



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

EL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO EN ESPAÑA

Natalia Partera Melero

Enero, 2018

RESUMEN

En la actualidad, en el mercado de trabajo, existen diferencias entre las condiciones exigidas a los hombres y las exigidas a las mujeres a la hora de optar a un trabajo. Estas diferencias, vienen produciéndose desde que la mujer empezó a introducirse de manera más constante en el mercado de trabajo. Es verdad, que la participación de las mujeres en el mismo, ha aumentado considerablemente, pero hay claras desigualdades entre hombres y mujeres. Por el mismo trabajo, no tienen los mismos beneficios. Se está luchando por conseguir la igualdad de manera efectiva, aunque queda camino aún por delante. La parte buena de esta situación, es que, las mujeres, no se cansan de luchar por sus derechos. Cada vez hay más mujeres emprendedoras, mujeres que optan por ser las dueñas de su propio negocio y salen adelante por sí mismas.

Aunque el modelo de familia tradicional se ha superado, aún, en algunas familias siguen permaneciendo los roles del padre trabajador y la madre ama de casa. Por lo que estos roles, deberían de desaparecer por completo, porque la formación académica y profesional es vital para cualquier persona, independientemente del sexo, edad o raza.

ABSTRACT

At present, in the labor market, there are differences between the conditions required of men and those required of women when they choose to work. These differences have been occurring since women began to enter the labor market more consistently. It is true that the participation of women in it has increased considerably, but there are clear inequalities between men and women. For the same job, they do not have the same benefits. It is struggling to achieve equality effectively, although there is still way ahead. The good part of this situation is that women do not tire of fighting for their rights. There are more and more women entrepreneurs, women who choose to be the owners of their own business and come out on their own.

Although the traditional family model has been overcome, in some families the roles of the working father and the housewife remain. So these roles should disappear completely, because academic and professional training is vital for anyone, regardless of sex, age or race.

ÍNDICE

1. Introducción
2. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España y consecuencias
3. Evolución de la mujer en el mercado de trabajo
 - 3.1. Ocupación y desempleo
 - 3.2. Formación académica
 - 3.3. Contratación y afiliación
4. Salarios y pensiones de la mujer
5. Maternidad y discapacidad
6. Actividad emprendedora
7. Conclusión
8. Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este TFG es realizar un análisis sobre el mercado de trabajo femenino en España. Se va a redactar en base a la información que proporcionan fuentes estadísticas específicas, el Instituto Nacional de Estadística y la Seguridad Social, también se tendrá en cuenta la información procedente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, además de otras fuentes como periódicos y artículos científicos.

El período temporal analizado será desde el año 2009 hasta la actualidad. Será este período porque desde ese año las mujeres están iniciando su carrera profesional en el mercado de trabajo de manera más activa y se pueden apreciar de mejor manera las diferencias existentes. Años antes, las mujeres no tenían participación en el mercado de trabajo femenino, por ello ha sido suficiente coger el período 2009-2017, aunque mayoritariamente, en los gráficos no se representan los datos hasta este último año, debido a que no han salido actualmente todos los datos requeridos para poder representarlos.

Para conseguir el objetivo propuesto, el trabajo, tras esta introducción, se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se estudiará la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y las consecuencias que esto ha conllevado a lo largo del tiempo, a continuación se analizará la evolución de la mujer en el mercado de trabajo, partiendo de tres partes: ocupación y desempleo, formación académica y contratación y afiliación, en el epígrafe 4 se desarrollará el análisis sobre los salarios y pensiones, en el siguiente epígrafe se estudiará la maternidad y la discapacidad, en el penúltimo apartado se proporcionará información sobre el emprendimiento de la mujer en el mercado de trabajo, y por último, se concluirá con una conclusión sobre el trabajo realizado y la posterior bibliografía del mismo. Todos estos puntos se analizarán comparando la mujer con el varón en el mercado de trabajo.

2. INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y CONSECUENCIAS.

Incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España.

En 1978, se reconoció el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en la Constitución Española. Donde también se impuso que si se producía algún tipo de discriminación o desigualdad, se llevarían a cabo medidas para luchar contra ello. En este caso, en concreto, el artículo 35 de la Constitución Española, dice que todos los españoles tenemos derecho a trabajar dignamente, a elegir libremente que queremos estudiar y posteriormente ejercer como oficio, al ascenso en el trabajo a través de méritos propios y a un salario igualitario tanto para hombres como para mujeres, sin que se lleve a cabo una discriminación por sexo. Puesto que si llega a no existir la desigualdad en cuanto al sexo, se estaría eliminando en cierto modo esta discriminación, con lo cual, se estaría consiguiendo el principio de igualdad y estarían desapareciendo las diferencias que actualmente todavía existen entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Se le trataría dignamente a los dos sexos como personas humanas, y se respetaría su dignidad (López y Santos, 2013).

Además, respecto a la discriminación hacia la mujer de la que se hablaba, España, le dió validez a la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)”, la cual ha sido considerada desde ese momento como la “Carta Magna de los derechos femeninos” (Maquieira, 2006). Dentro de la misma, encontramos que en su artículo 2, pide a los Estados miembro, la eliminación o disolución de cualquier acto, instrumento o palabra que se considere discriminación hacia la mujer, ya sea la persona que discrimina hombre o mujer. Y posteriormente, en su artículo 3, afirma que los Estados miembro tomarán medidas en cuanto a la reproducción de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, no solo en el ámbito de trabajo o económico, también en el ámbito social, político y cultural, para que se pueda desarrollar de manera fluida el desarrollo profesional y personal de la mujer garantizando el disfrute de los derechos humanos y libertades que le pertenecen en igualdad de condiciones que el hombre.

Teniendo en cuenta el derecho constitucional a la igualdad tanto para hombres como para mujeres, que nos garantiza la Constitución Española, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, con fecha de 22 de marzo, para que se haga efectiva la igualdad mencionada

anteriormente (LOI), que se conoció desde ese mismo momento como la Ley de Igualdad, la cual quería lograr que se combatiera cualquier manifestación de discriminación que siguiera persistiendo, promover y desarrollar realmente la igualdad y superar los obstáculos que aparecen en el camino que impiden alcanzar esa igualdad (Castro y Álvarez, 2007).

La LOI se ocupa, independientemente de la circunstancia en la que se encuentre cualquier mujer, de disolver la discriminación hacia la mujer, y también se encarga de regular algunos aspectos derivados de la igualdad de género; por un lado lleva a cabo la regulación de los derechos y deberes de las personas tanto físicas como jurídicas, por otro lado redacta una serie de principios de actuación que deben ser cumplidos por los poderes públicos y por último, pero no menos importante, tiene la tarea de anticipar medidas correctoras para hacer desaparecer cualquier forma de discriminación en cuanto al sexo, tanto el ámbito privado como en el público.

En lo que respecta a la LOI, ha desarrollado varias normas donde primordialmente, recoge la necesidad y exigencia de la igualdad de trato y de oportunidades a la hora de acceder al empleo, de formarse académicamente y profesionalmente y de la promoción profesional. Tampoco deja atrás la regulación respecto a las condiciones salariales y de despido, luchando porque sean igualitarias para mujeres y hombres. Dedicó su primer y segundo título al papel que tienen las Administraciones Públicas en cuanto al desarrollo y cumplimiento de esta igualdad por razón de sexo.

Después de todo, el trabajo, siempre ha sido uno de los ejes principales en las sociedades modernas para lograr una estructuración de las mismas y poder explicar los cambios que se han producido a lo largo del tiempo, al igual que también sirve para mantener una estabilidad en las sociedades. En las últimas décadas, si nos referimos al crecimiento y desarrollo económico, se aprecia un aumento en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Hoy por hoy, eso es un hecho que se sigue dando actualmente, aunque no al ritmo que se debería, el cual comenzó con la globalización del mercado. Éstas, están participando de manera activa cada vez más en la economía española, por lo que están aumentando su importancia dentro de ella. Además, también van en aumento las mujeres emprendedoras y las mujeres autónomas, que dirigen sus propios negocios para abrirse el camino en el mercado, puntos que posteriormente se verán más en profundidad, para corroborar este aumento.

Los gobiernos han sido consecuentes, y se han mostrado favorables en cuanto a la necesidad de que exista igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Para ello, se han llevado a cabo políticas públicas de acción positiva y campañas para promover esta igualdad. Pero aunque se ha avanzado en el objetivo de la igualdad, aún siguen existiendo desigualdades que afectan de una manera u otra a la mujer en España. Es decir, el paro de las mujeres sigue siendo mayor que el del hombre, la mujer normalmente es contratada temporalmente en su mayoría o a tiempo parcial, al contrario que los hombres que son contratados en mayor medida con contratos a tiempo completo y de manera más indefinida. Por no hablar del salario, que en algunas empresas las mujeres siguen cobrando un salario menor al del hombre. Y por último, pero muy importante, las mujeres todavía tienen por delante un techo de cristal imaginario, que no les permite ascender a puestos superiores o directivos en las empresas, aunque ellas ven que los pueden alcanzar, en muchos casos todavía no se le permite. Así que, todavía hay un largo camino por delante para conseguir la igualdad totalmente real entre hombres y mujeres (López y Santos, 2013).

De todas formas, actualmente, las mujeres tienden a persistir en su empeño por incorporarse al mercado de trabajo. Por ello se está produciendo una evolución en el mismo, que no solo se introduce en el mercado de trabajo, sino que se proyecta hacia la propia sociedad (Fernández, 2006).

Consecuencias de la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ha sido un fenómeno que ha impactado en la institución familiar y a causa de ello se están produciendo cambios en la misma, siendo la familia la base de la sociedad. Además, se debe de tener en cuenta la conciliación, es decir, la necesidad de poder compaginar la vida familiar con la vida profesional, muy complicado sobre todo desde el punto de vista de la parte femenina de la población (Gómez, 2003).

