

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2019

Este análisis, realizado anualmente desde el año 2008, se centra en los aspectos más relevantes de la situación de la mujer en el mercado de trabajo en 2019 a partir de las principales estadísticas en el ámbito laboral con una perspectiva de largo plazo (*). Se analizan las principales variables de la actividad, la ocupación y el paro, a la vez que se profundiza en el análisis de algunos aspectos específicos de la situación de las mujeres, como sus motivos de inactividad, el impacto de la maternidad o la conciliación y las retribuciones salariales. El objetivo es conocer en profundidad la evolución de la relación de las mujeres con el mercado de trabajo para disponer de un diagnóstico, anticipar tendencias y formular propuestas que contribuyan a avanzar hacia la igualdad.

(*) En algunos casos, los datos van referidos a 2018, últimos disponibles a nivel de Eurostat y del M^o de Educación y Formación Profesional.

http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm

NIPO: 117-20-006-X



El marco jurídico en España establece los principios de igualdad y no discriminación:

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, 1978

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.

LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 3

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

EL MERCADO DE TRABAJO Y LA IGUALDAD DE GÉNERO EN 2019

La evolución más moderada de la economía y del mercado de trabajo durante 2019 ha permitido, no obstante, seguir avanzando hacia una mayor igualdad en el ámbito laboral: al terminar el año, hay 10,8 millones de mujeres activas laboralmente, 1,3 millones más que en 2007, año de referencia de este Informe, superando los niveles medios del entorno europeo, de las que 9,2 millones están trabajando, a la vez que el paro se ha reducido significativamente, por debajo de los 1,7 millones de mujeres en paro. En este contexto, las diferencias de género en términos de tasa de actividad, empleo y paro han continuado reduciéndose. Entre los jóvenes esas diferencias son reducidas, con tendencia a converger.

Participación laboral: en 2019 la tasa de actividad ha subido al 70,1%, alrededor de medio punto por encima de la zona euro y 7,3 pp por encima de la de 2007. La brecha de participación se ha reducido a la mitad en estos trece años, a 9,8pp. La inactividad por razón de estudios aumenta y se reduce por responsabilidades familiares y por “desánimo”.

Empleo: se ha alcanzado el máximo de mujeres trabajando, se superan por primera vez los 9 millones, con 9.033.700 mujeres ocupadas, a la vez que se ha seguido liderando la creación de empleo femenino en la Eurozona, con 173.000 ocupadas más, a una tasa del 2,0%. La tasa de ocupación femenina avanzó en 1 pp en 2019 y se sitúa en el 58,8%, 11,0 pp inferior a la del hombre.

Desempleo: se redujo en 87.100 paradas, un 4,8%, y la tasa de paro baja 1 pp, al 16,1%, 3,6 pp superior a la del hombre. Presentan una mayor incidencia del paro de larga duración (40,4% frente a 34,9% entre los hombres), si bien desde 2014 desciende sin interrupción. Son mayoría entre los beneficiarios por desempleo (el 54,5% de los beneficiarios son mujeres).

Maternidad: el impacto de la maternidad en el empleo femenino es negativo aunque se ha reducido, según datos Eurostat de 2018 es de 3,5 pp, inferior a los 7,9 pp en la zona euro. Las mujeres inactivas o en empleos a tiempo parcial por responsabilidades familiares o personales representaban el 5,9%, frente al 9,9% en la zona euro, casi cuatro puntos menos que hace una década.

Nivel de formación: es progresivamente más elevado, el 46,1% de las mujeres activas tienen estudios superiores y solo el 29,5% tiene un nivel de estudios bajo, mientras que en 2007 esos porcentajes eran similares entre sí, del 37%, a la vez que son mayoría entre los ocupados con un nivel de estudios alto, un 51,7% son mujeres. La brecha de género en tasa de empleo es reducida entre personas con niveles formativos altos, inferior a 7 pp, alcanza casi los 13 pp en los niveles medios y supera los 18 pp en los niveles bajos. La formación juega un papel clave hacia la igualdad y los avances son sólidos en este sentido.

Sectores de actividad: desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, donde trabajan casi 8 millones de mujeres, 7.993.600, casi el 88,5% de las mujeres con empleo, en las actividades de comercio, sanidad, hostelería y educación, siendo baja su presencia en industria y mínima en construcción. Los avances del empleo femenino en 2019 se han concentrado en las actividades profesionales, industria manufacturera y administración pública, a un ritmo del 6,2%, del 5,3% y del 4,4%, respectivamente.

Ocupaciones: desempeñan mayoritariamente puestos de trabajo vinculados a actividades científicas y profesionales, más del 56% de los ocupados en estas actividades son mujeres, así como a niveles intermedios, siendo limitada su presencia en puestos directivos, ocupados mayoritariamente por hombres, las dos terceras partes de ellos. Los últimos datos para 2018 muestran que el 76,3% de las mujeres tiene jefes pero no subordinados, frente al 63,1% de los hombres. El 4,9% trabaja como en puestos directivos frente al 8,5% de los hombres.

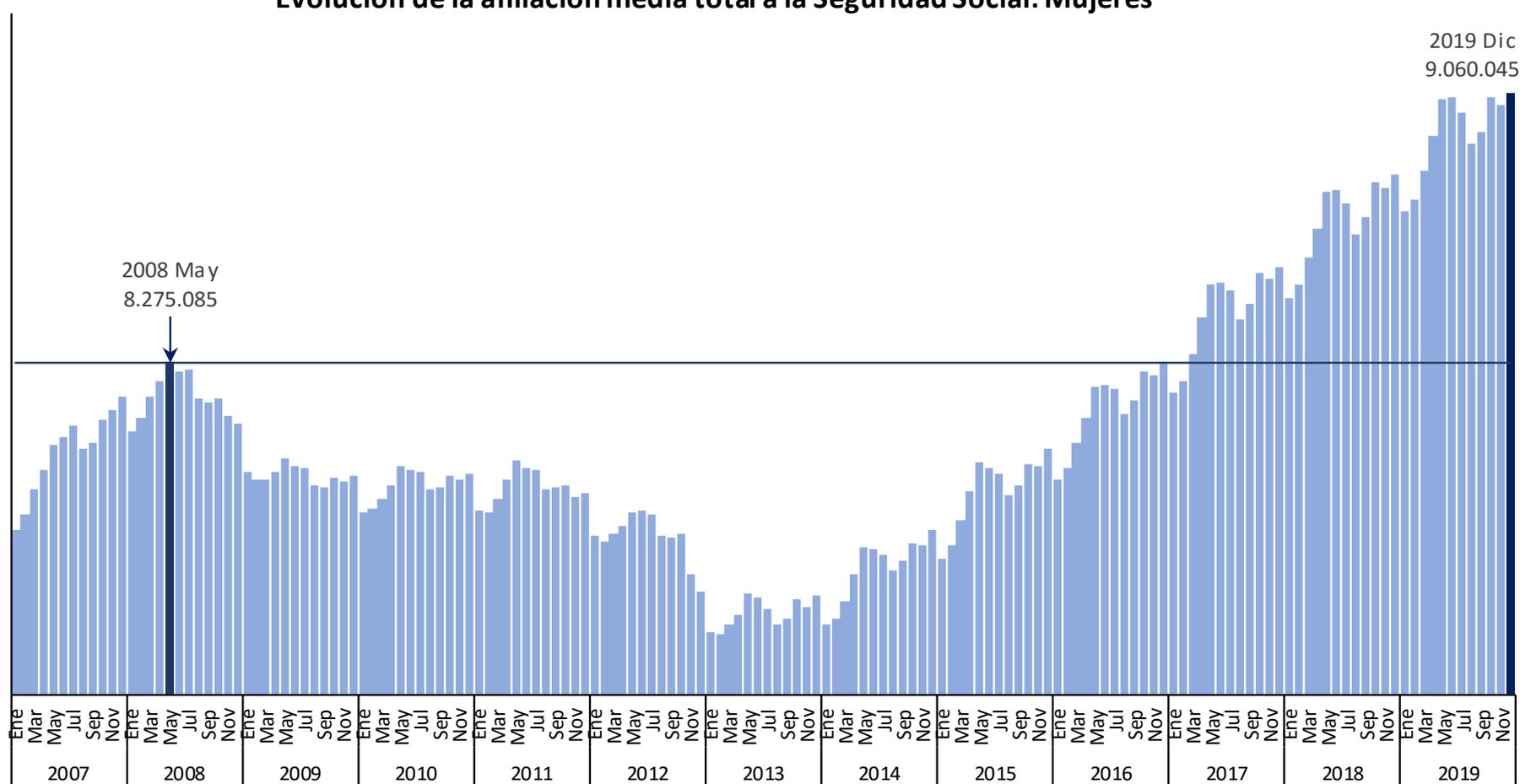
Territorialmente: las diferencias en la brecha de actividad y empleo son significativas, vinculadas al mercado de trabajo local. La brecha es mayor en Castilla-la Mancha, Extremadura y Murcia, y menor en Asturias, Galicia y País Vasco. Los avances desde 2007 han sido particularmente intensos en La Rioja, Castilla la Mancha, País Vasco y Navarra.

Tiempo parcial: el empleo a tiempo parcial lo concentran las mujeres, el 74,2%, y aproximadamente la cuarta parte de ellas tienen esta jornada, aunque en menor medida que en la zona euro, dónde más de la tercera parte de ellas trabaja a tiempo parcial. Si durante la crisis aumentó casi 4 pp, desde 2015 se estabiliza. El peso del empleo a tiempo parcial se eleva progresivamente con la maternidad y con el número de hijos, contrariamente a lo que sucede con la temporalidad.

Emprendimiento: en 2019 ha vuelto a aumentar el emprendimiento femenino, hasta el 6% de tasa de actividad emprendedora. España se sitúa en un nivel medio respecto a los socios europeos, por detrás de países como Luxemburgo, Holanda, Austria e Irlanda, con una tradición más larga.

Brecha salarial: en 2018 es del 14,0%, 1,9 pp inferior a la media de la Eurozona, siendo España el país que más la está reduciendo desde 2012, 4,7 pp frente a 1,7 pp en la Eurozona.

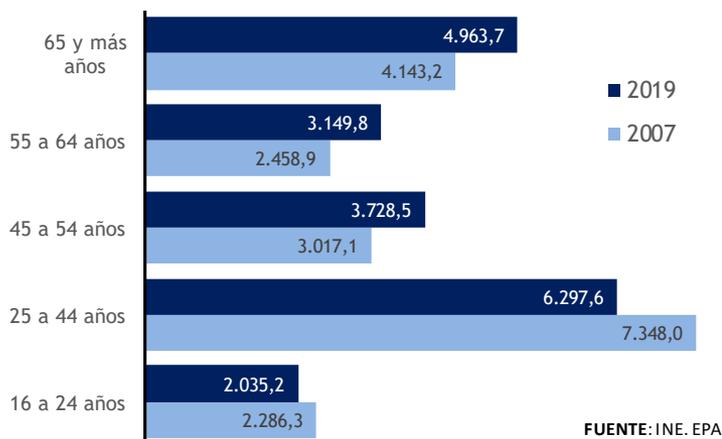
Evolución de la afiliación media total a la Seguridad Social: Mujeres



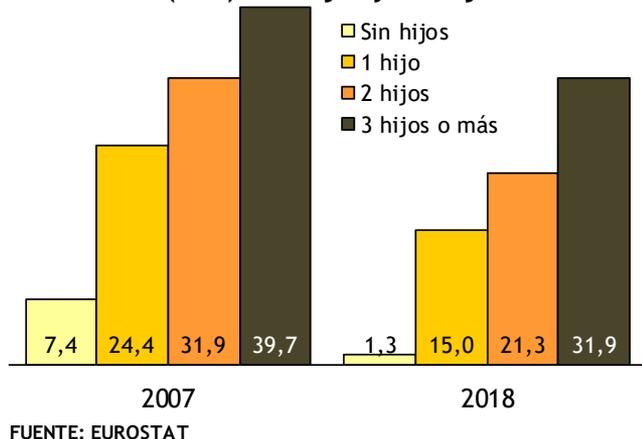
FUENTE: Estadística de Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social

LA POBLACIÓN AUMENTA LEVEMENTE EN UN CONTEXTO DE ENVEJECIMIENTO

Población femenina por grupos de edad. Miles



Brecha en la tasa de empleo 25-49 años (H-M) con hijos y sin hijos



En los últimos trece años la pirámide de población se ha estrechado en la base y se ha ensanchado de forma significativa en la parte superior, a partir de los 45 años de edad. En este marco, las mujeres de 65 y más años ha pasado de representar el 21,5 % de la población femenina de 16 y más años en 2007 al 24,6% en 2019, una proporción más elevada que entre los hombres (20,4%).

En 2019 hay 921 mil mujeres de 16 y más años más que en 2007, sin embargo, solo hay 110 mil más de 16 a 64 años. Mientras que la población de mujeres de 16 a 44 años ha descendido en casi 1,3 millones, la de 45 a 64 años han aumentado en casi 1,4 millones y la de 65 y más en 810 mil. En 2019, sin embargo, solo descienden las de 25 a 44 años.

En este contexto de envejecimiento de la población, más marcado entre las mujeres que entre los hombres, la edad media de la maternidad se ha elevado por encima de los 30 años, a 32,2 años. Las edades más fértiles se concentran entre los 30 y los 39 años, a la vez que se ha reducido la tasa de natalidad, a 1,26 hijos por mujer, entre las más bajas del entorno europeo.

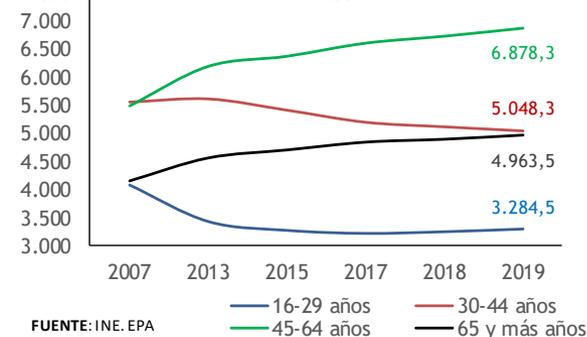
La maternidad es uno de los factores que inciden más negativamente sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo, condicionando su posterior carrera profesional, mientras que entre los hombres el impacto es positivo.

Durante la última década se han producido avances importantes en la reducción del impacto negativo de la maternidad sobre el empleo, más intensos en España que en la UE.

En 2018, último dato disponible a nivel Eurostat, la brecha en tasa de empleo de las mujeres de 25 a 49 años cuando no tienen hijos en España es de 1,3 pp, inferior a la europea (2,1 pp).

Por el contrario, los hijos conllevan una menor tasa de ocupación para las mujeres y mayor para los hombres. En España, la brecha en tasa de empleo se eleva a 15,0 pp con el primero y hasta 31,9 pp con el tercero. En Europa esa diferencia es de 15,3 pp y de 29,7 pp, respectivamente.

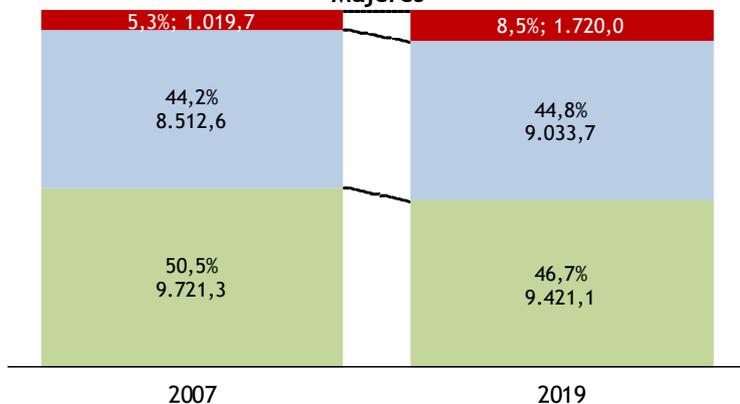
Población femenina por grupos de edad. Miles



TIENDE A REDUCIRSE LA POBLACIÓN DESANIMADA Y LA INACTIVIDAD

Actividad, Empleo, Paro e Inactividad

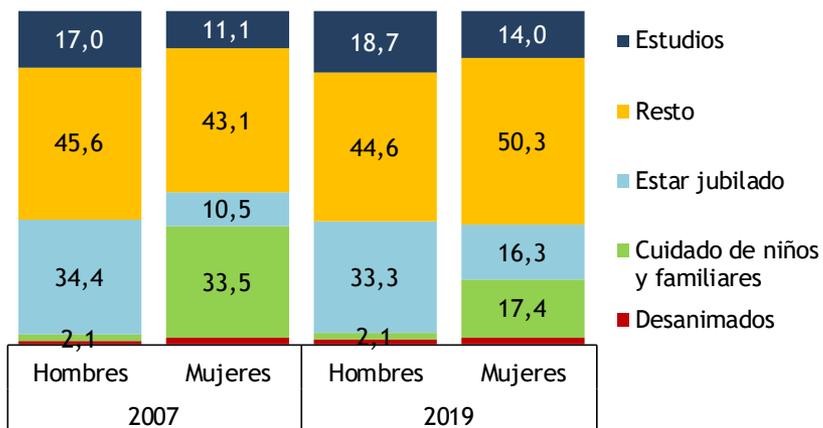
Mujeres



FUENTE: INE. EPA

Inactivas Ocupadas Paradas

Inactivos por motivo de no buscar empleo y sexo



FUENTE: INE. EPA

La estructura de la población en relación con la actividad económica muestra una tendencia hacia una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo acompañada de una reducción de la inactividad en los últimos trece años.

