a 64 años.

A lo largo de estos años ha habido acercamiento hacia la igualdad salarial en todos los tramos de edad excepto en el de menos a 25 años. En el segundo tramo se ha descendido unos 2,3 puntos porcentuales, en el tercero se ha disminuido un considerable 5,4 puntos porcentuales, en el cuarto tramo unos 2,1 puntos porcentuales y en el último tramo tan sólo un 0,1 punto porcentual. El tramo de edad que tiene menor diferencia salarial según el sexo es el tramo de 25 a 34 años, en cambio, el tramo de edad con mayor brecha salarial la experimentan las mujeres de 55 a 64 años con un importante 22,7%, en 2016, de desigualdad salarial. Por último, decir que mientras que el tramo de edad de menores de 25 años era en 2009 el tramo con menor diferencia de brecha salarial, con el cambio producido hasta el año 2016, ha dejado de serlo.

Gráfico 20: Brecha salarial de género en salario por hora por edad y periodo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE.

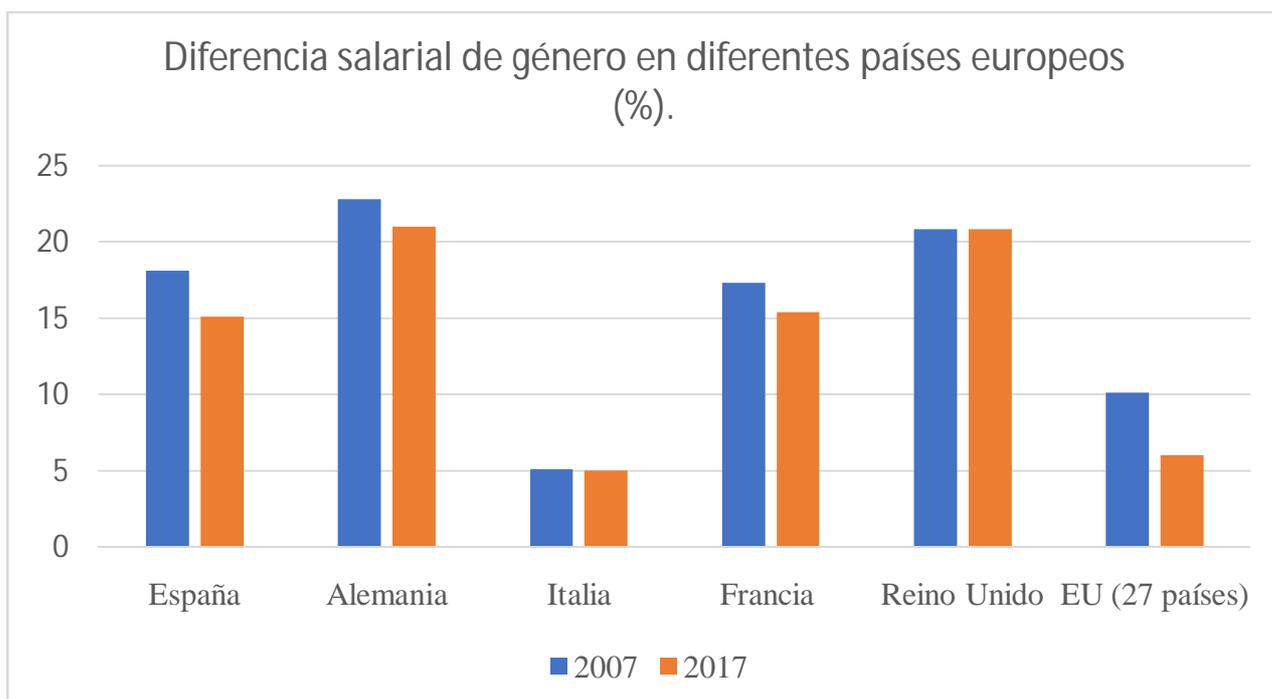
#### 4.4 Brecha salarial 2007-2017 en España respecto a países de la UE