La conciliación de la vida familiar y la vida profesional llega a conseguirse cuando se pueden llevar a cabo las dos de una manera satisfactoria para la persona, sin tener que suprimir o dejar de lado ninguna de las dos. Esta conciliación, se logrará cuando las personas que quieren seguir desarrollando su vida profesional cuenten con los recursos, los apoyos externos y el tiempo suficiente para la dedicación a su familia y educación de sus hijos, sin que ello suponga el sacrificio de su carrera profesional (Gómez, 2003).

La sociedad ha evolucionado y no despacio, esto ha conllevado a la re-estructuración de los llamados “roles” dentro de las familias tradicionales, lo que lleva a que se hayan producido cambios en la actitud de las personas pertenecientes al núcleo familiar, así como el cambio que también se ha producido en el comportamiento y que debe ser aceptado por todos los componentes de la familia y por la sociedad en general. La mujer no debe de seguir realizando las tareas de las que se encargaba en el hogar y además desempeñar cualquier trabajo fuera del mismo, por lo que se tiene que llevar a cabo un reparto equitativo de funciones y deberes dentro del hogar y fuera entre el hombre y la mujer, para que así puedan realizarse debidamente los dos sin el problema de que la mujer siga en el hogar atendiendo todas y cada una de las tareas por hacer y no pueda desarrollarse profesionalmente al no tener tiempo para ello. Es también muy importante que la sociedad esté concienciada de ello y le preste apoyo a las mujeres, tanto por parte de las Administraciones Públicas como por parte de las empresas, para que estas se realicen fuera del ámbito familiar (Gómez, 2003).

Uno de los efectos de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, es que están aumentando el número de familias pero su numerosidad en cuanto a los componentes de la misma, está descendiendo cada vez más y esto se debe a varias cosas:

- Ha aumentado el nivel de esperanza de vida, las personas cada vez viven más años, ya que la calidad de vida respecto a hace ya unos años pues ha mejorado considerablemente.
- Se han incrementado el número de divorcios, por lo que hay muchas familias monoparentales.
- Se ha incrementado el número de hogares en los cuales hay dos miembros o más trabajando, es decir, los dos cónyuges se realizan profesionalmente y posteriormente sus hijos/as siguen el mismo camino.
- Se han reducido las tasas de fertilidad, debido a los problemas que todavía quedan por solucionar en las empresas con respecto a la maternidad, las mujeres optan por desarrollarse profesionalmente y dejan para más adelante el deseo de tener hijos, y además cada vez es menor el número de hijos en la familia.
- Han disminuido el número de matrimonios, puesto que se producen más uniones extramaritales.

Los sucesos mencionados anteriormente se ven cada vez más a menudo en la actualidad, y esto perjudica de forma directa a la institución familiar y todos estos problemas proceden de la incorporación y creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo. Si por parte de los dos cónyuges se llegara a un acuerdo que les permitiese desarrollarse a cada uno de ellos estos problemas, quizá desaparecerían o se reducirían en mayor medida. Como hasta ahora no se ha conseguido que todos los núcleos familiares tengan a los cónyuges en acuerdo, estos problemas seguirán apareciendo e incluso aumentando y apareciendo otros nuevos (Gómez, 2003).

Anteriormente, he mencionado los recursos, el apoyo y el tiempo necesario para llevar a cabo la conciliación entre la responsabilidad de los deberes familiares y el desarrollo profesional fuera del hogar. Bien, para poder obtener esto se necesita que distintos agentes desde sus ámbitos se movilicen para prestar estas ayudas:

- El Gobierno creando un marco legal para facilitar el equilibrio o conciliación.
- Las empresas, las cuales deben adaptar su mentalidad, su organización y su política de recursos humanos.
- La sociedad y más concretamente el hombre, debe concienciarse de que la mujer quiere desarrollarse profesionalmente y que los deberes y responsabilidades familiares han de repartirse.

Hay que asumir otros cambios que también se han producido al incorporarse la mujer al trabajo:

- Se ha propiciado una corriente positiva y cada vez apoyada por más gente hacia la igualdad entre hombres y mujeres.
- Se han habilitado de manera igualitaria el acceso a la formación en casi todos los ámbitos de estudio, por lo que la mujer podrá formarse y de hecho los niveles de acceso a cualquier tipo de estudio de las mujeres ha aumentado muchísimo, en gran medida debido al deseo de las mismas de desarrollar sus capacidades intelectuales y profesionales fuera del hogar.
- Han aumentado las necesidades de incrementar los ingresos que entran al hogar, puesto que nivel de vida como se comentó anteriormente ha mejorado y se ha vuelto más caro.
- La tasa de actividad femenina está creciendo.

Algunas de las políticas implantadas por el gobierno y las empresas han sido la de facilitar mediante servicios externos, guarderías, atención social para enfermos y ancianos

en el hogar, residencias para la tercera edad, etc. y por otro lado una mayor flexibilidad a la hora del proceso de contratación y desarrollo de la relación laboral (Gómez, 2003).

Uno de los cambios que se habían producido, ya mencionado anteriormente, la reducción de la natalidad, conllevará otro cambio, siendo este, que seremos en el futuro uno de los países más envejecidos de Europa y los gobiernos tendrán que financiar las necesidades por jubilaciones que irán en aumento (López y Santos, 2013).

3. EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO.

- *Población activa.*

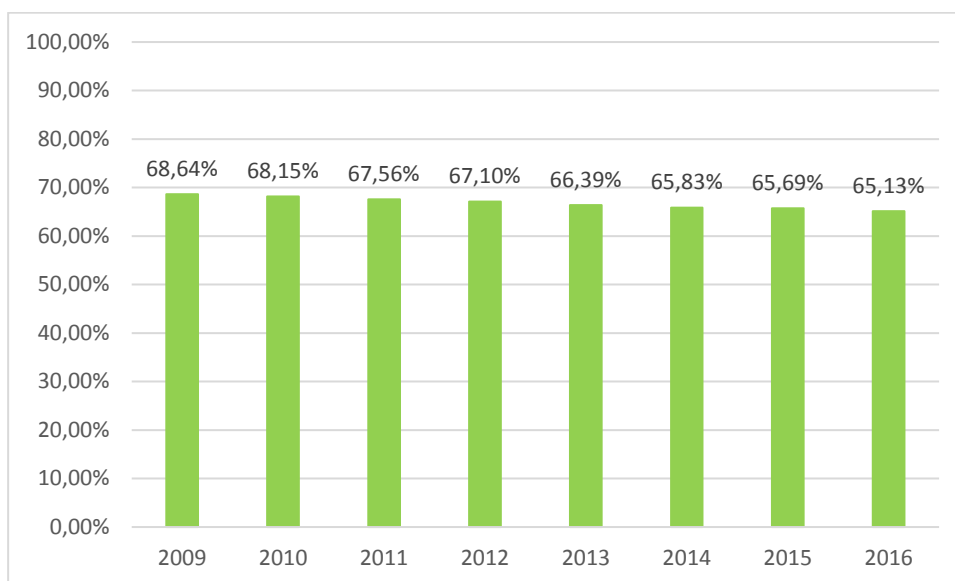
Según la Encuesta de Población Activa (EPA), que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística, en el tercer trimestre de 2017, la población activa ha aumentado en 53.300 personas. Esto proviene de un aumento de los hombres activos en 72.900 y un descenso de las mujeres activas en 19.600 (INE, 3º T 2017). Mientras la población activa masculina sigue subiendo, la femenina no remonta.

En los siguientes apartados comentaremos la evolución desde el año 2009 hasta el 2016.

- *Tasa de actividad femenina y tasa de actividad masculina.*

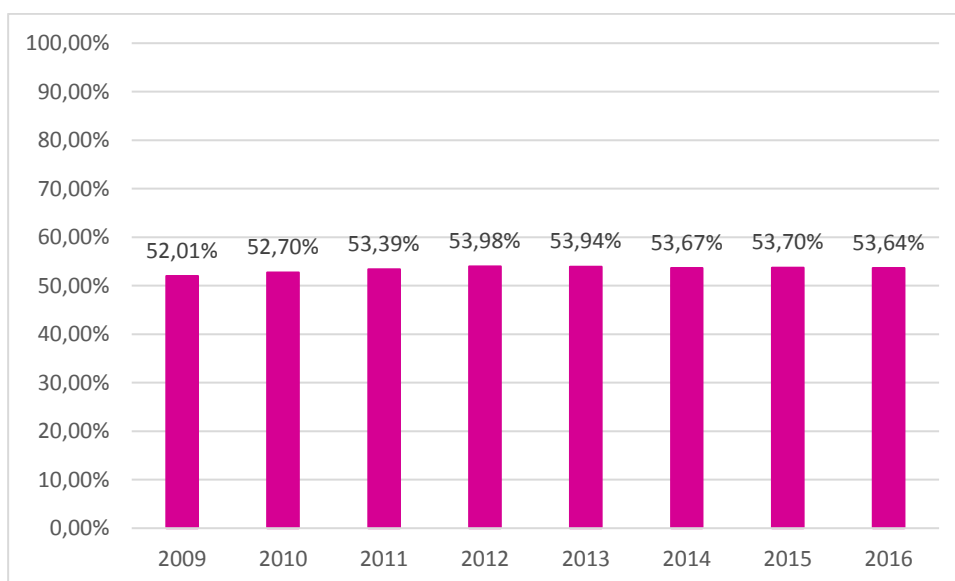
Primero se analizan las tasas de actividad por separado, donde vemos en los gráficos 1 y 2, que la tasa de actividad masculina desciende desde 2009 hasta llegar al 2016 y por otro lado, la tasa de actividad femenina, aumenta ligeramente hasta el año 2012, cuando desciende de nuevo, en la tasa de actividad femenina hay unos pequeños altibajos, lo que demuestra la incorporación de la mujer al mundo laboral.