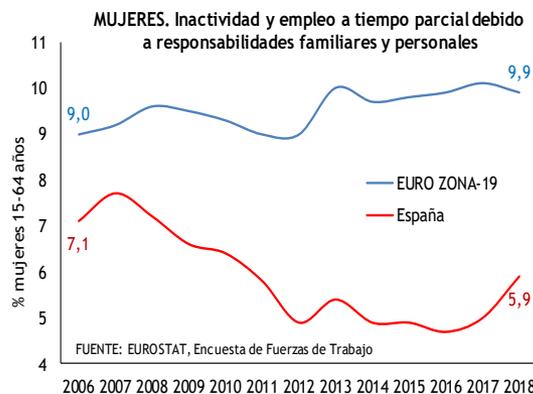
Las mujeres que permanecen inactivas muestran una tendencia descendente, se han reducido en 300 mil desde 2007, un -3,1%, frente a los hombres para los que ha aumentado en 1,1 millones, un 20%.

Entre los motivos alegados de inactividad, en 2019 un 17,4% de las mujeres lo está por cuidado de hijos o familiares, un 16,3% por jubilación y un 14,0% por estudios, mientras que únicamente un 2,1% porque cree que no va a encontrar un empleo (desanimadas). En relación con 2007, se ha reducido casi a la mitad las mujeres que permanecían inactivas por responsabilidades familiares (-49,7%), mientras que ha aumentado las que lo están por jubilación (50,1%) o por estudios (22,4%).

Las razones de la inactividad femenina difieren sensiblemente de la de los hombres, para los que el motivo principal es la jubilación, el 33,3% de los hombres inactivos, para el 18,7% son los estudios, mientras que las responsabilidades familiares lo son únicamente para el 2,1% y el desánimo para apenas el 1,5%.

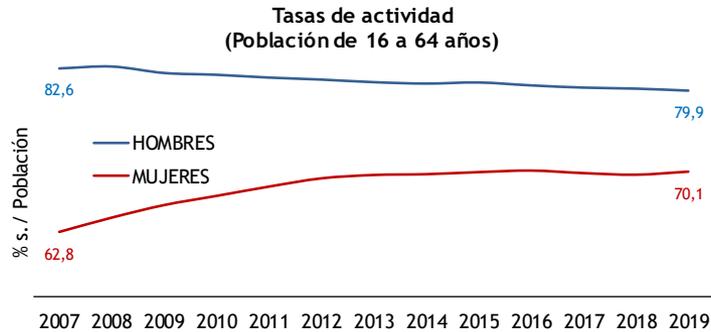
La tendencia descendente de la inactividad de las mujeres por responsabilidades familiares contrasta con la subida en Europa. El indicador que recoge cómo las responsabilidades familiares y personales influyen en la inactividad y en el empleo a tiempo parcial de las mujeres muestra que mientras en España en 2007 afectaba al 7,1%, en 2018 lo hace a tan solo el 5,9% de las mujeres con edades comprendidas entre 15 a 64 años. La media de la Eurozona ha pasado del 9% al 9,9%, casi el doble que en España.

Por debajo de la media europea se encuentran, además de España, Suecia, Finlandia, Grecia y Portugal. Cercanos a la media destacan Francia, Bélgica, Italia y Luxemburgo, y en el extremo opuesto, países en los que la vida laboral de las mujeres se ve muy afectada por el cuidado de mayores o de niños, Holanda, Reino Unido, Austria, Alemania e Irlanda.

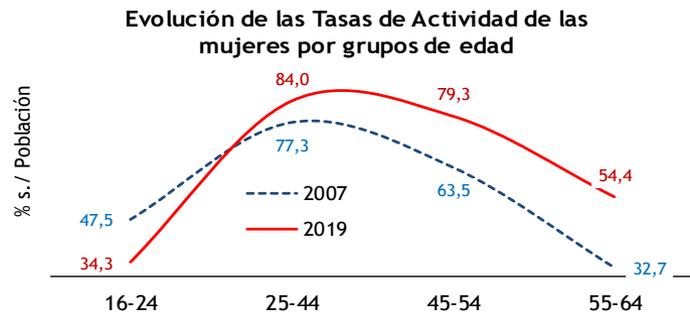


FUENTE: EUROSTAT, Encuesta de Fuerzas de Trabajo

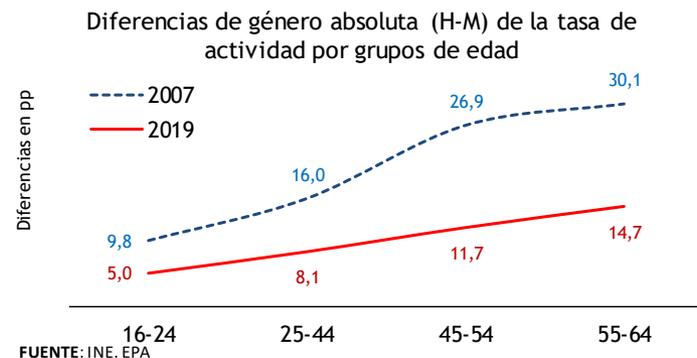
LA POBLACIÓN ACTIVA AUMENTA, LA TASA DE ACTIVIDAD ALCANZA EL 70 %



FUENTE: INE. EPA



FUENTE: INE. EPA



FUENTE: INE. EPA

Al terminar 2019 hay 10.844.100 mujeres activas en el mercado de trabajo, de las que 9.158.300 están ocupadas y 1.685.800 en desempleo.

En 2019 la economía ha mantenido ritmos de crecimiento elevados aunque más moderados que en 2018 y el mercado de trabajo ha evolucionado favorablemente, alcanzando unos niveles de empleo altos y reducciones intensas del desempleo, tanto en hombres como en mujeres, a la vez que ha aumentado significativamente la población activa. En el último año se han incorporado 202.500 mujeres al mercado de trabajo (1,9%).

La tasa global de actividad de las mujeres de 16 a 64 años en 2019 aumenta 0,4 pp, al 70,1%. Desde el máximo alcanzado en 2015, al superar el 70%, la tasa de actividad femenina se mantiene estable, ligado a la prolongación de los estudios entre las jóvenes y a la jubilación entre las mujeres mayores. frente a los aumentos acumulados entre 2007 y 2012, de 6,5 pp.

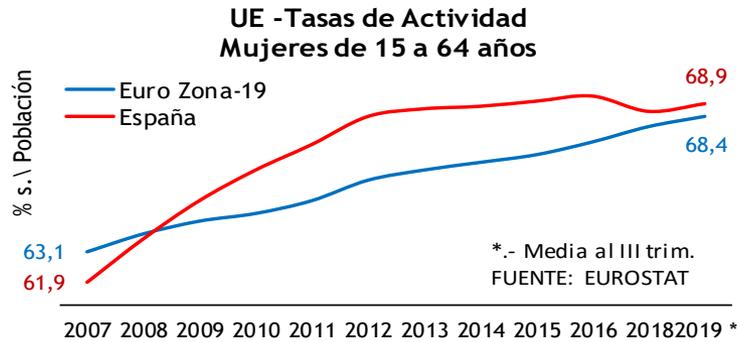
La diferencia con respecto a la tasa de actividad de los hombres es de 9,8 pp en 2019, frente a casi 20 pp en 2007.

Los mayores avances en tasa de actividad en los últimos trece años lo presentan las mujeres de 45 y más años, mientras que entre las jóvenes ha descendido de forma ininterrumpida: la tasa de actividad para las jóvenes de 16 a 24 años ha descendido 13,2 pp, al 34,3%, frente a las mujeres de edad intermedia, de 45 a 54 años, para las que ha aumentado en 15,8 pp, hasta el 79,3%.

Las mujeres de entre 25 y 44 años son las que tienen la tasa de actividad femenina más elevada, el 84,0% en 2019. Este tramo de edad es donde se concentra también la mayor parte de las mujeres activas y es en el que las mujeres registran los mayores incrementos en sus tasas de actividad, como consecuencia del proceso de incorporación al mercado de trabajo observado estos años entre las mujeres adultas.

Paralelamente, se ha reducido la brecha de género en todos los grupos de edad. Desde 2007, se ha reducido a la mitad, de forma más patente entre las mujeres mayores de 45 años, para las que se ha reducido en más de 15 pp. No obstante, la brecha es menor entre las mujeres más jóvenes, 5 pp en 2019, y se va ampliando a medida que avanza la edad, alcanzando los 14,7 pp entre las mujeres de 55 a 64 años.

LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LA POBLACIÓN ACTIVA TIENDE A AUMENTAR Y SON MAYORÍA ENTRE LOS ACTIVOS DE MAYOR CUALIFICACIÓN



En relación con la Eurozona, en 2018, último dato disponible a nivel de Eurostat, España presenta una tasa de actividad entre las mujeres superior al nivel medio de la Eurozona, del 68,9% frente al 68,4%. En 2007, las mujeres en España tenían un nivel de actividad menor, 61,9%, 1,2 pp inferior a la de la UE, 63,1%.

Desde el inicio de la década de 2000, la tasa de actividad para las mujeres ha aumentado en España más de 17 pp frente 10 pp en la Eurozona.

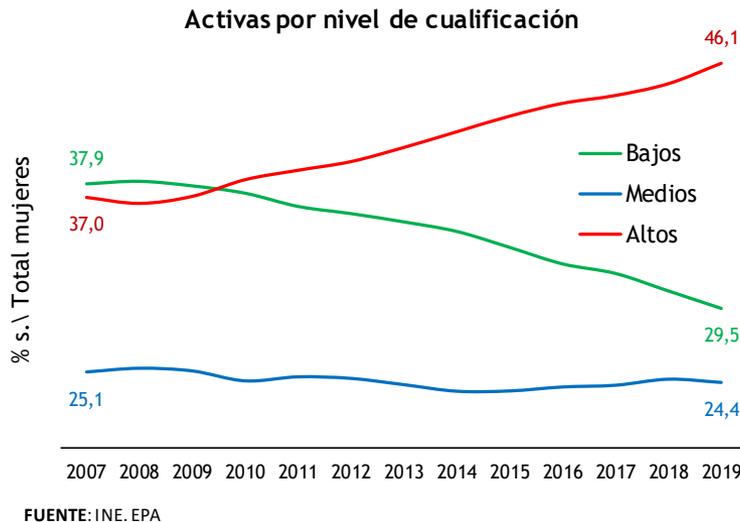
La presencia de la mujer en el conjunto de la población activa ha subido al entorno del 47% del total de la población activa, algo más elevada entre los activos de 25 a 44 años (47,6%) y menor entre los activos mayores de 55 a 64 años (45,1%). En los últimos trece años, sin embargo, han sido las mujeres adultas las que han experimentado un incremento de la población activa muy superior a la de los hombres, a una tasa del 54,3% entre las de 45 a 54 años entre 2007 y 2019 frente al 25,5% entre los hombres de esas edades, y del 113,1% entre las de 55 y 64 años (41,9% los hombres).

El nivel educativo femenino tiende a elevarse, con predominio de las mujeres de estudios altos y medios: el 46,1% de las mujeres activas tienen estudios superiores y el 24,4% estudios medios, frente al 29,5% con estudios bajos.

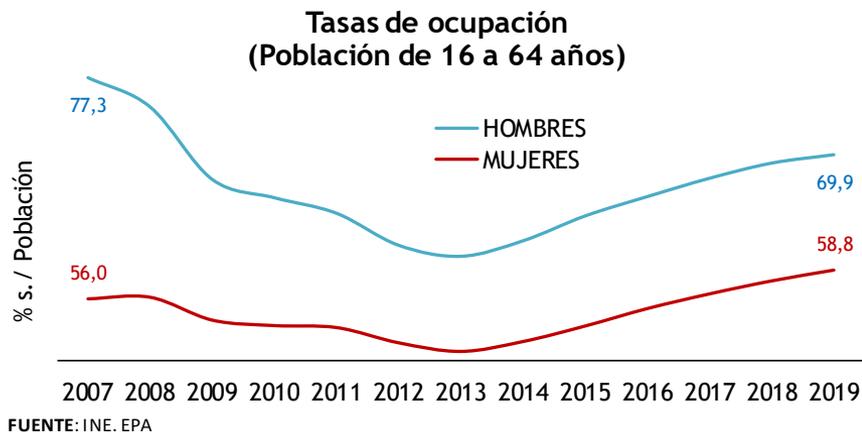
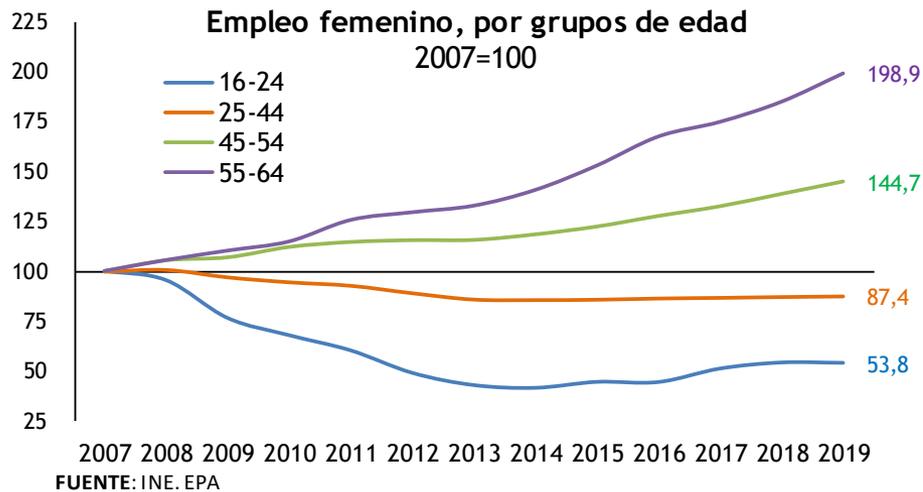
Las mujeres están sólidamente representadas en el mercado de trabajo en los niveles educativos más altos, con una tendencia al alza. El 52,3% de los activos con educación superior son mujeres, prácticamente igual valor que en 2018 y más de tres puntos que en 2007 (3,4 pp.). Las mujeres activas de ese nivel educativo han aumentado un 40,6% desde 2007, frente al menor aumento de los varones con este nivel de formación (22,5%).

En los niveles educativos más bajos su peso es inferior: representan el 39,5% del total de activos con estudios bajos, con una tendencia a la baja. Se reducen un 12,3% respecto a 2007.

Esta situación es el resultado del cambio en la composición de la mano de obra femenina atendiendo al nivel de cualificación, hacia un nivel progresivamente más elevado: mientras que en 2007 predominaban las mujeres con un nivel bajo de cualificación, el 37,9%, y con un nivel alto, el 37,0%, en 2019 el 46,1% de las mujeres activas presentan un nivel de estudios alto y el 29,5% un nivel bajo. Los niveles de estudios medios se mantienen estables, representan el 24,4% de las mujeres activas (el 25,1% en el año 2007).



AUMENTA EL EMPLEO FEMENINO, CONCENTRADO EN LAS MUJERES ADULTAS



La media anual de mujeres ocupadas en 2019 asciende a 9.033.700, un 2,7% más que en 2018, 238.000. Este crecimiento es superior al registrado por los hombres, del 2%, con 213.600 ocupados más.