En este epígrafe analizaremos la brecha salarial existente en España y en diferentes países representativos de la Unión Europea en los años 2007 y 2016. En el caso de España, en el año 2007, la diferencia salarial de la mujer respecto al salario del hombre fue de un 18,1%, mientras que en 2017 esta cifra baja hasta un 15,1%, teniendo un descenso de unos 3 puntos porcentuales. En el caso de Alemania, en 2007, la diferencia salarial era de un considerable 22,8 y habiéndose reducido hasta un 21% en 2017. En el caso francés, los datos son similares a España, en 2007 la brecha salarial era de un 17,3% y en 2017 bajó hacia un 15,4%, siendo una reducción de la brecha salarial menor que en el caso de España. En Italia, en 2007, tenía una brecha salarial de un 5,1% y, en 2017, un 5%. Italia es el país que más cerca está de conseguir que no haya diferencia salarial de género de los cinco países analizados. Por último, en Reino Unido, ni disminuye ni aumenta la diferencia salarial de 2007 a 2017. En 2007, la brecha salarial era de un 20,8% y, en 2017, era de un 20,8%, siendo la situación igual en ambos años.

Por lo tanto, la situación de España es mejor que países como Alemania o Reino Unido, he incluso mejor que en Francia en el año 2017. Por el contrario, Italia podría ser un país que puede tomarse como referencia para España para lograr a alcanzar en un futuro esa igualdad salarial.

En el caso de media europea, en 2007 era de un 10,1% y en 2017 fue de un 6%, por lo tanto, todos los países analizados, excepto Italia, se encuentran por encima de la media europea. En el caso de España, en 2007 la diferencia con la media europea es de unos 8 puntos porcentuales, siendo superior en España la diferencia salarial de género, pero en 2017 la diferencia es incluso mayor siendo ésta de 8,9 puntos porcentuales, es decir, en Europa se está reduciendo la diferencia salarial de género a mayor velocidad que en el caso de España.

Gráfico 21: Diferencia salarial de género en diferentes países europeos.



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat “Genderpay gap statistics”.

## 5. Últimas medidas contra la brecha salarial en España

La lucha para reducir la brecha salarial es actualmente un reto para los gobiernos de toda la Unión Europea. En el caso de España, la última medida por parte del gobierno fue aprobado el 1 de marzo de 2019 con el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, con unas series de medidas urgentes para la búsqueda de la igualdad de hombres y mujeres en el empleo. En este Real Decreto se modificaron algunos artículos de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Estatuto de los Trabajadores, así como Estatuto Básico del Empleado Público y artículos de la Ley de Estatuto del trabajo autónomo.

A pesar de que en el Real Decreto contemplan muchas medidas, en este epígrafe expondremos las más relevantes de ellas:

- Debiendo elaborar y aplicar planes de igualdad las empresas españolas con más de 50 trabajadores. Anteriormente se aplicaba a las empresas con más de 250 trabajadores únicamente, rebajando el número de trabajadores para la implantación de los planes de igualdad.
- Se considera infracción grave: “No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.” (Art.7.13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).
- Obligación a todos los empresarios de una publicación de las tablas salariales por sexo y grupo o categorías profesionales, con independencia del número de trabajadores ocupados.
- “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.” Art. 34.8 del Estatuto de los trabajadores, en el cual se busca el derecho a la conciliación laboral y familiar del trabajador.
- Ampliación del periodo de blindaje para los casos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. Anteriormente era de nueve meses y se ha ampliado a un total de doce meses.
- “La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá: las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante...” incluyendo a la acción protectora de la seguridad social a las cuidadoras de menores o del lactante, anteriormente no estaba regulado.

## 6. Techo de cristal en España

El techo de cristal es un término bastante reciente en el cual expresa las barreras invisibles que se encuentra la mujer a la hora de promocionar o ascender en la empresa en la cual trabaja. Como estamos realizando durante el trabajo analizaremos el caso concreto de España.

En primer lugar, vamos a analizar el porcentaje de consejeras en las empresas cotizadas y no cotizadas en España durante los periodos entre 2013 a 2017. Analizando las empresas que cotizan en el IBEX, observamos como en el año 2013 el porcentaje es menor al 15%, mientras que la tendencia es ascendente siendo del año 2015 a 2017 un mayor ascenso situándose la cifra en torno a un 23%, por lo tanto, entre los cinco años analizados hay un aumento del porcentaje de consejeras en las empresas cotizadas de unos 8 puntos porcentuales.

Las empresas que no cotizan en el IBEX tienen en términos medios peores porcentajes que las que si cotizan en el IBEX, en 2013 la cifra era de un cercano 10% como vemos en la gráfica, la tendencia, igual que en el caso de las empresas que cotizan, es ascendente en función del paso de los años, llegando en 2017 a un porcentaje de un cercano 15%, aún con un aumento de unos aproximados 5 puntos porcentuales en esos cinco años, están lejos del porcentaje de consejeras de las del IBEX con un 23%.