Gráfico 1. Tasa de actividad masculina, 2009-2016.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Gráfico 2. Tasa de actividad femenina, 2009-2016.

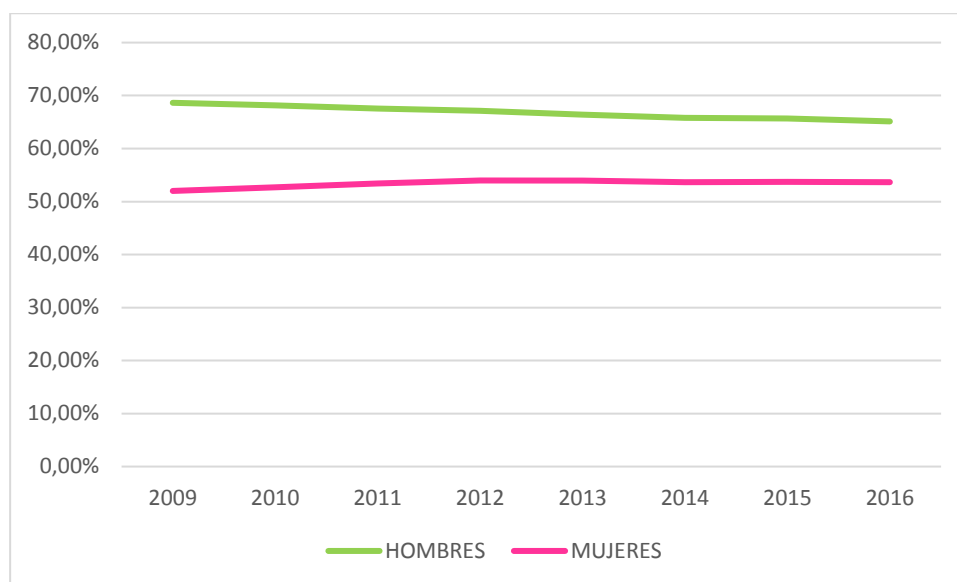


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Pero cuando comparamos las dos tasas de actividad, ya vemos que la tasa de actividad femenina, sigue estando por debajo de la masculina, todavía no se ha conseguido la igualdad y sigue habiendo menos mujeres trabajando en el mercado laboral. Aunque la inserción de

las mujeres en el trabajo cada vez se aprecia más, sigue habiendo empresas en las cuáles el papel de la mujer es muy escaso, como ya dijimos anteriormente en otro apartado. En el gráfico 3, se puede apreciar como la tasa de actividad femenina es menor que la masculina.

Gráfico 3. Tasa de actividad femenina vs masculina, 2009-2016.



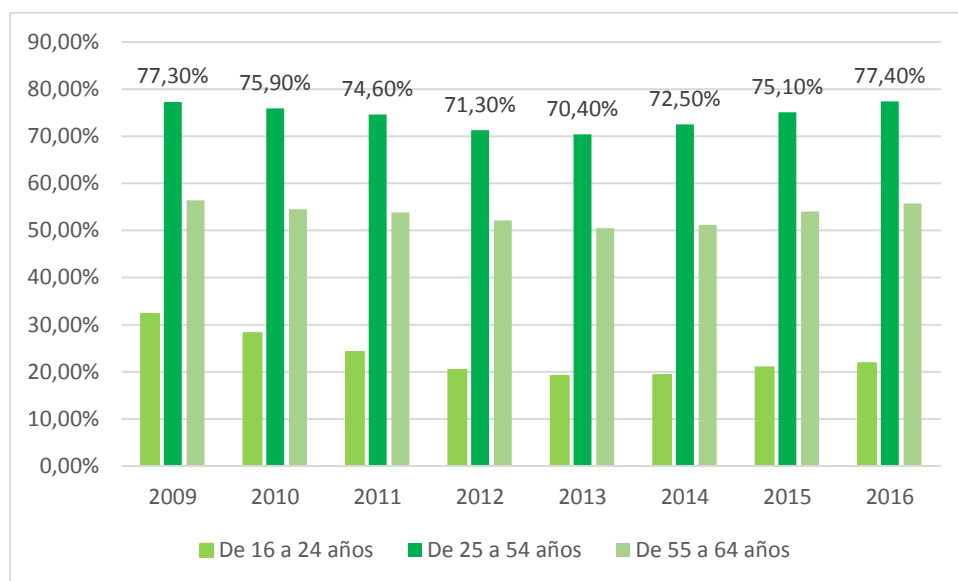
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

- *Tasa de actividad de mujeres y hombres por grupos de edad.*

Es muy importante conocer la tasa de actividad o empleo por sexo, por edad, por el nivel de formación, etc., ya que a partir de estos datos, se podrán desarrollar de una mejor manera las políticas sociales a llevar a cabo en el futuro, para que se produzcan todas las mejoras posibles en el mercado de trabajo (INE, 2016). Concretamente, este apartado, trata sobre la tasa de actividad según diferentes grupos de edad, por un lado de las mujeres, y por otro lado, de los hombres.

A continuación se muestran el gráfico 4 y el gráfico 5, donde aparecen dichas tasas de mujeres y de hombres.

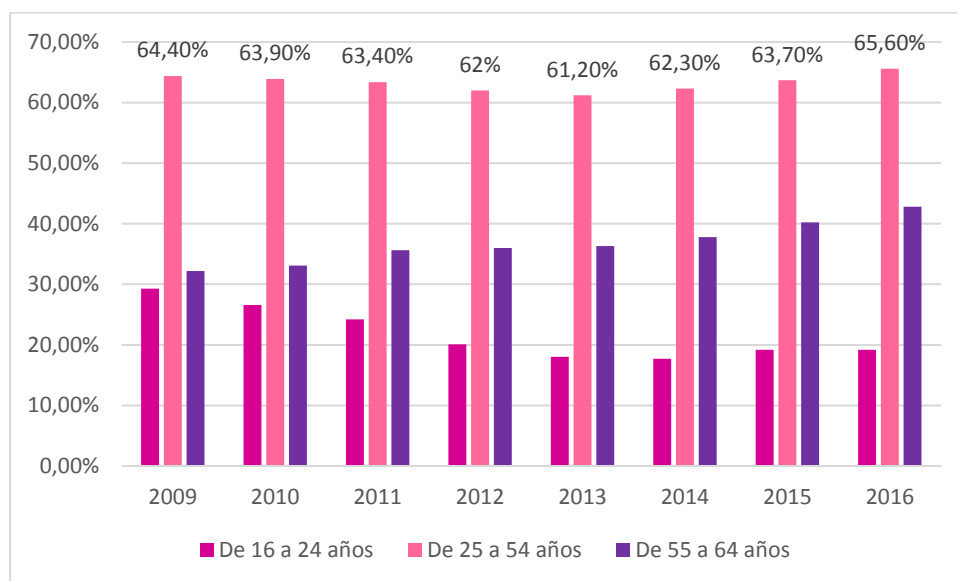
Gráfico 4. Tasa de actividad masculina por grupos de edad, 2009-2016.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En el gráfico 4 se aprecia como los hombres alcanzan entre las edades de 25 a 54 años casi el 80% de la población masculina de esa edad, siendo algo menor el porcentaje alcanzado en el tramo de 55 a 64 años. No ocurre lo mismo con la población joven, aquí hay un porcentaje de hombres inferior con un puesto de trabajo. Ocurre exactamente de la misma manera en las mujeres, como se aprecia en el gráfico 5.

Gráfico 5. Tasa de actividad femenina por grupos de edad, 2009-2016.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Aún así, si comparamos los dos gráficos, el 4 y el 5, con sus porcentajes correspondientes, en todos los grupos de edad, el porcentaje de mujeres que tienen un empleo es menor que el porcentaje de hombres que tienen un empleo. Es decir, sea el grupo de edad que sea, sigue habiendo en la población, más hombres trabajando que mujeres.

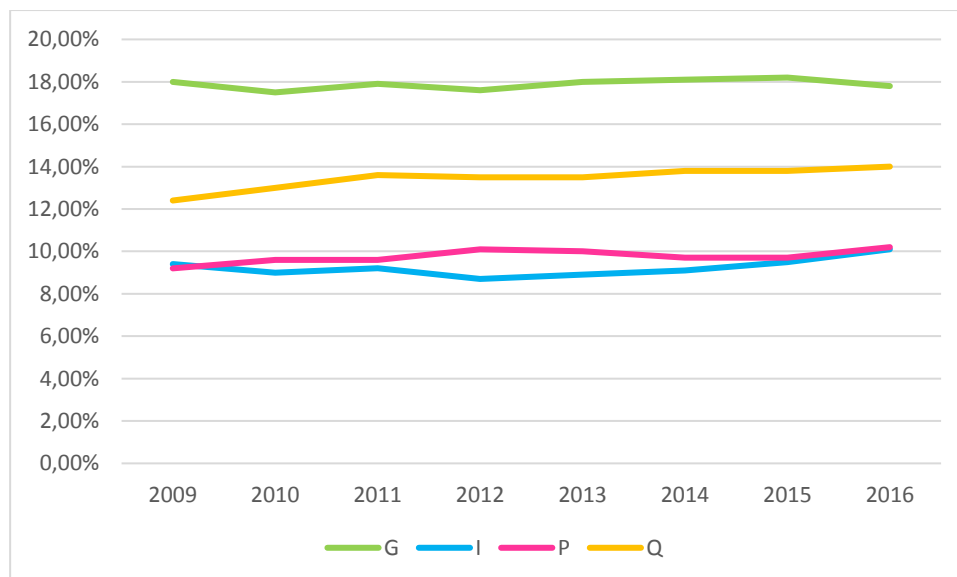
- *Tasa de actividad por ramas de actividad.*