El incremento del empleo en el último año se registra en todos los grupos de edad, excepto en el de las más jóvenes de 16 a 24 años, entre las que desciende un 0,3%. Las mujeres adultas de 45 a 54 años elevan sustancialmente su nivel de ocupación, 108.400 más que hace un año, un 4,5%. Entre las de 55 a 64 años se acelera el ritmo de crecimiento, hasta el 7,7%, 105.200 ocupadas más.

En 2019 se supera ampliamente el nivel de empleo alcanzado en 2007, previo a la crisis: las mujeres de 45 a 54 años superan en un 44% el nivel de 2007 y las de 55 a 64 años casi lo duplican, mientras que para las jóvenes se ha reducido casi a la mitad.

La evolución del empleo entre 2007 y 2019 ha sido más favorable para las mujeres que para los hombres. En el conjunto del periodo, la ocupación femenina ha aumentado en 521.000 mujeres, un 6,1%, mientras que entre los hombres se ha reducido en 1.322.000, un 11%, concentrado entre los de 16 a 44 años ya que aumenta entre los de 45 y más años. Entre las mujeres se reduce únicamente entre las mujeres jóvenes.

La presencia de la mujer en el conjunto del empleo se eleva al 45,7%, 4,3 pp más que en 2007, siendo algo más elevada la presencia entre los ocupados de edad intermedia hasta 44 años (46,6%) y menor entre los ocupados más jóvenes y los mayores de 55 años (44%). En relación con 2007, todos los grupos de edad elevan su presencia en el empleo, aunque han sido las mujeres de 55 y más años las que han aumentado más su peso en el conjunto del empleo de ese grupo de edad (en 2019 es superior en 9,8 pp al peso que tenían en 2007).

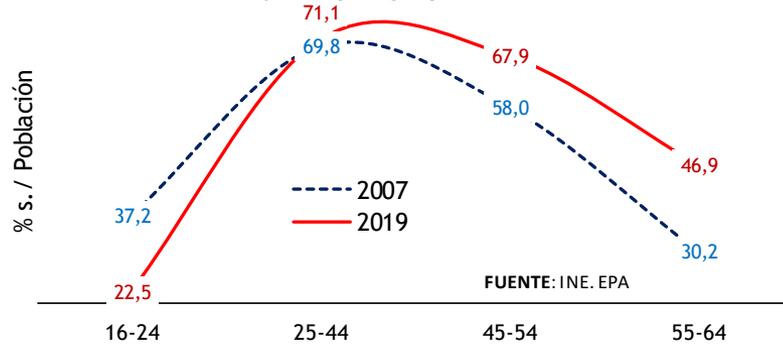
La tasa de empleo crece por sexto año consecutivo, a la vez que la brecha de género se mantiene en los niveles más bajos de la serie: desde 2007 se ha reducido a casi la mitad, desde los más de 20 pp en ese año a 11,1 pp en 2019.

La tasa de ocupación de las mujeres para la población de 16 a 64 años se ha situado en 2019 en el 58,8%, 1 pp más que en 2018 y 2,8 pp superior a la de 2007.

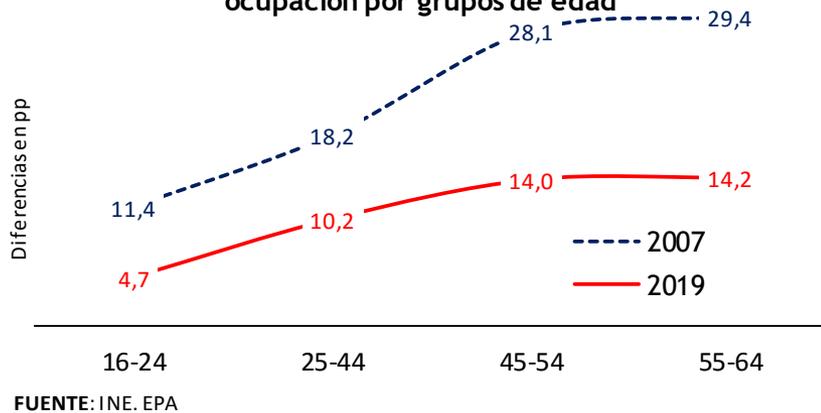
Los datos de afiliación a la Seguridad Social muestran ritmos de crecimiento del empleo más elevados que los de la EPA, del 3,0% en 2019 con respecto a 2018 y del 11,7% en relación con los niveles alcanzados en 2007.

LA TASA DE EMPLEO AUMENTA POR SEXTO AÑO CONSECUTIVO Y AVANZA EN LA REDUCCIÓN DE LA DISTANCIA CON EUROPA

Evolución de las Tasas de Ocupación de las mujeres por grupos de edad



Diferencias de género absoluta (H-M) de la tasa de ocupación por grupos de edad



En el último año el incremento de la tasa de empleo se produce en todos los grupos de edad femeninos, excepto en el de 16 a 24 años para las que desciende en 0,5 pp. Los mayores incrementos se registran en las mujeres de 45 a 64 años, 2 pp, por el fuerte aumento del empleo en este tramo de edad. También es destacable en las mujeres de 25 a 44 años, para las que aumenta en 1 pp, edades dónde se concentran los mayores niveles de empleo femeninos, con una tasa de empleo del 71,1%.

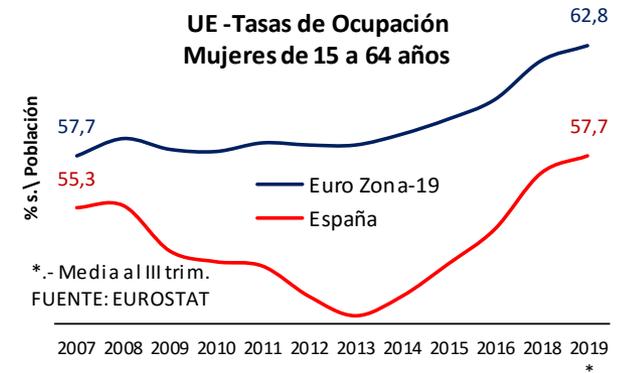
A partir de los 25 años, y de forma más patente entre las mayores de 45 años, las tasas de empleo son superiores a las previas a la crisis, mientras que en las jóvenes hasta 24 se encuentran todavía muy por debajo de esos niveles, vinculado a la prolongación de los estudios entre las mujeres jóvenes.

Desde 2007 se han reducido significativamente las diferencias de género en las tasas de empleo en todos los grupos de edad sin excepción, de forma más intensa, en más de 14 pp, entre los ocupados de 45 a 54 años y entre los de 55 a 64, edades en las que eran más marcadas, pero también entre los de 25 a 44 años, entre los que se reduce en 8 pp. Entre los jóvenes la brecha en estos momentos es baja, se ha reducido a 4,7 pp, frente a 11,4 pp en 2007, si bien en el último año ha aumentado 2,3 pp.

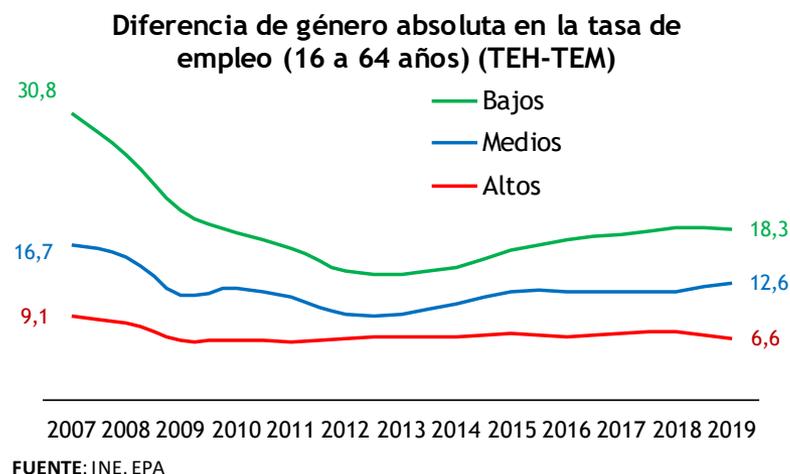
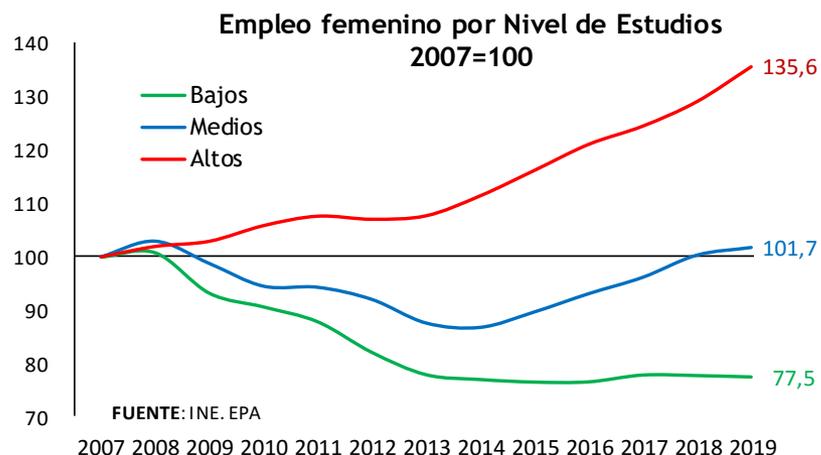
En relación con Europa, la tasa de empleo femenina en España presenta desde 2013 una tendencia a reducir la distancia con la media de la Zona euro. En 2019 ha aumentado 0,8 pp y ha recuperado ya 7,4 pp desde el mínimo de 2013, y se sitúa en un nivel superior al de 2007. La distancia con la Zona euro ha pasado de

7,9 pp en 2013, cuando la tasa de empleo se situó entre sus niveles más bajos, a 5,1 pp en 2019.

UE -Tasas de Ocupación Mujeres de 15 a 64 años



EL INCREMENTO DEL EMPLEO SE CONCENTRA EN EL NIVEL DE ESTUDIOS ALTO



Al igual que sucede con la actividad, el nivel de formación de las mujeres incide directamente en su nivel de empleo: los datos de 2019 confirman que cuanto mayor es el nivel de estudios de la mujer mayor es también su nivel de ocupación y, viceversa. En el último año el empleo ha aumentado en los niveles de estudios alto y medio.

En 2019 los niveles educativos alto y medio son los que generan empleo mientras que se produce una pequeña caída en el nivel bajo. Entre las mujeres la casi totalidad del empleo se generó en el nivel alto y, en menor medida, en el medio: las ocupadas con niveles de formación alto han aumentado un 5,1%, 245.400 más, y las de niveles medios un 1,4%, 30.500 más. Por el contrario, entre las ocupadas con niveles formativos bajos se perdieron 7.900 empleos (-0,3%).

Las mujeres son mayoría entre los ocupados con nivel de estudios alto, el 51,7% en 2019 y reducen su representación entre los ocupados con nivel bajo de estudios, al 37,3%.

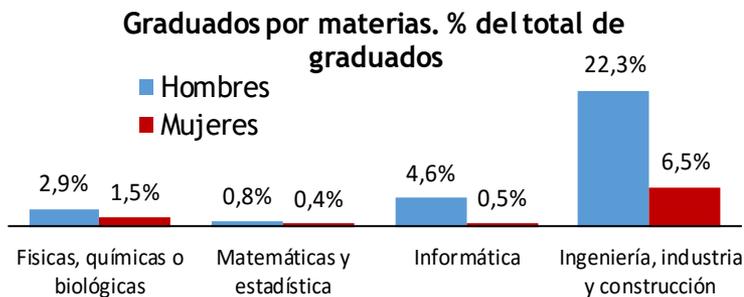
En 2019, al igual que en 2018, las mujeres con niveles de formación bajo, después de tres años consecutivos de aumentos, han reducido su nivel de empleo. En estos años el aumento del empleo está siendo mayor entre las mujeres con niveles de estudios altos y medios. Este comportamiento es similar para los hombres, aunque presentan ritmos menos pronunciados que entre las mujeres. En relación con 2007, sin embargo, el empleo de la mujer con nivel alto ha aumentado un 35,6%, mientras que en el nivel bajo se ha reducido un 22,5% y ha permanecido estable en el nivel de estudios medio.

En línea con este comportamiento, la brecha de género en tasa de empleo por nivel de estudios se ha reducido en el conjunto de los últimos trece años en todos los niveles, con mayor intensidad en el nivel bajo.

La brecha es significativamente más reducida en el nivel alto, 6,6 pp, se sitúa en algo más de 12 pp en los niveles de estudios medios y supera los 18 pp en los niveles bajos. En 2007 las diferencias entre la tasa de empleo de las mujeres respecto a la de los hombres eran más marcadas, de 9 puntos en el nivel alto (9,1 pp), de 16,7 pp en el nivel medio y de 30,8 pp en el bajo, nivel en el que más se ha reducido la brecha.

En relación con la empleabilidad, se observa que las mujeres que tienen un nivel bajo de cualificación presentan comparativamente una mayor dificultad de permanencia en el mercado de trabajo, en la medida que casi las dos terceras partes de ellas o bien tenían un contrato temporal o un contrato a tiempo parcial. Esta situación apenas ha cambiado en relación con 2007, de forma que su peso sobre el empleo de la economía se va reduciendo progresivamente.

LAS MUJERES GRADUADAS EN CIENCIAS, MATEMÁTICAS, TECNOLOGÍAS E INGENIERÍAS SIGUEN SIENDO MINORÍA AL IGUAL QUE EN EUROPA



FUENTE: M^o Educación. Anuario de indicadores universitarios 2018



FUENTE: M^o Educación. Anuario de indicadores universitarios 2018



*Relación entre n^o créditos superados y n^o créditos matriculados

FUENTE: M^o Educación. Anuario de indicadores universitarios 2018

En el año 2017 en España, la tasa de graduados en las mujeres en ciencias, matemáticas, tecnologías e ingeniería por 1.000 habitantes con edades comprendidas entre 20-29 años era, de acuerdo con el indicador elaborado por Eurostat, de 13,1‰ frente a 30,4‰ entre los hombres. En Europa, las mujeres graduadas en esas materias representaban el 13,4‰, mientras que los hombres graduados tan solo suponían el 25‰.

Si se analizan las estadísticas de educación relativas a los estudiantes graduados en el curso 2017/2018 se observa que las mujeres, a pesar de representar el 59,5% de los graduados en ese año, están infrarrepresentadas entre los graduados en estas materias, en especial en Informática y, en menor medida, en Ingeniería y Arquitectura. Del total de mujeres graduadas, 110.922, únicamente el 8,9% lo fueron en estas materias frente al 30,6% entre los hombres graduados en ese año (75.617). Del total de graduados en Ciencias e Ingeniería, 32.977, únicamente el 29,8% fueron mujeres.

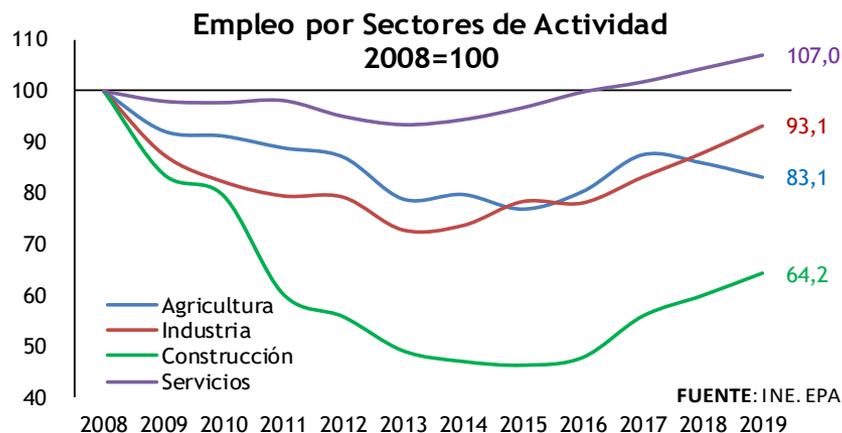
En este sentido, el porcentaje de mujeres graduadas en Ciencias de la naturaleza representaban el 43,2% de los graduados en Ciencias, las mujeres graduadas en Matemáticas el 42,7% de los graduados en Matemáticas, las graduadas en Informática el 12,9% del total de graduados en Informática y las graduadas en Ingeniería y Arquitectura el 29,8% de los graduados en esta materia.