Si tenemos en cuenta el total de empresas sin hacer distinción entre las que cotizan en el IBEX y las que no, en 2013 tendríamos un porcentaje en torno al 12% de consejeras y, en el último año analizado, en el 2017, sería de un porcentaje de un 17% consejeras del total de consejeros en los consejos de administración de las empresas españolas. Por lo tanto, queda mucho camino que recorrer, ya que tanto si son del IBEX como si no lo son no se acercan a ese 50% en el cual habría tantos consejeros como consejeras.

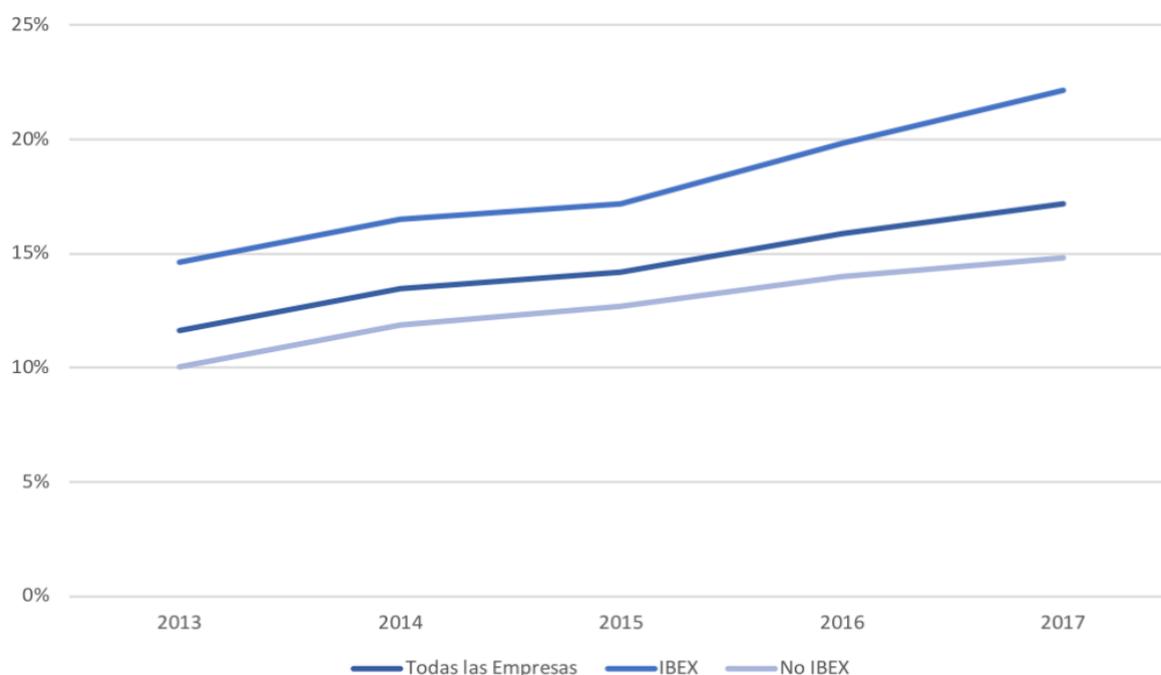
Por último, hay que recordar que en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se pide a las empresas lo siguiente:

“Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.”.

Dicho esto, podemos decir que la tendencia es positiva pero aún queda lejos la llamada presencia equilibrada en los Consejos de Administración.

Gráfico 22: Porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración.



Fuente: Fundación de Estudios de Economía Aplicada en su informe de Diversidad de Género en los Consejos. Año 2018.

Analizando a fondo los datos del año 2017 en las empresas que cotizan en el IBEX, observamos como el porcentaje total de mujeres en la alta dirección (excluidas las altas directivas consejeras) es de un 14,8%, esta cifra mejora relativamente si analizamos el porcentaje total de consejeras siendo este un 18,9%. El gráfico nos permite saber que el porcentaje con menor número de mujeres son los del tipo ejecutivo con un bajo 4,5%, los cuales son las consejeras que tienen contrato con la empresa y tienen tanto funciones ejecutivas como directivas, en cambio, el mayor porcentaje de

mujeres se concentran en los consejeras de tipo independiente con un 28,1%, cifra muy superior al porcentaje de consejeras ejecutivos, estas consejeras no están vinculadas a la propia gestión de la empresa, se contratan por los conocimientos y experiencia laboral de dichas personas.