Principalmente, se debe de saber la denominación de cada una de las ramas de actividad con las que se ha trabajado, que serían las siguientes según la clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 2009 (CNAE-2009) a nivel de un dígito:

- A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- B. Industrias extractivas
- C. Industria manufacturera
- D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y

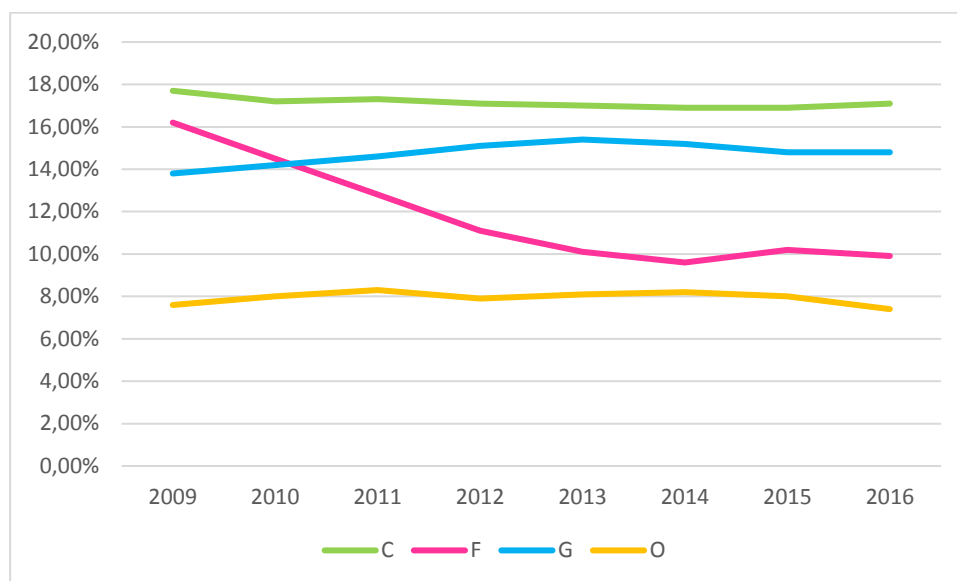
- motocicletas
- H. Transporte y almacenamiento
- I. Hostelería
- J. Información y comunicaciones
- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O. Administración Pública y Defensa, seguridad social obligatoria
- P. Educación
- Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S. Otros servicios
- T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como productores de bienes y servicios para uso propio
- U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

Gráfico 6. Tasas de actividad femenina por ramas de actividad, 2009-2016.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Gráfico 7. Tasa de actividad masculina por ramas de actividad, 2009-2016.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En las últimas décadas, como ya se dijo al principio, se ha producido un notable incremento de las mujeres en el mercado de trabajo, pero en este mercado de trabajo se produce una concentración específica de hombres y mujeres dependiendo de la rama de actividad. Como se aprecia en el gráfico 6, de las mujeres, éstas muestran un porcentaje elevado en sanidad, comercio, educación y hostelería, mientras que en los puestos directivos no tienen tanto porcentaje, debido a que siguen existiendo diferencias en cuanto a las características de los puestos de trabajo respecto al género, así, siguen produciéndose desigualdades en la oferta de trabajo y en el desempeño del mismo. En cuanto al gráfico 7, de los hombres, se observa que se concentran en su mayoría en los sectores de industria manufacturera, construcción y comercio. En los gráficos, tanto el en 6 como en el 7, se han representado las ramas de actividad con más presencia femenina y con más presencia masculina, respectivamente.

En 2016, el mayor porcentaje de ocupación femenina, con un 17,80%, se produce en la rama de actividad G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y bicicletas, seguida de la rama Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales, con un 14,00% (INE, noviembre, 2016). Respecto a los hombres el mayor porcentaje de ocupación corresponde a la rama de actividad C. Industria manufacturera, seguida de la rama con un 17,10%, seguida de la rama G. Comercio al por mayor y al por menor,

reparación de vehículos de motor y bicicletas con un con un 14,80% (INE, noviembre, 2017).

Gráfico 8. Ramas de actividad con mayor porcentaje de mujeres, 2016.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En el gráfico 8, se ha comparado el porcentaje de hombres y mujeres que hay en las ramas donde más mujeres había, en 2016, para ver si aún siendo las ramas de actividad donde mayormente se encontraban las mujeres, seguían superándolas los hombres. Pues como se puede apreciar en esas ramas de actividad que serían comercio, educación, sanidad y hostelería, el porcentaje es mayor el de la mujer que el del hombre. Por lo tanto, aunque se está avanzando de una manera no muy rápida, se ven indicios de superación para la mujer. Aunque no se debe de olvidar, que todavía hay ramas de actividad donde la mujer es excluida o es una minoría la que se encuentra trabajando en las mismas, como por ejemplo, el sector de la construcción.

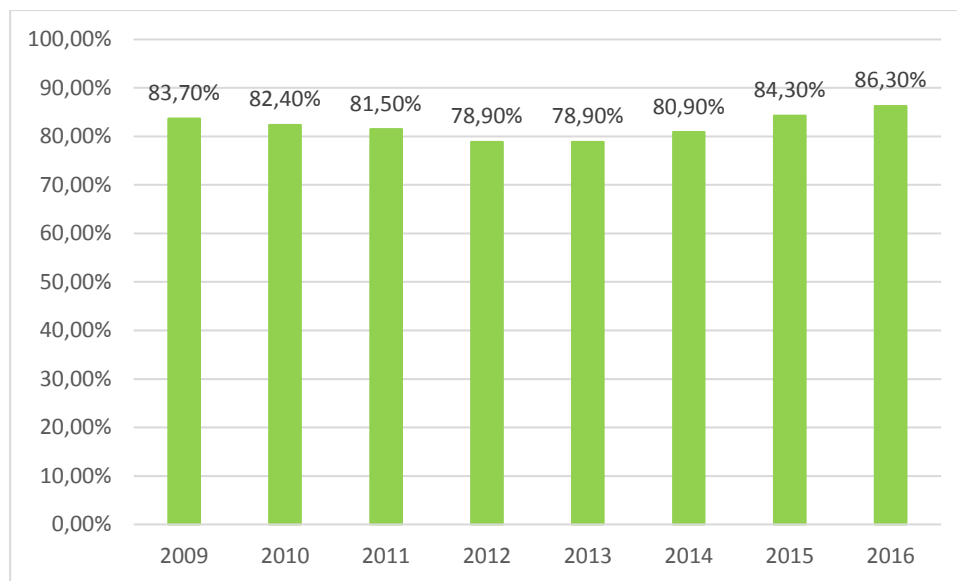
3.1. OCUPACIÓN Y EMPLEO.

Empezamos hablando sobre la ocupación en España, tanto de hombres como de mujeres de 25 a 49 con hijos hasta el año 2016, para dar respaldo al problema de la conciliación familiar y profesional del que hablábamos anteriormente.

Se analizan una serie de datos con los que comparar las tasas de ocupación de las mujeres con hijos respecto a las tasas de ocupación de los hombres con hijos, más concretamente, con hijos menores de 12 años, ya que estos suponen una mayor atención por parte de sus progenitores o al menos por parte de uno de ellos durante el día.

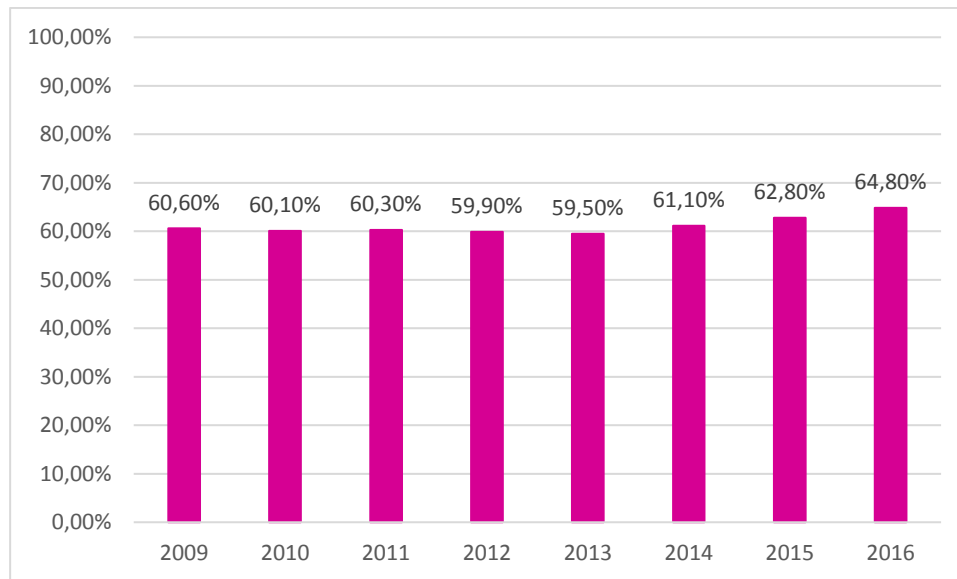
Con los datos que obtenemos del Instituto Nacional de Estadística desde 2009 hasta 2016 se puede apreciar, en los gráficos 9 y 10, que las tasas de las mujeres ocupadas son menores que las de los hombres, lo que nos lleva a la conclusión de que aunque la mujer esté avanzando en el mundo profesional todavía hay un grupo denso de ellas que se encargan de los hijos o del hogar, dejando de lado su desarrollo profesional.

Gráfico 9. Tasa de empleo masculina de 25 a 49 años con hijos menores de 12 años, 2009-2016.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Gráfico 10. Tasa de empleo femenina de 25 a 49 años con hijos menores de 12 años, 2009-2016.