Si se analiza la tasa de abandono en el primer año de estudios, para el conjunto de estudios universitarios, ésta es más baja entre las mujeres que entre los hombres, del 18,1% frente al 23,2%. Para las ramas científicas y técnicas, las diferencias por sexo son más marcadas, a favor de las mujeres: en Ingeniería la tasa de abandono es 4,4 puntos inferior entre las mujeres (17,5% frente al 21,9% entre los hombres), en matemáticas de 4,6 puntos (27,6% frente a 32,2%) y menor en Ciencias, 3,8 puntos (23,2% frente a 27,0%), mientras que en Informática la tasa de abandono en las mujeres ha pasado de ser superior a inferior, del 29,0% frente al 31,5% entre los hombres.

En relación con el rendimiento académico, medido por la tasa que relaciona los créditos superados con los créditos matriculados, éste es superior entre las mujeres, del 70,2% para el conjunto de los estudios universitarios, que entre los hombres (68,6%). En las materias científicas y técnicas, el rendimiento medio es menor, tanto en mujeres como en hombres, si bien sigue siendo comparativamente más alto entre las mujeres: en Ciencias la tasa de rendimiento de las mujeres es del 67,7% y baja al 64,3% entre los hombres, en Matemáticas es del 65,9% (el 64,4% entre los hombres), en Informática es del 72,6% (el 66,2% en los hombres) y en Ingeniería y Arquitectura del 73,2% frente al 66,5% en los hombres.

La nota media global de las graduadas también es superior a la de los graduados, del 7,34 frente 7,05, aunque en estas materias es unas décimas inferior para ambos sexos.

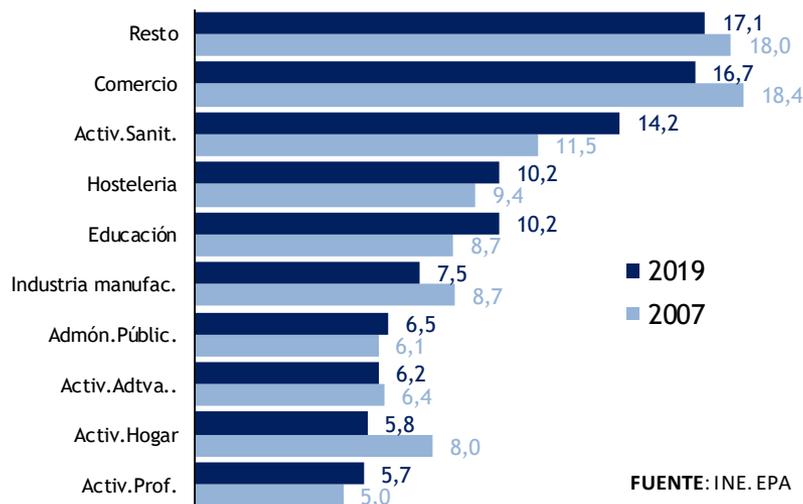
MANTIENEN MAYORÍA EN EL EMPLEO EN SERVICIOS: EN HOGAR, SANIDAD, EDUCACIÓN, ADMINISTRATIVA Y HOSTELERÍA



Las mujeres ocupadas desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, donde trabajan 7.993.600, el 88,5% de las mujeres con empleo. Le sigue en importancia la industria, con 740.800 mujeres ocupadas, y a más distancia la agricultura (185.000) y la construcción (114.100). En el último año, el nivel de empleo femenino aumenta en todos los sectores no agrarios de la economía. Destaca el aumento relativo del empleo en la construcción e industria, con un 7,3%, 7.800, y un 6,1%, 42.500, respectivamente. En servicios, el empleo femenino ha crecido a un ritmo anual del 2,5%, 193.800 ocupadas más. En agricultura desciende un 3,2%.

La estructura sectorial del empleo de la mujer permanece prácticamente estable. En 2019 la proporción de trabajadores del sector servicios que son mujeres supera a la de los hombres y supone el 53,5% del empleo en este sector, prácticamente, el mismo porcentaje que en el año 2008. En dos sectores de actividad la proporción de mujeres ha aumentado ligeramente: en la industria ha pasado al 26,8% frente al 24,6% en 2008 y en la construcción al 8,9%, respecto al 7,2% en 2008. Por el contrario, pierde peso en la agricultura, donde el 23,2% de los ocupados en 2019 son mujeres frente al 26,9% en 2008.

Empleo femenino en las principales Ramas de Actividad Económica % s. \ Total Ocupadas



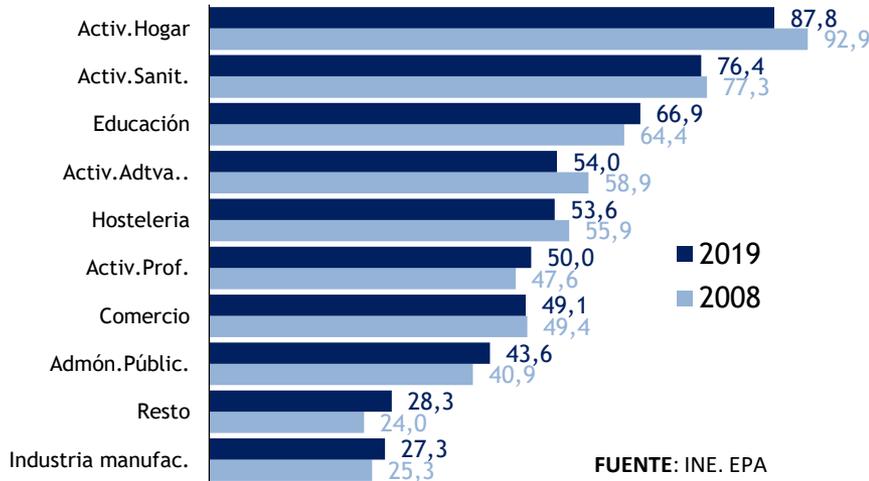
En relación con los niveles de empleo alcanzados en 2019, en el sector servicios el empleo femenino supera ya en un 7% al de 2008. En el resto de sectores el nivel de empleo es todavía inferior. La mayor diferencia se da en la construcción, es un 35,8% inferior, seguido de la industria, con un -6,9%.

En el último año la ocupación de las mujeres se ha elevado en 8 de las 9 ramas de actividad en las que se concentra el trabajo de la mujer, y lo ha hecho a ritmos elevados, superiores en la mayoría al ritmo de crecimiento del conjunto del empleo. Destacan, en términos relativos, los incrementos en actividades profesionales, industria manufacturera y administración pública, a unas tasas superiores al 4%.

Dentro del sector servicios, las ramas de actividad que tradicionalmente emplean un mayor número de mujeres son el comercio en la que trabajan el 17% de las mujeres (1.510.300) y las actividades sanitarias y de servicios sociales, que ocupa al 14,2% de las mujeres (1.284.300). Es elevado, también, en hostelería y en educación, con 920.200 mujeres y, en menor medida, la industria manufacturera (681.200), junto con las actividades de la Administración Pública, las actividades administrativas y de los hogares, en las que supera el medio millón de mujeres, además de las actividades profesionales, científicas y técnicas, con 511.200 mujeres.

SE TIENDE HACIA UNA MAYOR DIVERSIFICACIÓN DEL EMPLEO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

Empleo femenino en las principales Ramas de Actividad Económica % de Mujeres s.\Total Ocupados en cada rama

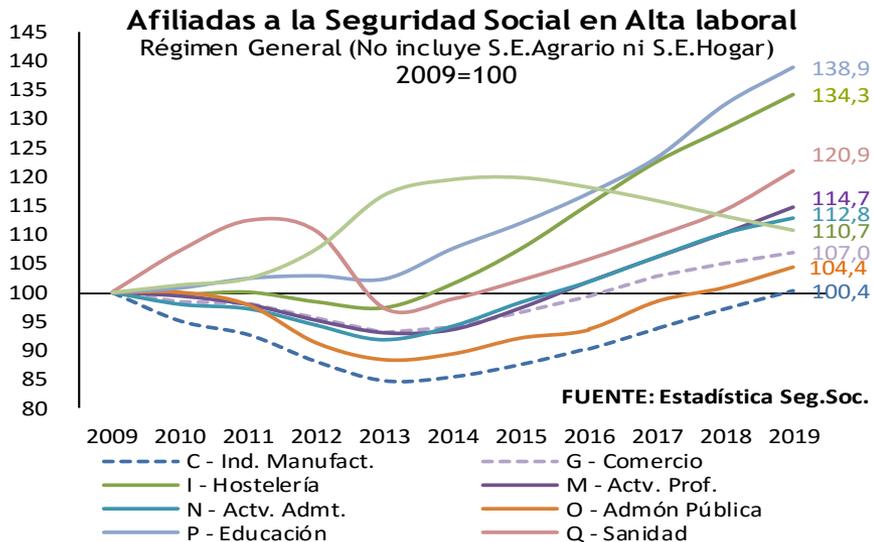


En 2019 la presencia de la mujer es mayoritaria en cinco ramas de actividad. Destacan, sobre todo, en actividades de los hogares, con el 87,8%; en actividades sanitarias y servicios sociales, el 76,4%; en educación el 66,9%; en actividades administrativas, el 54% y en hostelería, con el 53,6%.

Es asimismo significativa en otras ramas productivas en las que suponen casi la mitad del colectivo, tales como en actividades profesionales, científicas y técnicas y en comercio, con más del 49% del colectivo.

En los doce últimos años, entre 2008 y 2019, el empleo de la mujer ha crecido en ocho de las nueve ramas de actividad con mayor volumen de empleo de la mujer. Destaca el ritmo de crecimiento en actividades sanitarias, a una tasa del 29,1% en el conjunto del periodo, educación (22,5%), junto con actividades profesionales, científicas y técnicas (18,7%) y en hostelería (12,9%). En actividades del hogar y en industria, por el contrario, se redujo un 24,4% y un 9,8%, respectivamente.

Respecto a la evolución observada en del empleo a partir de la afiliación a la Seguridad Social por ramas de actividad, referidos al Régimen General de la Seguridad Social, en 2019 aumenta el empleo en las actividades en las que las mujeres tienen una mayor presencia y lo hace a un ritmo elevado, a una tasa media del 3,8%, destacando sanidad y educación, con unas tasas de crecimiento del 5,9% y del 4,8%, respectivamente.



En los últimos once años, entre 2009 y el año 2019, se observa que en el conjunto del periodo el empleo de la mujer aumentó un 13,8%, de forma que, en la mayoría de las actividades en las que la mujer tienen una mayor presencia, los niveles de empleo en 2019 superan ampliamente los alcanzados en el año 2009. El crecimiento más elevado lo presenta educación, donde el empleo de la mujer aumentó un 38,9%, en 172 mil mujeres, seguida de hostelería, con un 34,3% de aumento y 186 mil mujeres ocupadas adicionales, junto con actividades sanitarias (20,9%) y profesionales y científicas (14,7%).

Durante el periodo, se observa que hasta 2012 el empleo cae en la mayoría de las actividades, con mayor intensidad en industria manufacturera y en administración pública, y aumenta en educación y hogares. A partir de 2013, coincidiendo con el inicio de la recuperación, el empleo aumenta en todas ellas, destacando educación, hostelería, sanitarias, profesionales y científicas y administrativas.

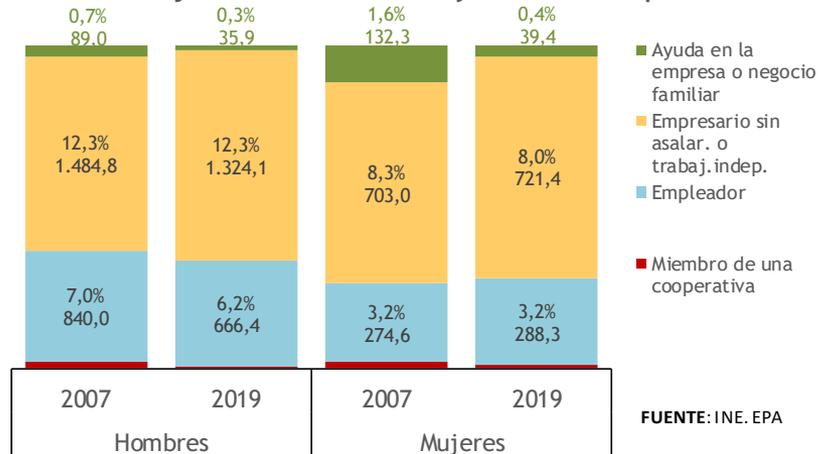
EL EMPLEO ASALARIADO ES MAYORITARIO Y CONCENTRA LA CREACIÓN DE EMPLEO

Asalariadas por Sector



FUENTE: INE. EPA

Trabajadoras No Asalariadas y % s. TOTAL empleo



FUENTE: INE. EPA

La estructura del empleo femenino por situación profesional es estable, hacia una mayor participación en el empleo asalariado y menor en el empleo no asalariado. En 2019, su presencia en el total del empleo asalariado se sitúa en el 45,7%, suponen el 56,1% de los asalariados del sector público y el 45,8% de los asalariados del sector privado, en niveles similares a los de hace un año. En 2007, esa presencia era inferior en alrededor de 4 pp, las mujeres representaban el 43,5% del empleo asalariado, el 52,5% de los asalariados del sector público y el 41,6% de los asalariados del sector privado.

Entre los no asalariados, en relación con los hombres, la presencia de la mujer es más reducida, suponen el 34,2% del total, siendo más elevada en ayudas familiares, alcanza el 52,3%, y los autónomos sin asalariados, el 35,3%, y menor entre los empleadores, el 30,2%. En comparación con la situación en 2007, el empleo de las mujeres ha tenido una evolución positiva en la mayoría de las profesiones: han aumentado en casi 6 pp su peso entre los empleadores y más de 3 pp entre los empresarios sin asalariados, mientras que la han reducido en 7,5 pp entre las ayudas familiares, aproximándose a la paridad.

Atendiendo a la ocupación, la mayor parte del empleo femenino se concentra en pocas ocupaciones: más de la mitad de las mujeres que trabajan lo hacen en servicios de restauración y personales (29,1%) o como técnicos y profesionales científicos (el 22,8%), mientras que únicamente el 2,9% son directivos o el 1,9% artesanos u operadores. Las mujeres directivas representan la tercera parte de los directivos en España, el 33,2% (el 30% en 2011).

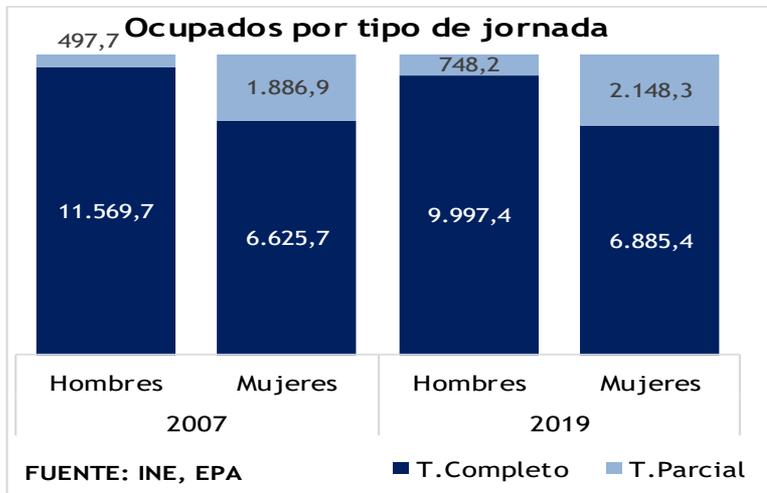
Los hombres, presentan una distribución más diversificada: las ocupaciones de mayor peso son la de artesanos (18,8%), servicios de restauración (16,6%) y técnicos y profesionales científicos (14,9%), junto con técnicos de apoyo y operadores (12,2%), a la vez que se observa un peso relativo más alto en comparación con las mujeres en puestos directivos (4,9%).

Las mujeres constituyen el 66,7% del empleo en las ocupaciones correspondientes a la categoría empleados contables y administrativos, el 59,6% en servicios de restauración, personales, protección y vendedores, el 58,1% en ocupaciones sin cualificar y el 56,2% en técnicos y profesionales científicos, categoría en la que su presencia es progresivamente más elevada.

Sin embargo, es de destacar el peso creciente de las mujeres en las ocupaciones de directores y gerentes o técnicos y profesionales científicos e intelectuales, y el menor peso en las ocupaciones más elementales en comparación con 2011.

El tipo de puesto de trabajo que ocupa la mujer, según la submuestra de la EPA de 2018, último dato disponible, es mayoritariamente el de empleado con jefes y sin subordinados, el 76,3% frente al 63,1% entre los hombres, y únicamente el 5,2% trabajan como directivos frente al 9,4% de los hombres. Esta situación es muy estable.