Como podemos observar, las compañías que tienen una capitalización bursátil de más de 500 millones de euros tienen mejores porcentajes de mujeres respecto al total de consejeros que las empresas con una capitalización bursátil inferior a 500 millones de euros, mientras que las primeras en 2017 tienen un porcentaje de un 18,4%, las segundas tienen una cifra de un 15,6%, es decir, 2,8 puntos porcentuales menos. En el caso de las mujeres en la alta dirección la diferencia entre ambas es incluso mayores, las compañías con capitalización bursátil superior a 500 millones tienen un porcentaje de 16,9%, en cambio, las inferiores a 500 millones de euros tienen una cifra de un 12,9%, siendo la diferencia de unos 4 puntos porcentuales. En ambos casos el mayor número de consejeras se concentran en las consejeras ejecutivos y, en cambio, el mayor porcentaje de consejeras se centran en las consejeras independientes.

Gráfico 23: Consejeras y mujeres en la alta dirección en las empresas.

	Total mujeres		2017					
			Ibex 35		Más de 500 M. €		Menos de 500 M. €	
	Número	% sobre total	Número	% sobre total	Número	% sobre total	Número	% sobre total
<b>Total Consejeras</b>	<b>258</b>	<b>18,9%</b>	<b>103</b>	<b>22,8%</b>	<b>81</b>	<b>18,4%</b>	<b>74</b>	<b>15,6%</b>
Dominical	72	15,7%	19	16,5%	30	17,7%	23	13,2%
Ejecutivo	10	4,5%	3	4,2%	2	2,8%	5	6,4%
Independiente	163	28,1%	77	33,9%	46	27,5%	40	21,4%
Otro externo	13	12,2%	4	10,3%	3	9,4%	6	16,7%
<b>Mujeres en la alta dirección</b> (excluidas altas directivas consejeras)	<b>156</b>	<b>14,8%</b>	62	14,3%	60	16,9%	34	12,9%

Fuente: CNMV sobre su Informe de Consejeras y Directivas de 2017.

## 7. Conclusión

Una vez acabado el trabajo podemos sacar multitud de conclusiones de este, para empezar y como línea de general tenemos que hablar del problema estructural que existe en este país con el mercado laboral femenino, a lo largo de los numerosos datos analizados hemos observado que estos van mejorando en el curso de los años, pero aún queda un largo recorrido aún.

La población femenina activa tiene una tendencia positiva, esto es un buen síntoma, pero a pesar de ello, el trabajo que ocupa o en el que es contratada suelen tener dos características: mala remuneración y a tiempo parcial. En el primer caso, es preocupante el porcentaje de contratos a tiempo parcial y aún incluso más los contratos de corta duración, es decir, menores a un mes de trabajo. En el segundo caso, las mujeres ocupan puestos de trabajos que tienen peores salarios, es decir, mientras que los hombres suelen ocupar con mayor facilidad mejores puestos de responsabilidad, las mujeres se concentran en el sector servicios, sobre todo en el comercio o en la educación.

Dicha diferencia salarial de género con los datos analizados observamos como se va reduciendo con el paso del tiempo, esto es así, por ejemplo, con todos los tipos de jornada laboral, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, este último el más importante en el caso de la mujer. Es necesario observar como a medida de mayor edad o tramo edad, mayor es la diferencia salarial, por edades también se han reducido dichas diferencias, excepto en los más jóvenes que por el contrario ha aumentado considerablemente. En el análisis con Europa, España no sale bien parada con dicho asunto, nuestro país tiene peores tasas siendo superior tanto en los años 2007 como 2017 por encima de unos 8 puntos porcentuales, por lo que la situación en Europa es más favorable el mercado laboral para la mujer.

Con el fin de remediar la situación descrita, los gobiernos utilizan la legislación, con las medidas tomadas en marzo de 2019, disminuyendo los requisitos para la elaboración de Planes de Igualdad, agravando la infracción en caso de incumplimiento de dichos planes o en la propia materia de igualdad o buscando la conciliación familiar y laboral, entre otras medidas... Es el camino por seguir, los poderes públicos no deben de quedar inmóviles antes la situación actual, intentando dar solución a lo que generalmente es el principal problema que se encuentran la mujer, la dificultad de conciliar el trabajo con la vida familiar, teniendo la necesidad de exigir trabajos que sean flexibles respecto a la jornada laboral.