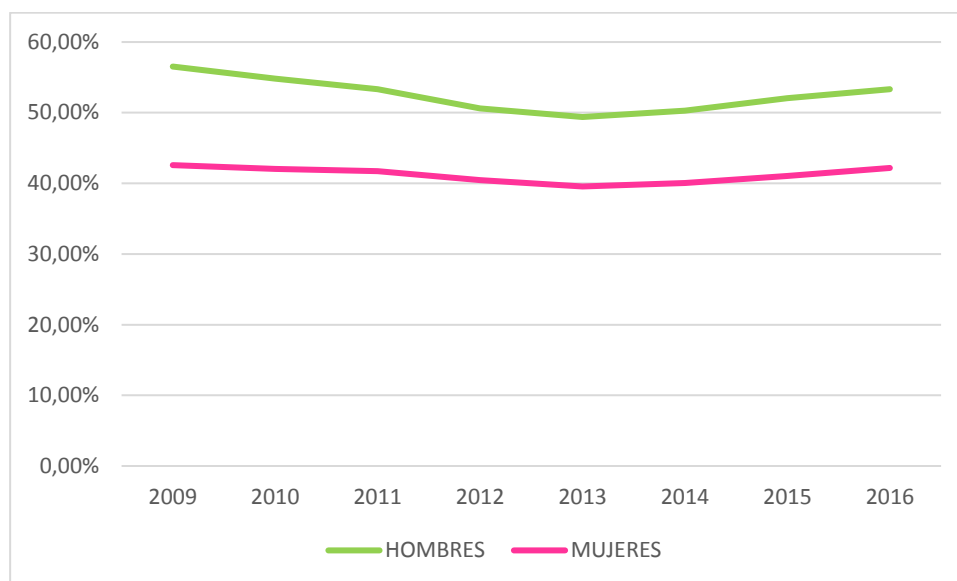


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Según el INE (2016): “18.700 hombres tomaron excedencia a tiempo completo en su trabajo para dedicarse al cuidado de un hijo frente a 241.800 mujeres, en 2010”.

Ahora veremos las tasas de ocupación desde el año 2009 al 2016 para ver también la evolución que ha tenido tanto la ocupación femenina como masculina y las diferencias entre ellas.

Gráfico 11. Ocupación por sexo, 2009-2016.



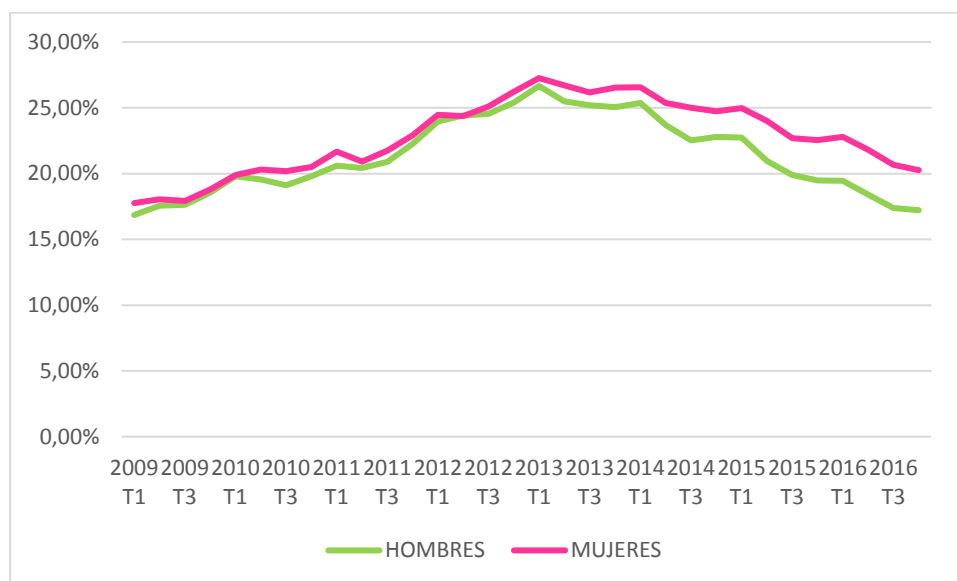
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La tasa de ocupación ha descendido durante mucho tiempo debido a la crisis económica, pero en el gráfico 11 se puede apreciar como se ha ido incrementando a partir del año 2014, despacio, pero aumentando en ambos sexos. Claramente, la tasa de ocupación masculina, siempre ha sido mayor que la femenina y aún sigue siéndolo, en 2009 se ve que la diferencia es mayor aún que en 2016, que las líneas parecen estar más juntas pero la diferencia sigue existiendo. (INE).

Por otro lado, vamos a tratar el desempleo en España y la brecha de género entre hombres y mujeres, debido a la desigualdad existente en el mercado laboral. En cierto modo, se está desperdiciando el talento de algunas mujeres, por no frenar de una forma más rápida esta desigualdad (Valdés, Clemente y Ayuso, 2017).

En el gráfico 12, se muestra como la tasa de paro de las mujeres es mayor que la de los hombres. Las líneas se van separando cada vez más, y esto quiere decir que mientras la tasa de paro del hombre se reduce a mayor velocidad, la de la mujer no lo hace tanto y cada vez están más distantes, (INE).

Gráfico 12. Tasa de paro por sexo, 2009-2016.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

3.2.FORMACIÓN ACADÉMICA EN EL MERCADO DE TRABAJO.

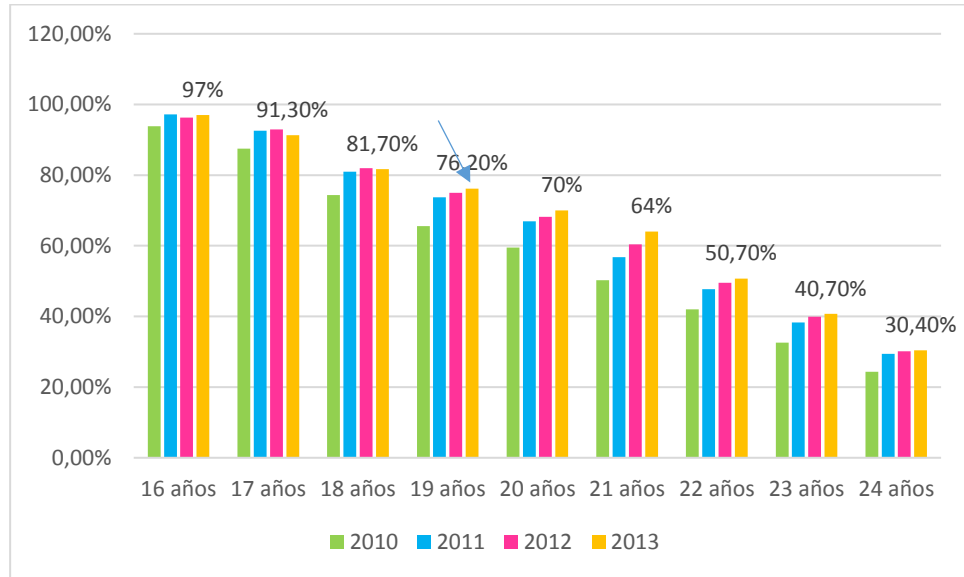
Según las publicaciones del Instituto Nacional de Estadística del pasado mes de junio de 2017, vamos a analizar la educación y formación del mercado de trabajo respecto de una serie de aspectos diferentes (INE, junio 2017).

En cuanto a los niveles de educación no obligatorios; educación infantil (de 0 a 6 años), educación secundaria postobligatoria (de 16 a 18 años) y educación universitaria y equivalente (de 18 a 24 años), nos centraremos más en los estudios universitarios y equivalentes, ya que son los niveles donde accedes a más formación para después encontrar un puesto de trabajo. A partir de los 16 años, las tasas de escolarización femeninas son más altas que las masculinas y posteriormente el acceso a la universidad y graduación de estudios superiores también. Lo que significa que las mujeres permanecen más tiempo formándose que los hombres. Referente a cuatro cursos: 2010, 2011, 2012 y 2013, observamos lo siguiente:

En el gráfico 13, se muestra la escolarización femenina, se han representado los porcentajes concretamente del año 2013 en cada edad, si nos fijamos en el último dato, que sería la edad de 24 años, el porcentaje de mujeres que llegan a este nivel es del 30.40%,

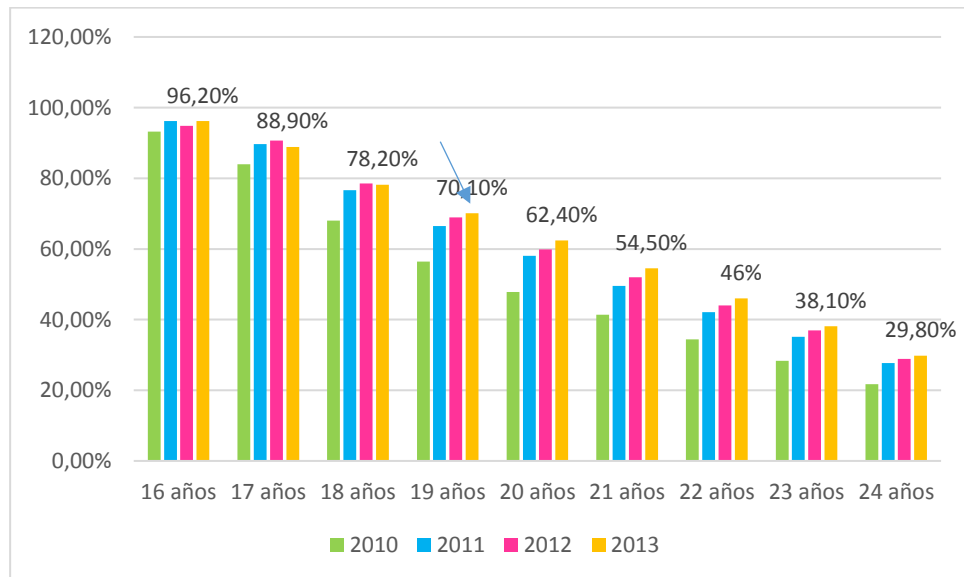
mientras que el de los hombres, como se puede apreciar en el gráfico 14, es 29.80%. No es una gran variación pero sigue siendo la tasa de escolarización femenina mayor.