LA CUARTA PARTE DE LAS MUJERES TIENE UN EMPLEO A TIEMPO PARCIAL



Las mujeres concentran en España las tres cuartas partes del empleo a tiempo parcial, el 74,2%. Sin embargo, en los tres últimos años se ha suavizado la tendencia al alza que se registraba desde 2005: en 2019 el 23,8% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, frente al 24,2% en 2017, y en niveles algo más elevados que en 2007 cuando suponían el 22,2%.

Esta proporción se mantiene por debajo de la media de la Eurozona, donde el trabajo a tiempo parcial también es mayoritariamente femenino. La tasa media de trabajo a tiempo parcial para las mujeres en la Eurozona en 2018, último dato disponible, se mantiene estable, en el 35,3% frente al 23,9% en España.

Por países existen diferencias importantes: destaca Holanda donde alcanza el 75,6%, junto con Austria y Alemania, donde supera el 46%, y Bélgica y Reino Unido, en el 41,0% y 39,7% respectivamente. En los países donde el tiempo parcial está más extendido, el grado de involuntariedad del empleo a tiempo parcial es más reducido.

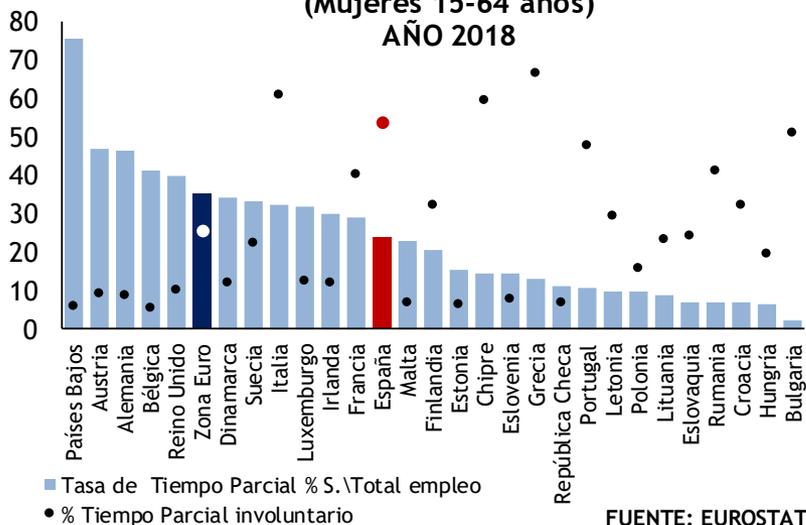
El porcentaje de mujeres que opta por empleos a tiempo parcial por cuidado de niños, adultos y otras obligaciones familiares en España es significativamente más bajo que en la UE, el 16,0% de las empleadas a tiempo parcial en 2018 frente al 28,5% en la Eurozona, a la vez que ha descendido en mayor proporción desde 2007, cuando suponía el 19,2% (el 29,1% en la UE). Apenas un 1,9% de los hombres ocupados a tiempo parcial en 2018 atendía a estos motivos (el 5,8% en la UE).

La mayor proporción de mujeres en la contratación a tiempo parcial incide en su nivel de retribuciones, de forma que aunque los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, reciben una retribución inferior. En el caso de las mujeres, de acuerdo con la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2017, fue alrededor de un tercio inferior a la retribución horaria recibida por una mujer con jornada a tiempo completo, un 31,2% más baja. Para los hombres, esa diferencia es menor, algo más de una cuarta parte inferior a la retribución horaria recibida por un hombre con jornada a tiempo completo (un 26,7%).

Sin embargo, las diferencias de género en las retribuciones son menores entre los trabajadores a tiempo parcial que entre los trabajadores a tiempo completo: las mujeres a tiempo parcial reciben un salario medio anual un 7,7% inferior al del hombre frente al 11,5% inferior en el caso de las mujeres a tiempo completo.

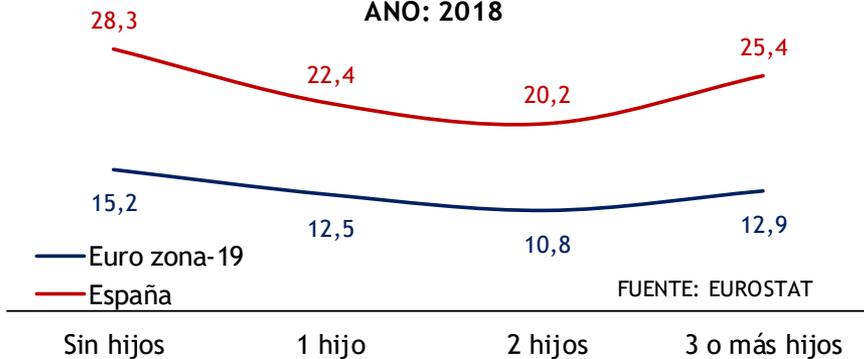
Las horas extras no retribuidas representan para la mujer alrededor del 48% de las horas extras que realiza y el 36% del total de horas extras no retribuidas realizadas por el conjunto de los asalariados, situación relativamente estable en relación con 2008, si bien el número total de horas extras y el de no retribuidas ha descendido, aunque con menor intensidad que entre los hombres. Para los hombres, las horas extras no retribuidas representan el 43% de las horas extras que realizan.

Tasa a T.Parcial y % a T.Parcial Involuntario (Mujeres 15-64 años) AÑO 2018

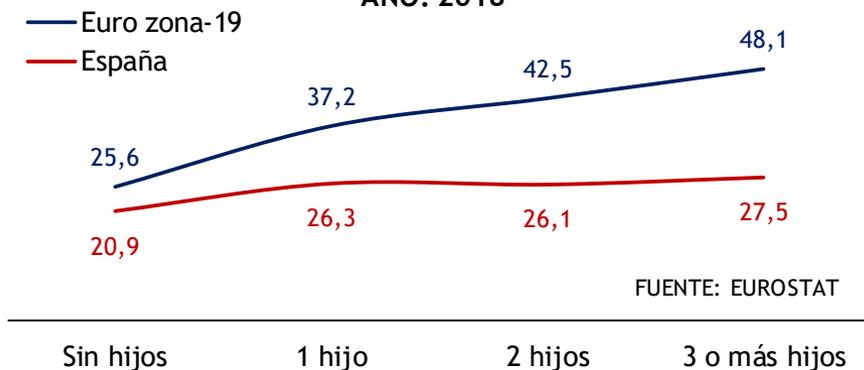


LA FLEXIBILIDAD Y LA CONCILIACIÓN FAVORECEN EL EMPLEO DE LA MUJER

Porcentaje de Temporales mujeres (25-54 años) por número de hijos
AÑO: 2018



Porcentaje de Tiempo Parcial mujeres (25-54 años) por número de hijos
AÑO: 2018



Un factor que contribuye a la participación de la mujer en el mercado de trabajo es el relativo a la conciliación y al cuidado de la familia.

De acuerdo con los datos de la EPA, las responsabilidades familiares siguen recayendo, en su mayoría, en las mujeres. Al término de 2019, entre los ocupados que trabajaron menos horas de las habituales con jornada reducida por permiso por nacimiento de hijo y/o cuidado de familiares, de un total de 152.600 personas, 116.900 eran mujeres, casi el 77%. Respecto a 2008, sin embargo, la tendencia de este colectivo de mujeres es a reducirse y a aumentar levemente el de hombres.

En cuanto a los ocupados que no han trabajado en la semana de referencia por tener permiso por nacimiento en 2019, del total de 85.300 ocupados, 65.100 fueron mujeres, un 76,3%.

En la misma línea, a partir de la submuestra de la EPA del año 2018, último dato disponible, la casi totalidad de los ocupados que trabajaron a tiempo parcial para disponer de más tiempo para cuidar a personas dependientes fueron mujeres (344.800 mujeres, de un total de 358.200 ocupados, es decir, el 96,3%). Desde 2009, sin embargo, su número se ha reducido casi una quinta parte, presentando una tendencia descendente, aunque en el último año han aumentado un 30,7%

Por el contrario, las jornadas de trabajo “atípicas” son más frecuentes entre los hombres que entre las mujeres. Con los datos de la submuestra de la EPA de 2018 se ve que las mujeres representaban algo más de la tercera parte de los ocupados que trabajan los sábados, domingos y, en menor medida, de noche o a última hora de la tarde. En cuanto a los que trabajan en su domicilio particular, aproximadamente el 45% eran mujeres. Esta situación apenas difiere de la observada en 2007.

Si se analiza la incidencia del empleo temporal en las mujeres de 25 a 54 años con o sin hijos en España y en Europa, se observa que la temporalidad en el caso de España es más elevada en las mujeres sin hijos, alcanza el 28,3%, y se sitúa en el entorno del 20% hasta los 2 hijos, para elevarse al 25,4% a partir del tercer hijo. En Europa el porcentaje apenas oscila en torno al 12/15% en todas las situaciones.

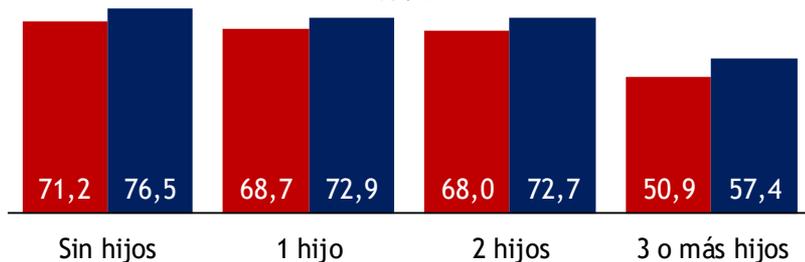
En relación con el tiempo parcial la incidencia en España es menor entre las mujeres de 25 a 54 años que no tienen hijos, 20,9%, y se eleva con 1 o 2 hijos al entorno del 26%, y al 27,5% a partir del tercer hijo. En el caso de Europa la incidencia también es menor entre las mujeres sin hijos, del 25,6%, sube al 37,2% con el primer hijo y alcanza el 48,1% a partir del tercero.

EL MAYOR NÚMERO DE HIJOS CONDICIONA EL NIVEL DE EMPLEO

Tasa de empleo mujeres (25-54 años) por número de hijos

FUENTE: EUROSTAT

de hijos
AÑO: 2018



Se observa que la mujer de 25 a 54 años sin hijos presenta un mayor dinamismo dentro del mercado de trabajo frente a las mujeres con 3 o más hijos. Esta situación se observa en España y en Europa.

La tasa de empleo de las mujeres de 25 a 54 años es superior para aquellas que no tienen hijos, alcanza el 71,2%, descendiendo a medida que aumenta el número de hijos, para situarse alrededor del 68% para las que tienen 1 o 2 hijos y bajar significativamente a partir del tercer hijo, al 50,9%. Esta situación es similar a la observada en la Eurozona, donde la tasa de empleo de las mujeres sin hijos es del 76,5% y baja al 57,4% para las mujeres con 3 o más hijos.

Si se analiza el nivel de estudios, se observa que el impacto del número de hijos sobre la tasa de empleo de las mujeres es muy superior en los niveles bajos, la tasa de empleo cae alrededor de 22 puntos, y menor en los niveles altos, para las que cae menos de 10 puntos, comportamiento similar al de la Eurozona.

Porcentaje de mujeres (25-54 años) que trabajan en casa por número de hijos

AÑO: 2018



En cuanto al teletrabajo, en España su implantación es reducida comparativamente con el nivel alcanzado en Europa: mientras que en España apenas el 7% de las mujeres de 25 a 54 años trabajaban desde casa, alcanzando el 11% a partir del tercer hijo. En la Eurozona alcanza niveles más altos, superiores al 12%, situándose por encima del 17% a partir del segundo hijo y del 22% a partir del tercero.

Un último aspecto a analizar sería el papel jugado por la negociación colectiva en el ámbito de la reducción de la brecha de género en materia laboral y en favorecer la conciliación. Si se analizan las cláusulas recogidas en los convenios firmados en 2018, se observa que en una proporción relativamente elevada, en el 42,6% de los convenios, se recogían aspectos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral y en el 51,8% en relación con la acumulación de la lactancia en jornadas completas, mientras que otros aspectos se contemplan en menor frecuencia. Tal es el caso de medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, recogido en el 33,5% de los convenios y, en menor proporción, en el 11,1% de los convenios, medidas de preferencia a favor del sexo menos representado, y, únicamente, el 3,6% las condiciones de teletrabajo, como medida de flexibilidad que podría tener una incidencia importante a la hora de favorecer el trabajo de la mujer con responsabilidades familiares.

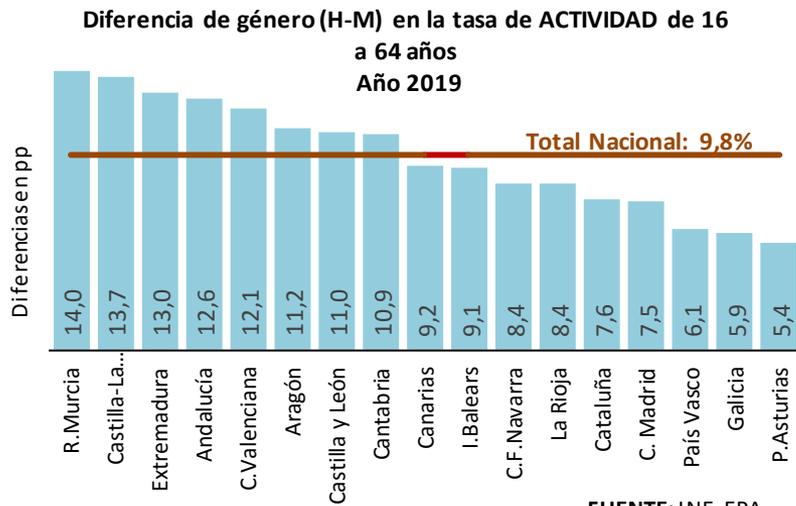
% de convenios firmados en 2018 que incluyen las siguientes medidas



Registrados hasta JUNIO 2019

Fuente: MITRAMISS. Estadística Convenios Colectivos

LA BRECHA DE GÉNERO DIFIERE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS



FUENTE: INE. EPA



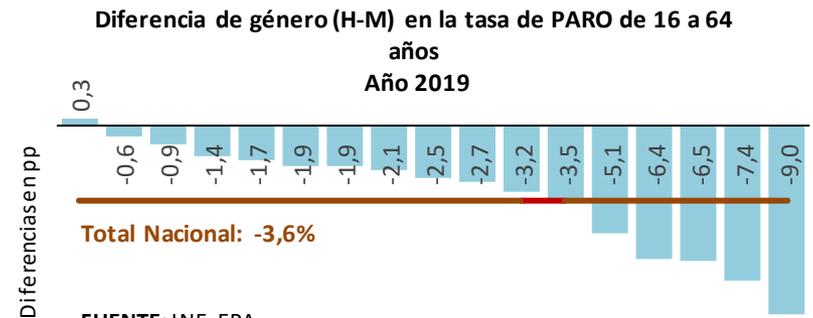
FUENTE: INE. EPA

La dispersión observada en la brecha de género entre Comunidades Autónomas respondería a factores diversos vinculados al tejido productivo local, a las características específicas de la mano de obra, así como a aquellos otros propios de la demografía.

Las diferencias de género a nivel territorial tradicionalmente son menores en aquellas Comunidades Autónomas mejor situadas en el mercado de trabajo, con tasas de actividad y de empleo más altas y tasas de paro más bajas, tal es el caso de Madrid, Cataluña, País Vasco y Navarra, además de Asturias y Galicia.

En estas Comunidades Autónomas, la tasa de actividad y la tasa de empleo de las mujeres es inferior en menos de 9 puntos porcentuales a la tasa de empleo de los hombres, frente a más de 13 pp en las regiones peor situadas, tal es el caso de Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia, y Andalucía. A nivel nacional esas diferencias se sitúan en torno a los 11 pp. Esta situación estaría relacionada, también, con el nivel de formación de los trabajadores.

En 2019 se han reducido levemente las diferencias en la tasa de empleo, a la vez que ha variado la posición relativa a nivel regional. Por debajo de la media, con menos de 10 pp de diferencia, se sitúan 10 CCAA, y las 7 restantes por encima de la media, situada en 11 pp, 3 décimas menos que en 2018. Respecto a 2018, mejoran sensiblemente la posición La Rioja, donde la brecha se reduce 1,8 pp en el último año, junto con Castilla-La Mancha y Cataluña, donde se reduce en 1,5 pp. La empeora sensiblemente Baleares, donde aumenta la diferencia en 2,6 pp, y Comunitat Valenciana, donde aumenta 1,7 pp.