Por último, abordar el tema del techo de cristal existente, es preocupante los datos obtenidos, a cuanto mayor importancia o responsabilidad del puesto de trabajo, mejor es la ocupación de mujeres de dichos puestos. Es necesario tanto dar solución a que una vez que la mujer se convierte en madre, esta no se vea en la obligación de tener que abandonar su puesto de trabajo o tener que cambiarlo a uno de peor calidad como también eliminar esas barreras que incluyen la visión de que los puestos de gerentes o de la alta dirección sea por simple tradición ocupados por hombres, por lo tanto, un cambio de la mentalidad de la sociedad actual.

# Bibliografía

Boletín Oficial del Estado, (1978). Constitución Española. Obtenido de: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229)

Boletín Oficial del Estado, (2015). Ley del Estatuto de los Trabajadores. Obtenido de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Boletín Oficial del Estado, (2007). Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Boletín Oficial del Estado, (2001). Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Obtenido de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Boletín Oficial del Estado, (1 de marzo de 2019). Real Decreto-ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Obtenido de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

Comisión Nacional del Mercado de Valores, (23 de octubre de 2018). Presencia de mujeres en el Consejo de Administración y en la alta dirección. Obtenido de: [http://cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/Consejerasydirectivas\\_2017.pdf](http://cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/Consejerasydirectivas_2017.pdf)

El País, (25 de octubre de 2016). Los diez datos que demuestran que las mujeres sufren discriminación laboral. Obtenido de: [https://elpais.com/economia/2016/10/24/actualidad/1477310236\\_972254.html](https://elpais.com/economia/2016/10/24/actualidad/1477310236_972254.html)

Europa Press, (1 de marzo de 2019). Las empresas de más de 50 empleados deberán publicar sus tablas salariales diferenciadas por sexo. Obtenido de: <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-empresas-mas-50-empleados-deberan-publicar-tablas-salariales-diferenciadas-sexo-20190301155203.html>

Eurostat, (2018). Genderpay gap in unadjusted form. [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1)

Eurostat, (7 de marzo de 2018). Genderpay gap statistics. Obtenido de: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa>

Fundación de Estudios de Economía Aplicada, (diciembre de 2018). Diversidad de Género en los Consejos. Obtenido de: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-29.pdf>

Gestores de Riesgo, (2016). Los tres tipos de consejeros en los consejos de administración. Obtenido de: <http://www.gestoresderiesgo.com/colaboradores/los-tres-tipos-de-consejeros-en-los-consejos-de-administracion>

Instituto Nacional de Estadística, (2019). Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Obtenido de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4241&L=0>

Instituto Nacional de Estadística, (2018). Brecha salarial de género. Obtenido de: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout)

Instituto Nacional de Estadística, (25 de enero 2018). Encuesta de Población Activa. Obtenido de: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0417.pdf>

Instituto Nacional de Estadística, (2019). Ocupados por sexo y rama de actividad. Obtenido de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128>

Instituto Nacional de Estadística, (2019). Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Obtenido de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4228>

Instituto Nacional de Estadística, (2019). Población por provincias y sexo. Obtenido de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=2852>

Instituto Nacional de Estadística, (2019). Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Obtenido de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>

Laboral Social, (8 de marzo de 2019). Una primera aproximación al real decreto-ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Obtenido de: <https://www.laboral-social.com/novedades-real-decreto-ley-6-2019-medidas-urgentes-igualdad-modificaciones-leyes-estatuto-trabajadores-seguridad-social-autonomos-funcionarios-cuidadores-dependientes.html>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (marzo de 2018). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2017. Obtenido de: [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion\\_mujer\\_trabajo\\_2017.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2017.pdf)

Nueva Tribuna, (1 de marzo de 2019). El Gobierno aprueba un paquete de medidas en materia de igualdad laboral. Obtenido de: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/espana/gobierno-aprueba-paquete-medidas-materia-igualdad-laboral/20190301142507160623.html>

Servicio Público de Empleo Estatal, (2018). Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres. Obtenido de: [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/3069-1.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3069-1.pdf)

Unión General de Trabajadores, (2019). Informe “8 marzo”. Obtenido de: [http://www.ugt.es/sites/default/files/informe\\_8\\_marzo\\_2019\\_viernes\\_27-02.pdf](http://www.ugt.es/sites/default/files/informe_8_marzo_2019_viernes_27-02.pdf)