Gráfico 13. Escolarización femenina, 2010-2013.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Gráfico 14. Escolarización masculina, 2010-2013.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Pero donde se aprecia notablemente el cambio, es a partir de los 19 años, donde aparece una flecha señalando el dato, cuando la tasa de escolarización masculina cae más rápidamente que la femenina, ya que las dos, descienden pero la masculina lo hace mucho más deprisa. Y aunque un objetivo prioritario de la educación es que los estudiantes no abandonen la formación después de acabar los estudios de niveles obligatorios, lo hacen, y en 2016 el porcentaje de abandono educativo de las mujeres era del 15.4% mientras que el de los hombres era superior con un 23.2%, casi 8 puntos porcentuales por encima, (INE, junio 2017).

Respecto a los estudios completados de segunda etapa de educación secundaria y personas graduadas en educación superior, sigue siendo el porcentaje de las mujeres que llegan a éstas etapas, mayor que el de los hombres, en el año 2016. Y los campos en los que las mujeres se especializan son el campo de negocios, el de administración y el de derecho, y en los que menos se especializan o escogen para formarse son el campo de agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y veterinaria y el de información y comunicaciones.

Por otro lado, la inserción de los titulados universitarios tiene como objetivo el acceso al mercado de trabajo. Normalmente, los hombres tardan menos en encontrar el empleo al acabar los estudios superiores, al contrario que las mujeres. Además, la tasa de desempleo de éstas, es mayor desde hace unos años y sigue siendo mayor en la actualidad (INE, junio 2017).

Como se ha comentado antes, existen publicaciones que corroboran estos sucesos. Es decir, aunque el número de mujeres que han cursado estudios superiores sea mayor que el de hombres que han cursado dichos estudios, estos últimos siguen teniendo más oportunidad de acceso a los puestos directivos donde se exige una mayor formación. Lo que supone, que hay más mujeres con estudios superiores desempleadas, las cuales podrían ejercer estos puestos perfectamente al igual que los hombres (Rubio, 2017).

3.3.AFILIACIÓN Y CONTRATACIÓN.

Hace unos años, rondando el 2006, el modelo de asegurado por los sistemas de Seguridad Social era el trabajador masculino, con estudios y trabajo a tiempo completo de forma indefinida. Los principios de la Seguridad Social, se habían abordado teniendo en cuenta la familia tradicional en la que la mujer no estaba incluida en el mercado de trabajo aún, lo

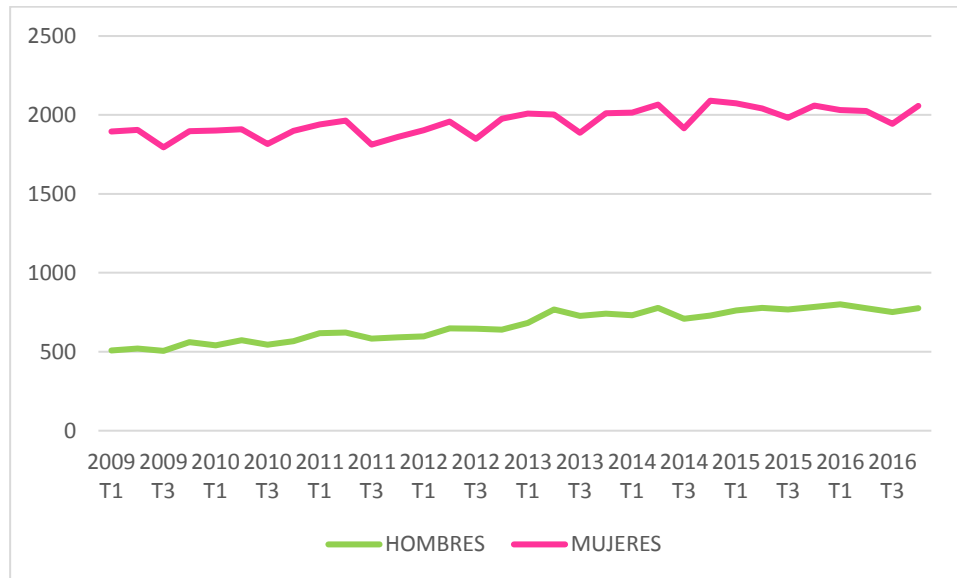
que proviene de la época del franquismo, donde se potenciaba la salida de la mujer del mercado de trabajo. Ahora sí, ahora la mujer está incluida en el mercado de trabajo, por lo que estos principios han necesitado de reformas, al existir el principio de igualdad de género, se deberían de considerar al hombre y a la mujer de manera igualitaria con respecto a las prestaciones de la Seguridad Social. Esto ha ido notándose en que las mujeres se han ido beneficiando de las prestaciones que les correspondían, aunque con un nivel de cobertura inferior al de los hombres o han sido beneficiarias de pensiones por viudedad, pero de las que ésta no es titular por sí misma, sino por su conexión con el hombre y el contexto familiar (Fernandez, 2006).

Actualmente, alrededor del 46% de los afiliados a la Seguridad Social, son mujeres y a estas alturas es una de las cifras más altas de toda la historia. No se puede negar la contribución de las mujeres al sistema. Aunque ya tengan la oportunidad de contribuir como cualquier hombre trabajador, sigue habiendo diferencias a la hora de las pensiones sin ir más lejos, de las que hablaremos más adelante, las mujeres tienen cotizan menos que los hombres por el hecho del mal reparto de los cuidados de la familia, por lo que se ven obligadas a dejar el trabajo temporalmente o definitivamente según sea el caso que se diera, no quiere decir que las mujeres tengan una cotización inferior, ya que el sistema de pensiones es equitativo, sino que durante su vida trabajan menos tiempo que los hombres, por ello en el futuro su pensión será menor. Por lo que la base de cotización media de los hombres por lo general es mayor que la de la mujer. Esto también se debe al tipo de contratación que tenga una persona (Seguridad Social, 2017)

Conocer la participación de las personas en el empleo y el tipo de empleo del que dispone, es decir, si se trata de contratación a tiempo parcial o a tiempo completo o si se trata de una contratación temporal o una contratación indefinida, es importante. Nos proporciona información para el desarrollo de las políticas sociales futuras. A veces, el trabajo a tiempo parcial puede ser involuntario, al no encontrar a tiempo completo o al no poder disponer de tiempo para trabajar a jornada completa. Del 2010 en adelante, ha aumentado el trabajo a tiempo parcial, pero lo ha hecho con más intensidad en el género femenino. Por lo que las mujeres, representan mayoría en cuanto a no poder realizar un trabajo a jornada completa. Según grupo de edad, entre los hombres, los jóvenes son los que más acusan este tipo de empleo, y entre las mujeres, en cualquier grupo de edad el trabajo a tiempo parcial es significativamente mayor que en los hombres. Y en cuanto al trabajo

temporal pasa exactamente lo mismo, hay más mujeres con un empleo temporal que hombres (INE, 2016).

Gráfico 15. El trabajo a tiempo parcial según sexo en España, en miles de personas, 2009-2016.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En el gráfico 15, se ve como el trabajo a tiempo parcial, en miles de personas, está mucho más representado por mujeres que por hombres.

4. SALARIOS Y PENSIONES DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO DE ESPAÑA.

Conocer cual es la ganancia anual bruta de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, es algo principal para poder, posteriormente, analizar si se está dando realmente la igualdad entre hombres y mujeres en todos los sentidos y conceptos respecto al mercado de trabajo. Ya no solo de los salarios percibidos, también por las retribuciones asociadas a la actividad realizada durante toda la vida, es decir, la jubilación y la pensión que esto conlleva (INE, 2017).

En cuanto al salario, hay una serie de factores existentes que originan diferencias salariales entre hombres y mujeres, algunos de ellos son la conciliación con la vida familiar,

la participación en el trabajo a tiempo parcial, de lo que ya anteriormente hemos hablado y por último, también se debe tener en consideración los mecanismos que hay establecidos de retribuciones salariales. Estos factores dan lugar a la brecha salarial de género (INE, 2017)

En 2014, el salario anual de las mujeres, supuso el 87,8% del salario de los hombres. Ellas recibieron un salario menor que ellos, tanto que ellos llegaron a cobrar, según cifras estimadas por el Instituto Nacional de Estadística, alrededor de los 16.516€ anuales, cobrando las mujeres unos 2000€ menos, realizando los mismos trabajos. Por lo que se aprecia que hay un mayor número de mujeres que de hombres concentradas en trabajos con salarios de nivel bajo, pasa totalmente lo contrario en los trabajos donde existen salarios de nivel más alto. En el mismo año, el 18,6% de las mujeres que estaban trabajando, obtuvo ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional, alcanzando los hombres una cifra de 7,8%, casi 11 puntos porcentuales menos. Si por el contrario, tenemos en cuenta los salarios más altos, los hombres representan un 10,1%, frente al 5% que representan las mujeres en los trabajos con estos salarios de nivel más alto (INE, 2017).