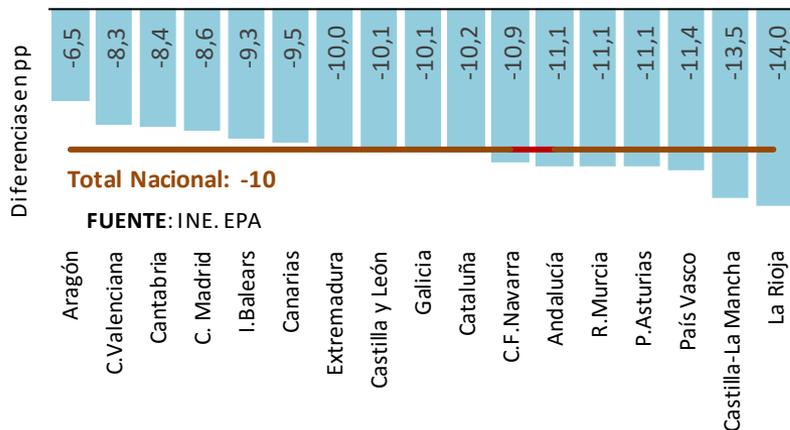
FUENTE: INE. EPA



LA BRECHA DE GÉNERO SE REDUCE EN TODAS LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DESDE 2007

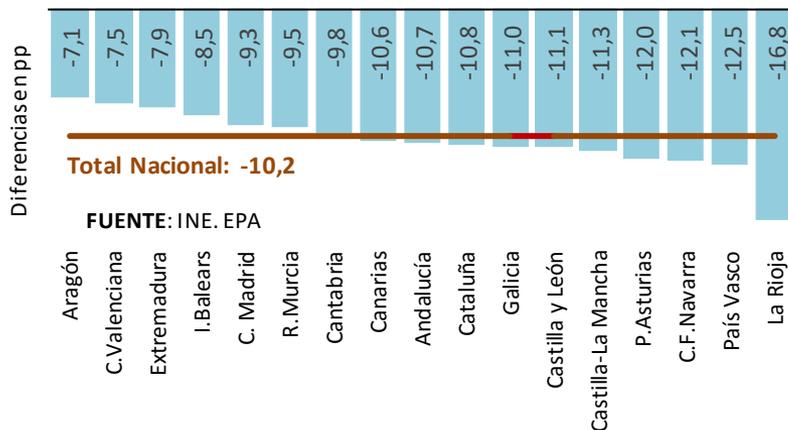
Evolución en la diferencia de género en la Tasa de actividad (16-64)

Variación en pp (2019-2007)



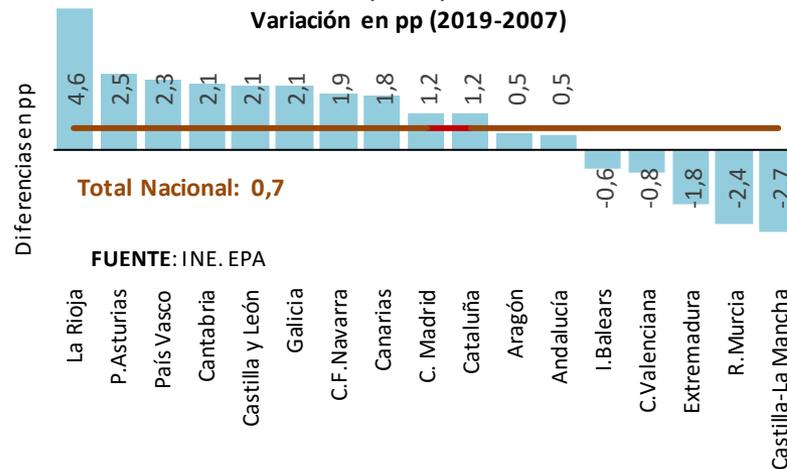
Evolución en la diferencia de género en la Tasa de empleo (16-64)

Variación en pp (2019-2007)



Evolución en la diferencia de género en la Tasa de paro (16-64)

Variación en pp (2019-2007)

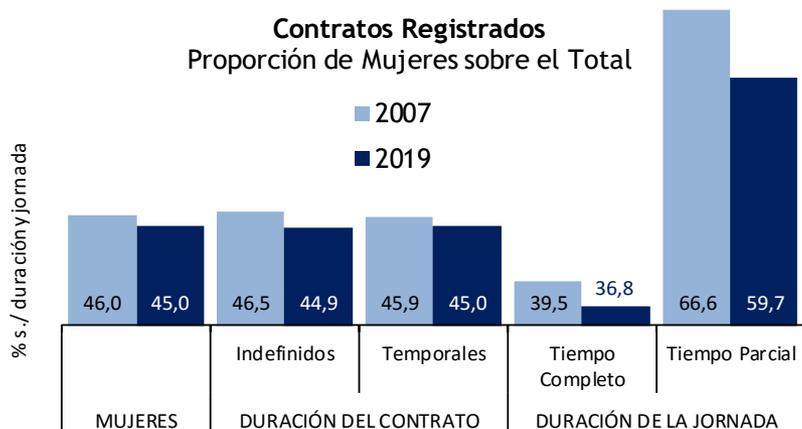


Se observan, asimismo, pequeñas diferencias en la tasa de paro, de menos de 3 pp con respecto a la tasa de paro de los hombres en 9 Comunidades Autónomas, generalmente las mejor situadas, frente a más de 6 pp en las regiones peor situadas en relación con el mercado de trabajo. Las posiciones más desfavorables, con mayores diferencias de género, al igual que sucedía con la tasa de actividad y con la tasa de empleo, la presentan Extremadura y Castilla-La Mancha, junto con Murcia y Andalucía. A nivel nacional la diferencia de género en tasa de paro se sitúa en 3,6 pp., con tendencia hacia la casi paridad, con diferencias menores a 1 pp en País Vasco y Cataluña o, en el caso de La Rioja, donde la mujer tiene una tasa de paro menor que el hombre (0,3 pp inferior).

La excepción, sin embargo, la constituyen Aragón, con unas tasas de empleo comparativamente altas y unas tasas de paro relativamente más bajas, pero con importantes diferencias de género en tasa de actividad y empleo.

Respecto a 2007, se ha reducido significativamente la brecha de género en todas las Comunidades Autónomas: en 2018 la brecha en tasa de actividad es inferior en 10 pp a la existente en 2007, en tasa de empleo en 10,2 pp y en 0,7 pp en tasa de paro, donde la brecha es menor. Los mayores descensos de la brecha en tasa de actividad, entorno a los 14 pp, los presentan La Rioja y Castilla-La Mancha. En tasa de empleo la reducción de la brecha ha sido más marcada en La Rioja, de 16,8 pp, País Vasco, Navarra y Asturias, alrededor de 12 pp.

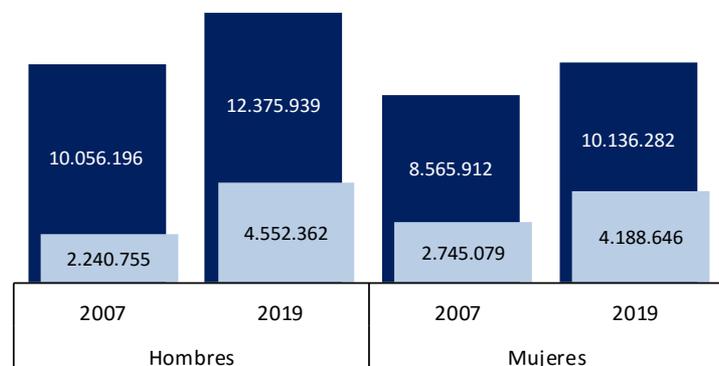
LAS MUJERES MANTIENEN SU PRESENCIA EN LA CONTRATACIÓN EN EL 45%



(*) A partir de enero de 2012 se incluyen los datos de contratos de empleados de hogar comunicados al SEPE por la Tesorería General de la Seguridad Social según establece el Real Decreto 1620/2011.

FUENTE: SEPE

Contratos Registrados y Contratos de Corta Duración



FUENTE: SEPE

■ TOTAL CONTRATOS

■ Duración < 1 mes

En 2019 la contratación femenina ha alcanzado una cifra de 10.136.300 nuevos contratos, con un incremento anual de 202.200, un 2,0%. Con esta cifra se alcanza el máximo de los últimos trece años, con un incremento del 18,3% respecto al total de 2007 (1.571.000 contratos).

El incremento anual se registra entre la contratación temporal, aumenta un 2,9%, mientras que desciende la indefinida (-5,6%). Desde 2014 hasta 2018, sin embargo, las nuevas contrataciones indefinidas han venido presentando ritmos de crecimiento muy superiores a los presentados por la temporal.

En relación con las jornadas, las nuevas contrataciones a tiempo completo han crecido un 2,1% anual y un 1,9% las de jornada a tiempo parcial.

Las mujeres concentraron el 45% del total de las nuevas contrataciones registradas, 0,4 pp más que en 2018. Respecto a 2007, es algo menor, año en el que el 46% de los contratos registrados se realizaron con mujeres.

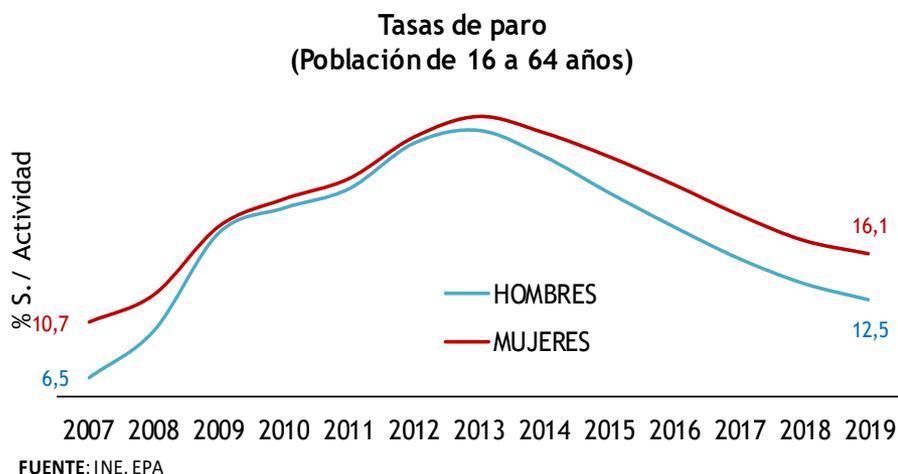
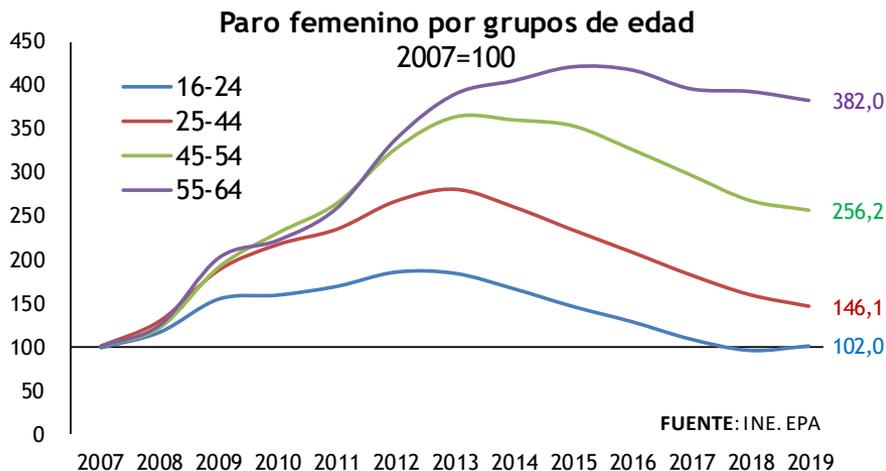
En las nuevas contrataciones indefinidas el peso de las mujeres tiene una tendencia ligeramente decreciente: en 2019 representan el 44,9% del total, al igual que en 2018, frente al 48,8% de 2013 o el 46,5% en 2007. En las nuevas contrataciones temporales, por su parte, las mujeres reducen 0,5 pp su presencia respecto a 2018, con el 45% del total.

En relación con la parcialidad, tradicionalmente, las mujeres son mayoritarias en el flujo de nuevas contrataciones a tiempo parcial. En 2019, con el 59,7% de los contratados a tiempo parcial, se sitúa por debajo del 66,6% de 2007. Por su parte, su presencia en las contrataciones a tiempo completo se eleva al 36,8%, 0,4 pp más que en 2018.

En estos momentos, en los contratos de corta duración las mujeres están menos representadas que los hombres, el 47,9% de los contratos de corta duración en 2019 fueron con mujeres. En 2007, sin embargo, se celebraron más contratos de este tipo con mujeres, el 55,1% del total de contratos de corta duración.

Su incidencia es mayor entre las mujeres, el 41,3% de los contratos registrados con mujeres en 2019 fueron de corta duración frente al 36,8% entre los hombres. Respecto a 2007 su incidencia ha aumentado tanto en mujeres como en hombres, año en el que el 32% de los contratos con mujeres eran de corta duración y el 22,3% de los celebrados con hombres, aunque en éstos ha aumentado en mayor proporción.

SE REDUCE EL PARO, A UN RITMO ANUAL DEL 4,7%, CON MAYOR INTENSIDAD ENTRE LAS MUJERES DE EDAD INTERMEDIA



En 2019 son 1.720.000 las mujeres que están en paro, representando algo más de la mitad del total de desempleados, el 53%.

En 2019 y por sexto año consecutivo, prosiguió a buen ritmo la reducción del nivel de desempleo femenino: se contabilizaron 84.500 paradas menos que el año anterior, un -4,7%, a un ritmo más atenuado que en 2018, cuando se redujo en 206.800 personas, un -10,3%, respecto a 2017.

El descenso anual del paro afecta a todas las edades excepto a las jóvenes menores de 25 años, para las que aumenta en 11.900, un 5,2%. El mayor descenso se registra entre las mujeres adultas de entre 25 y 44 años, con 74.100 paradas menos, un -8,4%, y, en menor medida, las de 45 a 54 años con 18.500 menos, un -4,2%, y las mayores de 55 años con 6.400 menos, un -2,6%.

El comportamiento del desempleo en el último año viene a consolidar la tendencia decreciente iniciada en 2014, menos marcada entre las mujeres que entre los hombres, aunque en los años centrales de la crisis, el paro aumentó a mayor ritmo entre los hombres que entre las mujeres y en todos los grupos de edad. En 2019 el descenso ha sido más acusado entre los hombres, 8,8%, que entre las mujeres, 4,7%.

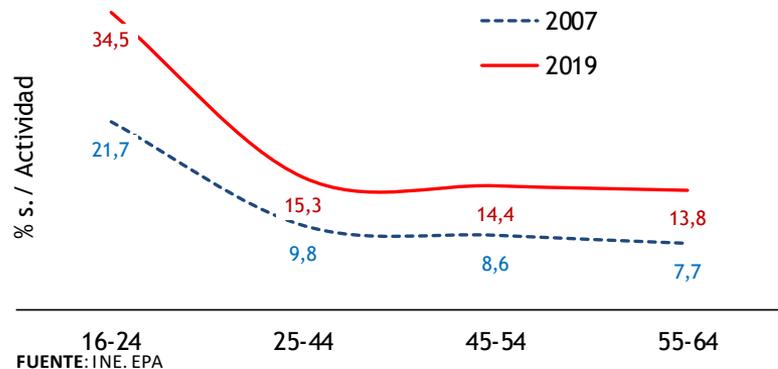
La proporción de mujeres en el total de parados ha descendido significativamente en todos los grupos de edad, excepto entre los mayores de 55 años, donde ha aumentado ligeramente. En estos momentos la incidencia del paro por razón de género es más homogénea, si bien son las mujeres de 45 a 54 años las que tienen un mayor peso en relación con el hombre, el 55,7% de las personas de esta edad que están en paro son mujeres, mientras que en los grupos de edad extremos la mujer representa alrededor del 48%.

En cuanto a la tasa de paro, desciende al 16,1%, 1 pp inferior a la de hace un año pero aun 5,4 pp por encima del nivel alcanzado en 2007. Respecto al máximo alcanzado en 2013, supone 10,6 pp de descenso.

El mayor incremento del desempleo entre los varones en los años de crisis produjo una aproximación de las tasas de paro de ambos sexos. A partir de 2013 con la posterior recuperación del empleo, la tasa de paro masculina ha vuelto a descender a mayor ritmo que la femenina, frenando ese proceso de convergencia. No obstante, en 2019 la tasa de paro femenina, el 16,1%, y la masculina, el 12,5%, mantienen una diferencia de 3,6 pp, cuando hace doce años esa diferencia era de 4,2 pp.

BAJA LA TASA DE PARO Y SE ESTABILIZA LA TENDENCIA HACIA LA CONVERGENCIA POR SEXO

Evolución de las Tasas de Paro de las mujeres por grupos de edad

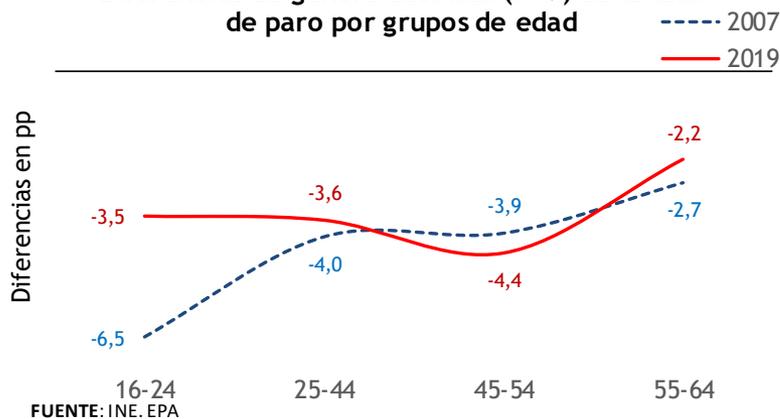


Por grupos de edad, los datos de 2019 muestran que son las más jóvenes las que registran las tasas de paro más elevadas frente a las tasas más bajas entre las mujeres adultas. El 34,5% de las mujeres activas de 16 a 24 años están desempleadas. Estos valores son significativamente más bajos a partir de los 25 años, situándose en el 15,3% entre las de 25 a 44 años, para bajar al entorno del 14%, a partir de los 45 años.

Entre los hombres se observa el mismo comportamiento: valores elevados para los jóvenes menores de 25 años y más bajos a medida que avanza la edad. En 2019 se mantienen las diferencias de género en las tasas de paro en todos los grupos de edad, si bien éstas tienden a descender lentamente: las mujeres tienen en todos los grupos de edad tasas de paro más elevadas, en más de 3,5 pp, con diferencias menos pronunciadas en los de 55 a 64 años (2,2 pp).

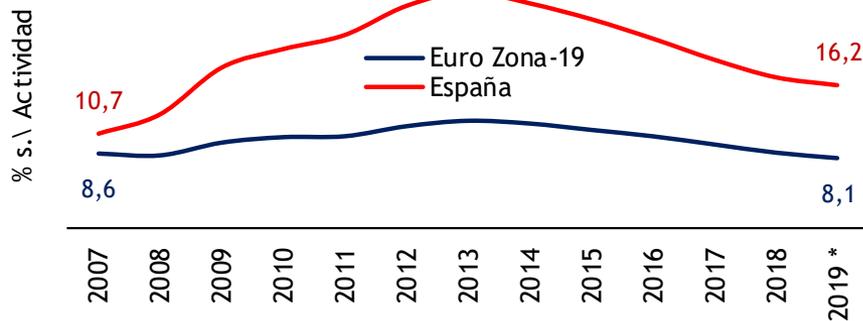
En 2019 se mantiene la tendencia iniciada en 2014 de lenta aproximación de la tasa de paro de las mujeres en España a la media de la Zona Euro, tras el máximo alcanzado en 2013. Esa diferencia ha pasado de 14,6 pp en 2013 a 8,1 pp en 2019. En el último año, la reducción de la tasa de paro femenina en España (-1,1 pp) ha sido superior al descenso en la tasa media de la UE (-0,6 pp). En España la tasa de paro entre las mujeres ha sido tradicionalmente más alta que la media de la UE, con un mínimo de diferencia de 2,1 puntos en 2007, hasta el máximo de 2013.

Diferencias de género absoluta (H-M) de la tasa de paro por grupos de edad

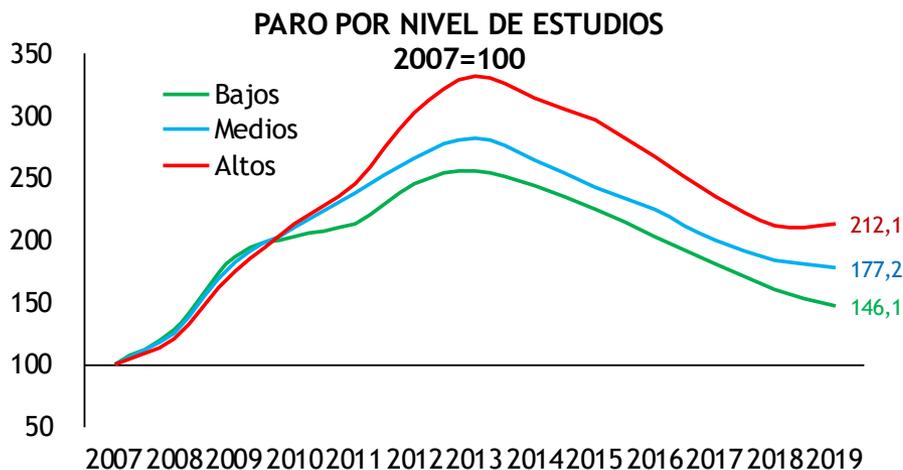


UE - Tasas de Paro Mujeres de 15 a 64 años

*.- Media al III trim.
FUENTE: EUROSTAT



LOS NIVELES DE CUALIFICACIÓN MÁS ALTOS TIENEN MENOR TASA DE PARO Y, VICEVERSA



FUENTE: INE. EPA

En 2019 casi la mitad de las mujeres en paro tienen un nivel de estudios bajo, si bien en el último año es el nivel en el que más se reduce el paro, con 72.000 paradas menos, un 8,4%, destacando, también, el descenso relativo entre las mujeres con nivel de estudios medios, un -3,2%, mientras que en el nivel alto se mantiene estable.

El año 2019 refleja la situación de años anteriores, observándose una mayor incidencia del desempleo en los niveles de formación más bajos y menor en los medios y altos: casi la mitad, el 45,5%, del desempleo femenino se concentra en los niveles de estudios bajos, mientras las paradas con un nivel educativo medio concentran la cuarta parte, el 26,3%, y las desempleadas con alto nivel educativo constituyen el 28,1%.

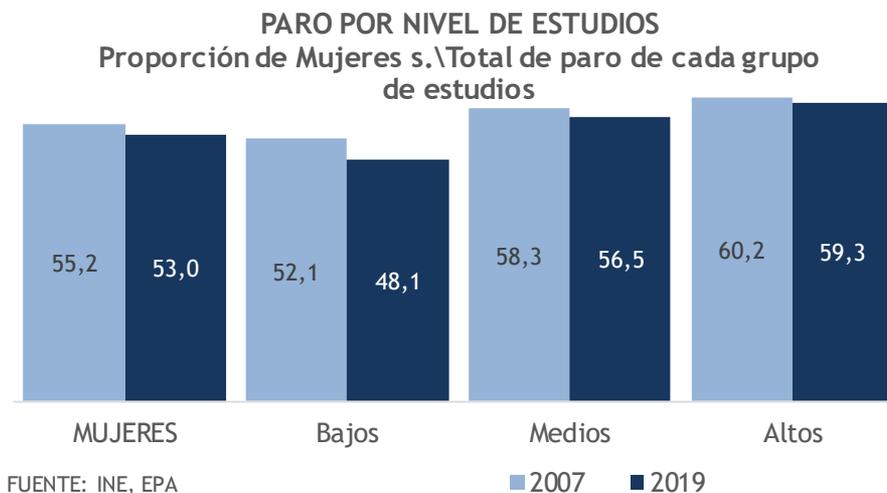
Se confirma así la estrecha relación existente entre el nivel de cualificación y la incidencia del desempleo: las tasas de paro son significativamente menores para los niveles de estudios más elevados y mayores a medida que desciende el nivel de estudios. En este sentido, el nivel de estudios alto es el que presenta la tasa de paro más baja, del 9,8%, se eleva al 17,2% en el nivel medio y sube al 24,8% en el nivel bajo.

No obstante, en los cinco últimos años el paro femenino se está reduciendo con mayor intensidad en los niveles de cualificación inferior.

Es destacable que, aunque las mujeres representan el 53% del total de personas en desempleo, en los niveles educativos altos y medios, sobre todo en aquéllos, la proporción de mujeres en paro supera a la de los hombres: son el 59,3% y el 56,5%, respectivamente. Por el contrario, en los niveles de estudios bajos la proporción de mujeres es algo menor de la mitad, representa el 48,1% de los trabajadores desempleados.

En los últimos trece años, el incremento del paro masculino ha sido más pronunciado que el femenino en todos los niveles de estudios, en particular en el bajo y medio y, en menor medida, en el alto.

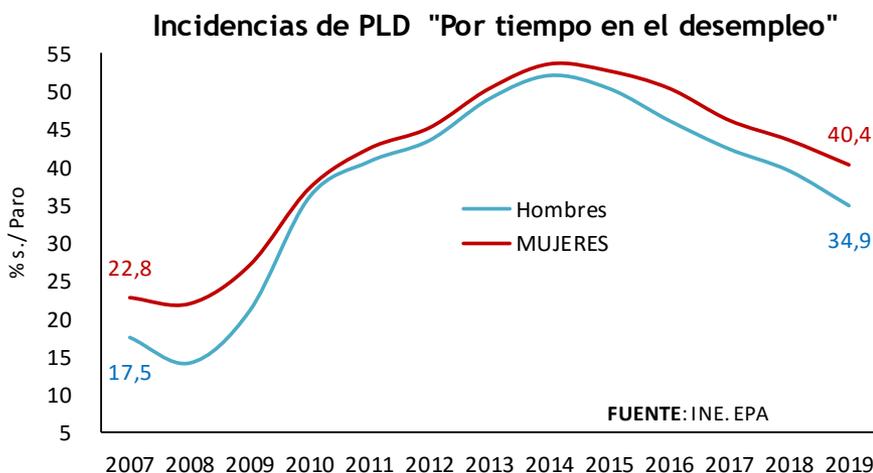
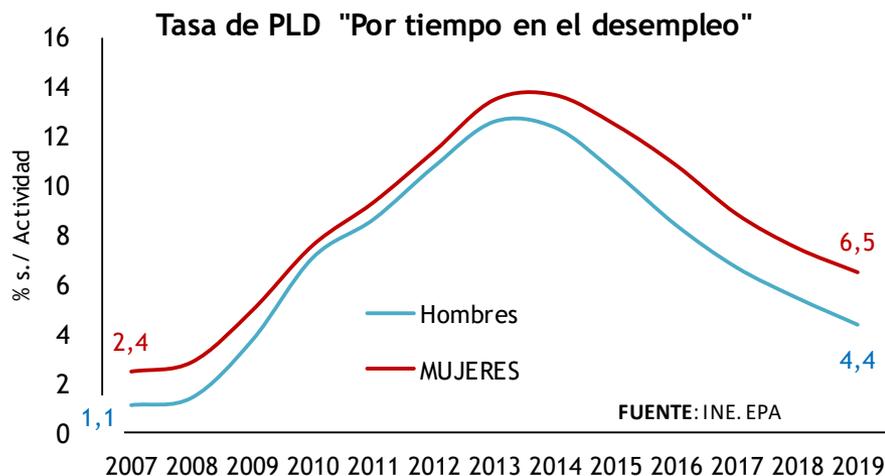
Las mujeres desempleadas que buscan empleo por primera vez sin experiencia laboral ascienden en 2019 a 178.000, mostrando una tendencia a reducirse desde los máximos alcanzados en 2013 y 2014 en los que alcanzaron las 300.000: en el último año descienden un 5,3%, consecuencia de la mejora del mercado de trabajo. Son mayoritariamente jóvenes de hasta 25 años (99.100) y con estudios bajos (76.200). Estas mujeres, en principio, por sus propias características, presentan mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo y obtener una primera experiencia laboral que les permita una integración efectiva.



FUENTE: INE, EPA

■ 2007 ■ 2019

LA TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN BAJA AL 6,5% Y SU INCIDENCIA AL 40,4%



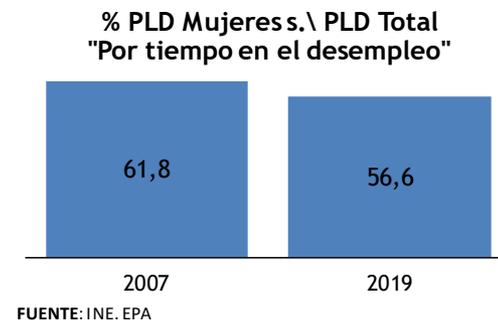
En 2019 se registra una relativa igualdad de género en el paro de larga duración (PLD), tanto si se atiende al tiempo que llevan en paro, de acuerdo con el criterio de Eurostat, que es el utilizado en el ámbito de la UE, como si se atiende al tiempo que llevan buscando un empleo según publica el INE.

La tasa de PLD por "tiempo en desempleo" ha evolucionado en paralelo para los dos sexos, desde el mínimo alcanzado en 2007 (la tasa media de PLD se situó en el 2,4% entre las mujeres y en el 1,1% entre los hombres), tiende a converger hasta el máximo alcanzado en 2013 y 2014, cuando superó el 13%, para reducirse a partir de 2015 y situarse en 2019 por debajo del 7% (6,5% para las mujeres y 4,4% para los hombres). Esta evolución está directamente relacionada con la seguida por el paro en estos años, durante los cuales se ha reducido significativamente.

Las mujeres representan en 2019 algo más de la mitad de las personas que llevan más de un año en paro, el 56,6%. Desde 2007 se ha reducido el peso de las mujeres sobre el total de parados de larga duración: en 2007 representaban casi las dos terceras partes frente a algo más de la mitad en 2019.

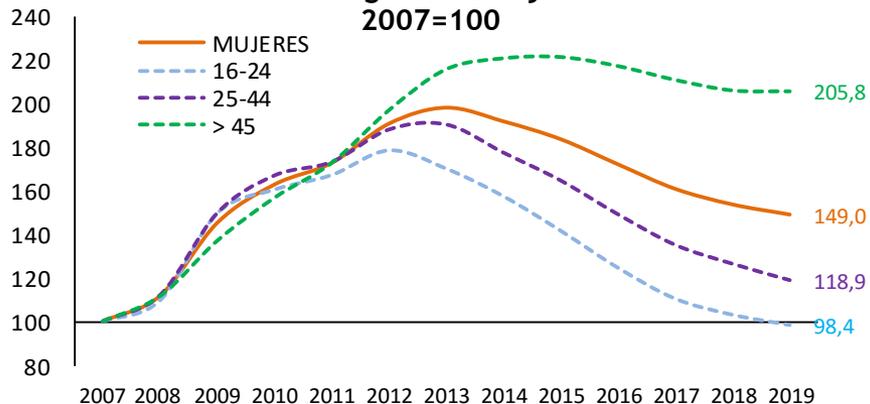
Se observa una mayor incidencia del PLD en 2019 con respecto a 2007 como consecuencia del incremento del paro en estos años: casi la mitad de las mujeres paradas llevan más de un año en esta situación, el 40,4%, frente a menos de la cuarta parte en 2007, el 22,8%.

La incidencia es menor entre los hombres, para los que en 2019 el 34,9% de los hombres en paro llevan en esta situación más de un año. En 2007, la incidencia era también mayor entre las mujeres, del 22,8%, frente al 17,5% entre los hombres, para iniciar una aproximación a partir de 2010 y distanciarse levemente en los 3 últimos años.