En cuanto a la ganancia media anual bruta, según la actividad a la que se dedique el trabajador, en el año 2014, la de la mujer fue inferior a la del hombre prácticamente en todas las actividades económicas. La actividad económica donde mayor salario anual se dió fue el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, en los dos sexos. Por otro lado, la actividad económica donde el salario anual fue menor fue en la hostelería. Siendo la actividad económica que fuese, la ganancia media anual de la mujer estaba por debajo de la del hombre. La diferencia menos pronunciada se produjo en el sector de la construcción, donde el salario de la mujer supuso el 94,3% del salario masculino, aún así, seguía por debajo. Y en el sector donde más se ha pronunciado la diferencia salarial entre hombres y mujeres, ha sido en el sector de actividades administrativas y servicios auxiliares, donde el salario de las mujeres representaba tan solo el 65,9% del salario de los hombres (INE, 2017).

Respecto al tipo de contrato, tanto en el trabajo con contrato de duración indefinida como en el contrato de duración determinada, el salario del hombre fue mayor que el de la mujer. Y en cuanto a la formación, a mayor nivel de formación, mayor el salario a cobrar, pero teniendo en cuenta que a la mujer se le exigía esta formación de una manera más acusada que al hombre (INE, 2017).

Lo que conlleva trabajar toda una vida es, que a la hora de la jubilación, se tenga derecho a una pensión por haber cotizado durante todo ese tiempo, esto lleva al tema de las pensiones.

Dentro de la población hay varios grupos, el hecho de que participen o no de forma activa en el mercado laboral, repercute en el sistema de pensiones. Entre estos grupos, el grupo de las mujeres es uno de los más afectados. La tasa de participación de las mujeres ha aumentado en los últimos años, porque como se ha comentado anteriormente, las mujeres cada vez se dan más a conocer en el mercado de trabajo, pero sigue habiendo diferencias importantes con los hombres. Estas diferencias, no solo provienen de las trayectorias laborales de las personas y la tasa de participación en el mercado de trabajo, sino también por el sueldo que recibe cada una de estas personas, como ya se ha tratado antes, el sueldo de las mujeres es más bajo que el de los hombres. Y además, las mujeres trabajan por lo general menos horas a la semana que los hombres o trabajan a tiempo parcial, cosa que le permite obtener más flexibilidad a la hora de poder encargarse de la familia y los hijos, pero por otro lado, le impide poder cotizar a niveles más altos, haciendo que sus pensiones en el futuro sean menores que la de los hombres, en su mayoría (Jiménez, Nicodemo y Raya, 2009).

Uno de los factores más importante por el que las mujeres tienen menos cotización, es la necesidad de tiempo para el cuidado familiar. La conciliación familiar, que se comentó al principio. La mayoría de los cuidadores de las personas mayores, son mujeres también. Y la participación de éstas, se reduce cuando comienzan a tener hijos, a medida que aumenta el número de hijos, disminuye el tiempo trabajado y tiempo de alta y posteriormente tiempo cotizado por la mujer. Por lo que, a pesar de los esfuerzos realizados por el intento de reforma, la disminución de la natalidad y el aumento de esperanza de vida, el sistema de pensiones todavía necesita de algunas reformas. Estas reformas tendrán que estar relacionadas con dar mayor flexibilidad en el trabajo, para ayudar a la conciliación entre el cuidado familiar y el trabajo, como por ejemplo, guarderías en los trabajos (Jiménez, Nicodemo y Raya, 2009).

También, las mujeres reciben una pensión por jubilación que proviene del cónyuge, por viudedad, y no por su trabajo propio, lo cual no sucede con el hombre, que la mayoría de éstos la perciben por la jubilación. Se ha aumentado el número de mujeres que reciben una pensión por jubilación debido a la entrada de ésta en el mercado laboral, pero aún así, siguen

siendo mayoría los hombres. Con relación a los importes de las pensiones, tanto por jubilación como por viudedad, han ido creciendo, pero con diferencias entre sexos, el importe cobrado por el hombre es considerablemente más alto que el de la mujer (Jiménez, Nicodemo y Raya, 2009).

En conclusión, para que las mujeres reciban la misma pensión que los hombres, ellas necesitan trabajar alrededor de 11,5 años más que ellos en un trabajo de igual valor. A día de hoy, la igualdad no está en el presente de la vida de muchísimas mujeres europeas, que ocupan menos puestos de trabajo de nivel directivo, cobran menos y dedican más horas al cuidado familiar. Y si no empiezan a tomarse medidas desde ya, nunca se va a conseguir la igualdad que se pretende (Sahuquillo, y Sevillano, 2017).

5. MATERNIDAD Y DISCAPACIDAD DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO.

En los últimos años, la tasa de fecundidad ha descendido notablemente en todos los países desarrollados, y algunas de estas tasas han llegado a situarse por debajo del “Nivel de Reemplazo Generacional” que ascendía en 2007 a 2,1 hijo por mujer, este número es el que garantizaba que las generaciones presentes serían sustituidas en el futuro por familias de un mismo tamaño aproximadamente. Estas caídas de las tasas de fecundidad tendrán una serie de repercusiones en el futuro en el mercado de trabajo, en la sanidad, en la educación y en los sistemas de protección social. España está incluido en este descenso de la fecundidad e incluso es uno de los países con menores tasas de fecundidad del mundo (Ariza & Ugidos, 2007).

Una explicación a esta reducción de la tasa de fecundidad, es el retraso de edad al tener el primer hijo, es decir, la decisión de la mujer de quedarse embarazada o tener su primer hijo más tarde, ya que en los años setenta se empezaba a tener hijos a partir de los 24 años aproximadamente, cosa que desde hace unos años ha venido cambiando, tanto que ahora las mujeres se plantean más tarde quedar embarazada, alrededor de los 30 años es cuando se comienza a tener hijos. Junto con el cambio que se ha producido en la fecundidad, se ha producido también una gran transformación en el mercado de trabajo. Las mujeres más jóvenes han incrementado su participación en el mercado de trabajo, como hemos ido comentando en los apartados anteriores, a la misma vez, estas mujeres jóvenes, han aumentado su formación y años de preparación educativa. También, hay que tener en cuenta

que, cuando empezó la crisis y el aumento de las tasas de desempleo, esto afectó más pronunciadamente a las mujeres, por lo que una gran mayoría decidieron en este tiempo formarse más profundamente, porque podría aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo, al estar más formadas académicamente. Esto también influyó en el retraso de la maternidad, ya que también se retrasó su incorporación al mercado de trabajo y muchas esperaron más años para tener hijos. Además, la participación femenina en el mercado de trabajo está relacionada negativamente con la opción de la maternidad, esto supone un obstáculo a la hora de conseguir o permanecer en un trabajo en muchas de las empresas del mercado laboral (Ariza & Ugidos, 2007).

Además de la discriminación que se viene produciendo hacia la mujer en aspectos como acceder al mercado de manera igualitaria, en los salarios, en la probabilidad de ascender a puestos más altos también se le suma a ello la discriminación que se produce en el mercado de trabajo respecto al embarazo y la maternidad. Ser madre supone un coste, mientras están trabajando o incluso antes de empezar a trabajar. Estas penalizaciones ya se producen antes, durante y después del embarazo, además, conlleva una serie de problemas que le afectan a éstas a la hora de acceder al mercado como se ha comentado anteriormente, también lleva a prejuicios sexistas que hacen más difícil la contratación de éstas, influyendo también en la natalidad haciéndola disminuir por no tener hijos antes, a causa de ser más dificultoso el encontrar un puesto de trabajo. Mientras que los hombres acceden al trabajo más fácilmente, tengan hijos o no los tengan, a las mujeres se le suma otro problema más para acceder a desarrollarse profesionalmente. Éstas se ven obligadas a tener interrupciones en su carrera profesional, incluso a veces teniendo que renunciar a ella, adquieren menos ingresos y cargan con la brecha salarial toda la vida (Sociólogos, 2013).

Otro factor de discriminación de las empresas, a la hora de seleccionar el personal, es la exclusión asociada a la potencial maternidad de las mujeres. Según los empresarios, las bajas por maternidad son muy caras, por lo que prefieren contratar a hombres, o en su caso, a mujeres que no tengan en mente la posibilidad de quedarse embarazadas. Sin embargo, el Estado, incentiva la contratación de mujeres embarazadas o que quieren posteriormente en un futuro tener hijos, con ayudas a la patronal, suponiéndole un coste cero, ya que el Estado se haría cargo de los gastos de la persona sustituta y de los gastos de la Seguridad Social durante la baja por maternidad. Por lo que la reducción de la natalidad no es de extrañar, muchas personas viven solas o las parejas posponen la idea de tener descendientes (Sociólogos, 2013).

Cuando una pareja o un matrimonio decide tener un hijo, a pesar de que la ley pone a disposición de los padres diez semanas de baja que pueden ser tomadas indistintamente por el padre o por la madre, normalmente, y en la mayoría de los casos, esta baja es cogida por la madre, con lo que se vuelve a los roles tradicionales de género, el hombre en el trabajo, y la mujer, en casa al cuidado de los hijos, algunas veces incluso las propias mujeres resultan ser las que toman la decisión de dejar su carrera profesional a un lado para cuidar a los hijos y que el hombre pueda trabajar, y otras veces se ven obligadas, si esto no cambia nunca se llevará a cabo la igualdad de género (Sociólogos, 2013).

Respecto a la discapacidad en el mercado de trabajo, según una nota de prensa del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2014 había alrededor de un 4,5% de población con el certificado de discapacidad en edad de trabajar. Referente a la población activa con discapacidad, se observa que hay un mayor número de hombres con discapacidad que de mujeres con discapacidad. Lo que más puede destacarse en las personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral, ya sea porque la misma discapacidad se lo impide totalmente o porque no encuentran un trabajo por culpa de algunos prejuicios existentes respecto a este tema. La tasa de actividad de las personas con discapacidad era mucho más baja que la tasa de actividad de las personas sin ningún tipo de discapacidad, aún así, desde el año 2009, ha ido aumentando la tasa de actividad de personas con discapacidad, despacio, pero lo importante es el creciente aumento. Con respecto a la discapacidad según el sexo, en el mercado de trabajo, sigue teniendo la mujer con discapacidad menos presencia en el mercado de trabajo que el hombre con discapacidad, aunque siguen habiendo diferencias, éstas son menores que las diferencias en las tasas de empleo de personas sin discapacidad. Por lo que respecta a la tasa de paro, sucede lo contrario, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad es mayor que la tasa de paro de los hombres con discapacidad. Las tasas de actividad han ido aumentando en ambos sexos y las tasas de paro reduciéndose en ambos sexos también, aunque siguen existiendo esas diferencias (INE, 2015).

Además, a la hora de determinar la participación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, hay que tener en cuenta el grado de discapacidad que tiene esa persona, la tasa de actividad para las personas con un grado de discapacidad de menor intensidad, que sería una discapacidad inferior al 45%, se situó alrededor de un 55,2% en 2014 y disminuyó progresivamente a medida que aumentaba el grado de discapacidad de la persona. Donde mayores tasas de actividad se pronuncian las personas con discapacidad es

con la discapacidad auditiva y las menores tasas de actividad las tienen las personas que tienen deficiencia mental. La mayor parte de las personas con discapacidad trabajan en el sector servicios, con un contrato indefinido y con jornada completa (INE, 2015).

Se vienen estableciendo unas medidas para fomentar la introducción de la población con discapacidad en el mercado de trabajo. Algunas de ellas son las bonificaciones en las cuotas de cotización de la Seguridad Social, además de subvenciones específicas para estas personas (INE, 2015).

También están presentes las pensiones y los subsidios cuya finalidad es cubrir situaciones como la jubilación, muerte y supervivencia, las jubilaciones anticipadas a los 52 años y la discapacidad, por supuesto, las cuales suponen un gran apoyo para las personas que se encuentran en alguna de estas situaciones, en este caso estamos hablando de la discapacidad y de la ayuda que les proporcionan estas pensiones y subsidios, además de las medidas para fomentar el empleo de las personas que la tengan (INE, 2015).

6. ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.

Para lograr que España tenga un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, se tiene que tener en cuenta el talento y el potencial del género femenino tanto como del masculino, de manera más extensa y eficaz, además de dejar que se desarrollen profesionalmente a lo largo de sus vidas. Como ya vimos en un apartado anteriormente, las mujeres acceden a formarse de manera más progresiva que los hombres, ya que estos abandonan antes. Las mujeres tienen más formación y se aprovecha poco (López y Santos, 2013).

La presencia de las mujeres en todos los campos de actividad o la mayoría de ellos es cada vez más pronunciada, tanto en el ámbito económico, como el social o político, pero en cuanto a la participación en la investigación científica y desarrollo tecnológico, todavía no se le ha dado la oportunidad de desarrollar todos sus conocimientos. Y permitir esta participación ayudará a consolidar el progreso tanto de España como de Europa.

En 2015 el número de investigadoras era inferior al de hombres, aún así crece de manera progresiva (INE, 2016).

De hecho, actualmente, dos de cada tres nuevos emprendedores que surgen en España son mujeres, y ya hay más autónomas registradas de las que había cuando comenzó la crisis,

sin embargo, esto no pasa con los hombres, ya que con ellos sucede lo contrario, se ha reducido el número de autónomos registrados respecto a cuando empezó la crisis. Ahora se está viendo otra tendencia en relación a darse de alta como autónomo, las mujeres se están animando cada vez más a montar su propio negocio y no de cualquier manera. Donde mayormente crean sus propios negocios es en el ámbito del comercio, la hostelería, actividades profesionales, científicas y técnicas e incluso se adentran en la agricultura. Estos son sectores que crean mucho empleo y riqueza y ayudan a la economía española. Además de luchar por la igualdad en el mercado laboral respecto a salarios, horarios y demás temas comentados anteriormente, también se lucha por llegar al mismo nivel de emprendimiento que ellos (Barambio, 2017).

Aunque el nivel de emprendimiento femenino ha aumentado, todavía queda mucho por hacer. Hay muchas mujeres que llevan más de dos años buscando trabajo sin éxito, por tanto, son paradas de larga duración, que deciden crear su negocio propio, y gracias a esto, el número de autónomos en España está en auge, gracias a las mujeres. En cuanto al emprendimiento, la balanza se sitúa más del lado de las mujeres, y además, hay que añadir que los negocios liderados por mujeres suelen mantenerse más a lo largo del tiempo que los negocios liderados por hombres, quizá les haya costado tanto adentrarse en el mercado de trabajo que no quieren que decaiga el negocio creado por ellas mismas. Esto también ha producido que España suba en la clasificación de la Unión Europea en cuanto al número de autónomos registrado, ya que las mujeres españolas suponen el 33,6% del total de autónomos, y esta cifra supera, por poco pero lo hace, la cifra media europea que es de un 31,3% (Barambio,2017).

Además para incentivar y apoyar este emprendimiento femenino se están llevando a cabo una serie de actuaciones. La primera es el “Programa Desafío Mujer Rural”, donde incentivan a las mujeres en el mundo rural, la segunda es el “Programa Innovatia 8.3” para promover la incorporación de la igualdad de género en todos los espacios o ámbitos donde se promueva el conocimiento y la investigación, y por último dos programas para facilitar la financiación; por un lado el “Programa de Microcréditos” donde se intenta facilitar el acceso al crédito, micréditos de hasta 25000€ para mujeres que no han tenido acceso al mercado financiero tradicional y que buscan su financiación para sus proyectos, y por otro lado, un programa de “Apoyo para la obtención de Avals”, para hacerle más fácil el camino a las mujeres que quieran emprender en la puesta en marcha, promoción, consolidación y

seguimiento del proyecto que quieren llevar a cabo (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2017).

7. CONCLUSIÓN.

Como conclusión, después del análisis que hemos realizado del mercado de trabajo femenino, se puede decir que todos los cambios y transformaciones que se han producido en el mercado de trabajo, se deben mayoritariamente a la introducción de la mujer en el mismo. Y aunque se ha perseguido insistentemente la igualdad de sexos en todos los aspectos que se nos puedan ocurrir, se ha demostrado que en la mayoría de los ámbitos que se han explicado anteriormente no hay una igualdad efectiva a día de hoy, todavía existen claras diferencias entre hombres y mujeres. Las tasas de actividad de las mujeres son menores al igual que la tasa de ocupación, con y sin hijos, al contrario que la tasa de paro que es mayor en el caso de éstas. A pesar de las mujeres están más formadas académicamente se les da más oportunidad a los hombres para acceder a un empleo. En el caso de tener un empleo, las mujeres, cobran menos, trabajan menos horas y predominan los contratos a tiempo parcial. Las pensiones son diferentes, por el hecho de que la mujer trabaja menos horas a lo largo de su vida que el hombre, por ello, las pensiones percibidas por éstas son inferiores en su mayoría. Y la maternidad es, totalmente, un obstáculo a la hora de buscar un hueco en el mercado de trabajo. En el caso de la discapacidad hay menos diferencia, pero todavía se manifiestan estas desigualdades y diferencias que en un futuro se esperan poder hacer desaparecer. De momento, las mujeres emprendedoras están haciéndose notar y aumentando.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Ariza, A. y Ugidos, A. (2007). *Entrada a la maternidad: efecto de los salarios y la renta sobre la fecundidad*. Recuperado del sitio de internet de Centro de estudios andaluces: <https://www.centrodeestudiosandaluces.es/index.php?mod=buscador&bt=entrada+a+la+maternidad>
- Barambio, E. (2017, 13 de abril). *El emprendimiento se escribe en femenino*. El Mundo. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/04/13/58e7664d268e3e15748b45c1.html>
- Castro Arguelles, M.A y D. Álvarez Alonso. (2007). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Ed. Civitas. Madrid.
- Fernández, M.F. (2007). *Igualdad y Sistema de Seguridad Social: Efectos de la incorporación de las mujeres al trabajo*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, N° EXTRA 1, 93-116.
- Gómez, S. (2003). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Universidad de Navarra, Navarra, España.
- Herrera, S. (2013). *Mujer, trabajadora y...¿madre?: la penalización de la maternidad en el mercado laboral*. Recuperado del sitio de internet Sociólogos. Blog de Actualidad y Sociología: <http://sociologos.com/2013/03/08/mujer-trabajadora-y-madre-la-penalizacion-de-la-maternidad-en-el-mercado-laboral/>
- Jiménez, S., Nicodemo, C. y Raya, J.M. (2009). *El diferente impacto del género en el sistema de pensiones español*. (FIBROS-2009/13). Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/143935.pdf>
- López, E. y Santos, J. (2013). *La mujer en el mercado laboral español*. Economía Española y Protección Social, V, 145-167.
- Maquieira, V. (2006). *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Ed. Cátedra. Valencia.
- Rubio, D. (2017, marzo, 7). *Las trabajadoras con estudios superiores superan a los hombres en 275000 personas*. El Español. Recuperado de:

https://www.elespanol.com/economia/macroeconomia/20170306/198730497_0.html

Sahuquillo, M.R. y Sevillano, E.G. (2017,8 de marzo). *Hombres y mujeres desiguales hasta en las pensiones.* El País. Recuperado de: https://elpais.com/internacional/2017/03/08/actualidad/1488932714_988253.html

Valdés, I., Clemente, Y. y Ayuso, C. (2017, marzo, 10). *La desigualdad en la situación laboral.* El País. Recuperado de: https://elpais.com/elpais/2017/03/08/media/1488989213_597499.html

FUENTES ESTADÍSTICAS.

Instituto Nacional de Estadística

<https://www.ine.es>

Seguridad Social

<https://www.seg-social.es>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

<https://www.msssi.gob.es>