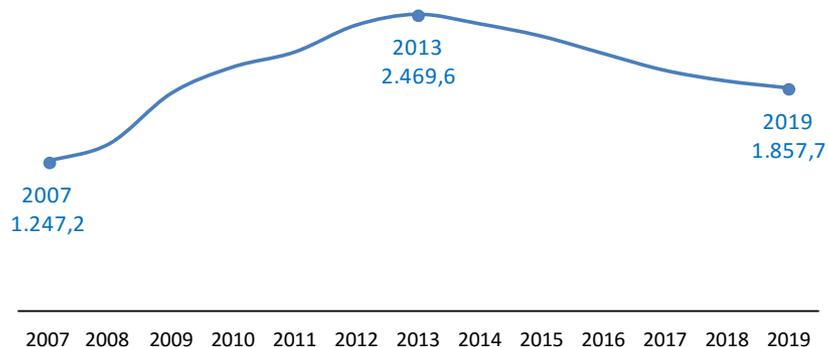
EL PARO REGISTRADO BAJA POR DEBAJO DE LOS 1,9 MILLONES DE MUJERES

Paro Registrado. Mujeres
2007=100



FUENTE: SEPE

Paro Registrado (miles). Mujeres



FUENTE: SEPE

Las mujeres en paro registrado en 2019 descienden, en términos interanuales, en 57.700, un 3%. Este descenso alcanza a las mujeres de todas las edades: las jóvenes de entre 16 y 24 años restan 5.800 paradas, un -4,6%, las de 25 a 44 años son 50.000 menos que hace un año, un -6%, y las de 45 años o más disminuyen en apenas 200 paradas, un -0,2%.

Si se compara con el inicio de la crisis, el incremento del paro registrado entre las mujeres ha sido menor, aumenta un 49% respecto a 2007, mientras que el masculino lo hace en un 63,0%.

Entre las mujeres, son las mujeres de 45 y más años las que experimentan los mayores incrementos, más que duplicando el nivel de paro registrado en 2019 con respecto al alcanzado en 2007, aumenta un 105,8%, seguidas de las de 25 a 44 años, para las que aumenta un 18,9%, mientras que entre las mujeres jóvenes desciende un 1,6%. Entre los hombres, el comportamiento es similar: aumenta más entre los adultos que entre los jóvenes, pero lo hace con mayor intensidad que entre las mujeres.

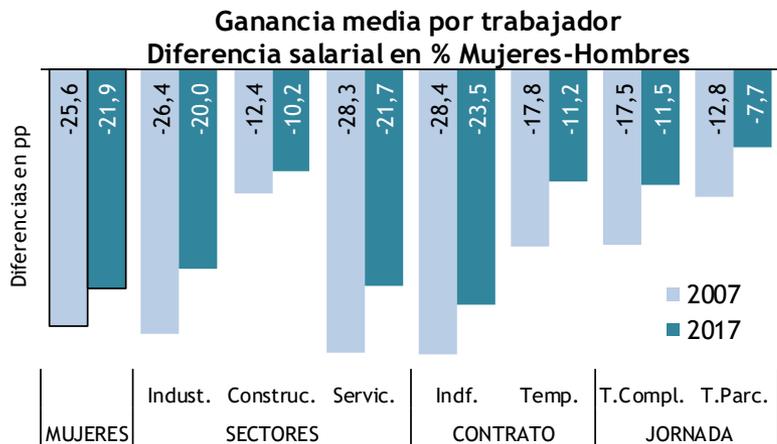
En 2019 hubo 1.857.700 mujeres registradas como desempleadas en los Servicios Públicos de Empleo, representando el 59% del paro registrado en ese año. Es un porcentaje 0,5 pp más elevado que en 2018, reflejo de la menor intensidad en la reducción del paro registrado femenino frente al masculino en el último año. Por grupos de edad, entre los mayores de 25 años las mujeres tienen una mayor presencia, con algo más de la mitad del colectivo de paro registrado, alrededor del 60%, mientras que las jóvenes menores de 25 años representan el 49,1% de los parados registrados de esas edades. En 2007 las mujeres representaban el 61,2% del paro registrado.

Al finalizar el año 2019, había 1.014.627 mujeres beneficiarias de algún tipo de prestación del sistema de protección por desempleo, el 54,5% del total de beneficiarios, 0,9 pp superior a 2018.

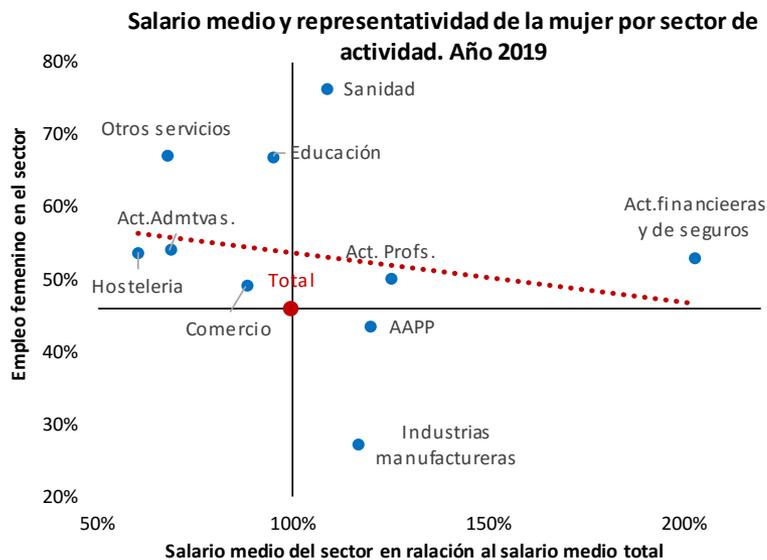
La mayor proporción de presencia de la mujer se registra en el nivel asistencial de protección por desempleo, con el 56% del total de beneficiarios en 2019 frente al 51,5% en el contributivo, así como en la renta activa de inserción (61,9%). Desde 2007 se ha elevado su presencia en el nivel contributivo y ha descendido en el asistencial: la mujer representaba el 59,6% en la prestación asistencial y el 47,4% en la contributiva en el año 2007.

La tasa de cobertura del sistema subió al 62,4% en 2019: entre las mujeres alcanzó el 58,2% frente al 68,4% entre los hombres. En 2012, esas diferencias eran mayores, a la vez que la cobertura entre las mujeres era más baja (45,5%).

LA DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO BAJA AL 21,9%



FUENTE: INE, Encuesta de Estructura Salarial



Según la Encuesta de Estructura Salarial referida al año 2017, última disponible, las diferencias de salario entre mujeres y hombres se redujeron en relación a 2016, manteniéndose significativamente por debajo del nivel de 2007. En 2017, el salario bruto medio del conjunto de las mujeres ocupadas era un 21,9% inferior al del conjunto de los hombres, diferencia 0,4 pp inferior a la de 2016 y frente al 25,6% en 2007. La tendencia general que se observa es descendente.

La reducción de la brecha salarial en los dos últimos años responde al mayor incremento que esta experimentado el salario de las mujeres frente al menor incremento del salario de los hombres: en 2017 el salario medio anual de las mujeres, situado en 20.608 euros anuales frente a 26.392 euros de los hombres, creció un 2,4% y entre los hombres un 1,8%. Las diferencias entre salarios brutos medios para los dos sexos vienen determinadas, entre otros factores, por las diferencias en tipo de jornada, tipo de contrato, sector de actividad y ocupación.

En la ganancia ordinaria por hora trabajada, medida más aproximada a la utilizada por Eurostat para las comparaciones europeas, la Encuesta de Estructura Salarial 2017 fija la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el 13,5%, inferior en 4,6 pp a la de 2007.

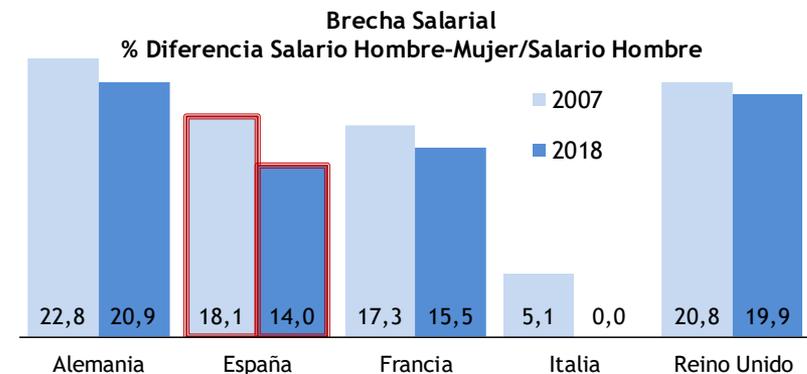
Según las modalidades contractuales, las diferencias salariales son más notorias en los contratos indefinidos (-23,5%) que en los contratos temporales (-11,2%). Se aprecia, también, una mayor diferencia salarial en los contratos a tiempo completo (-15,0%) que en los de tiempo parcial (-7,7%). Por sectores, la diferencia es mayor para las mujeres en el sector servicios, donde la presencia de la mujer es mayoritaria (-21,7%), así como en la industria donde su presencia es menor (-20,0%), mientras que la diferencia es menor en la Construcción (-10,2%), donde su presencia es minoritaria.

Las diferencias salariales por razón de género son más marcadas en el sector privado, es de 18,3 pp, mientras que en el sector público se sitúa en 13,1 pp, donde las retribuciones en principio son más elevadas, como consecuencia de las características específicas del trabajador del sector público, claramente diferenciadas de las de los trabajadores del sector privado. Esta situación se observa también en los países del entorno europeo.

Respecto a 2007, las diferencias salariales por razón de género se han reducido en todas las modalidades de contratación, más intensamente en los contratos temporales, en 6,6 pp, y en los a tiempo parcial, en 5,1 pp, y, en menor medida, en la contratación indefinida y en los contratos a tiempo completo, en los que se ha reducido en 4,9 pp y 2,5 pp, respectivamente.

Por sectores de actividad, se reduce con mayor intensidad en servicios, 6,6 pp, en industria (6,4 pp) y, en menor medida, en construcción, 2,2 puntos. Por otra parte, se observa que la proporción de empleo femenino es mayor en aquellos sectores con retribuciones por debajo de la media.

LA BRECHA SALARIAL ES INFERIOR A LA DE LA EUROZONA Y SE REDUCE A MAYOR RITMO

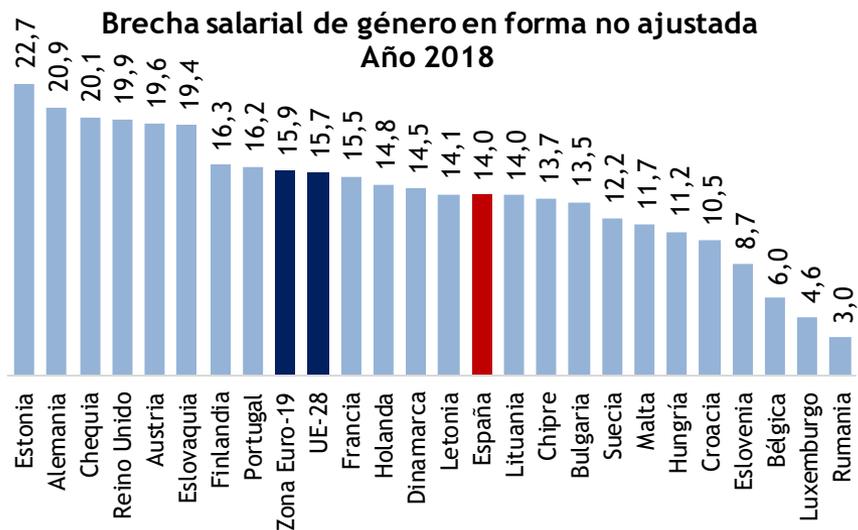


FUENTE: EUROSTAT, Encuesta de Estructura Salarial.

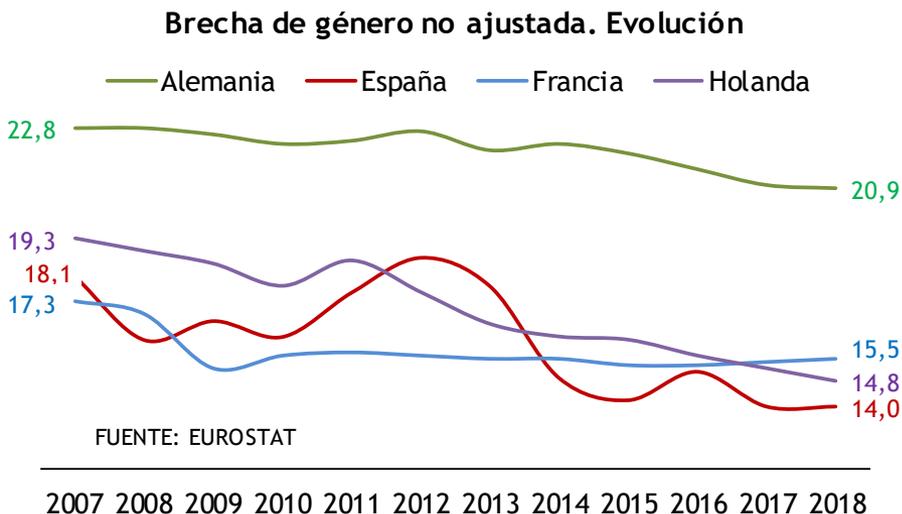
En el ámbito de la UE, la brecha salarial, definida de acuerdo con el indicador elaborado por Eurostat, como la diferencia entre el salario horario medio percibido por los hombres y el percibido por las mujeres respecto al salario horario medio de los hombres, se situaba en España en 2018, último dato disponible avanzado por Eurostat, en un nivel inferior a la media de la UE, en el 14% frente al 15,9% en la Eurozona. Esa diferencia es del 20,9% en Alemania, del 19,9% en el Reino Unido o del 15,5% en Francia. En el extremo contrario se encuentra Bélgica, dónde la brecha salarial se sitúa tan solo en el 6%.

En todo caso, en esta situación influyen factores ligados al peso que el trabajo a tiempo parcial tiene en el conjunto del empleo de las mujeres, que es mayor en estos países que en el caso de España, lo que presiona a la baja el salario medio de la mujer elevando la brecha salarial.

Entre 2012 y 2018 (el dato de 2018 es provisional y replica el de 2017), España es el país de la zona euro que más ha reducido la brecha salarial de género, en 4,7 pp frente a 1,7 pp de reducción en la zona euro.



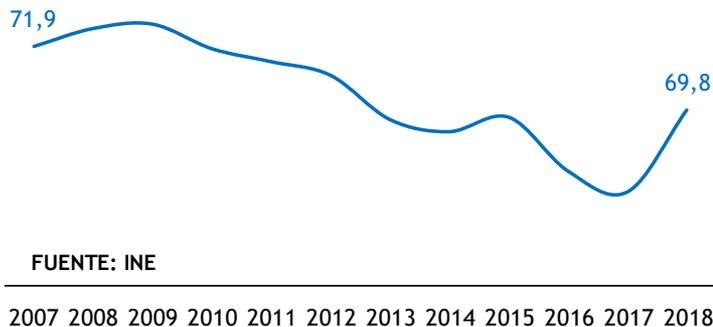
FUENTE: EUROSTAT



FUENTE: EUROSTAT

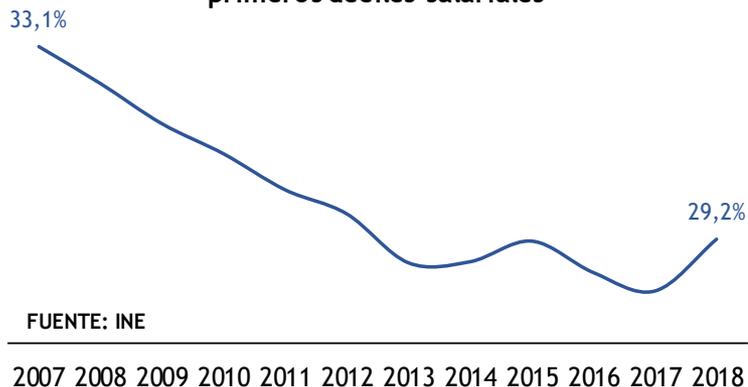
DESDE 2007 SE REDUCE EL PORCENTAJE DE MUJERES EN LOS PRIMEROS DECILES DE SALARIO Y AUMENTA EN LOS MEDIOS Y ALTOS

Porcentaje de mujeres en los dos primeros deciles de salarios s/ total trabajadores



FUENTE: INE

Porcentaje del total de trabajadoras en los dos primeros deciles salariales



FUENTE: INE

Una información complementaria sobre salarios es la obtenida anualmente a partir de la EPA, en la cual se analiza el salario del empleo principal expresado en forma de deciles, la estadística *Decil de Salarios del Empleo Principal de la EPA* del INE. Los últimos datos disponibles son los relativos al año 2018. De acuerdo con esta información el salario medio se situó en 2018 para la mujer en 1.708 euros frente a 2.161 euros para el hombre, situándose el salario medio mensual en 1.944 euros, en niveles similares a los mostrados por la Encuesta de Estructura Salarial.

De acuerdo con estos datos, las mujeres tienen una mayor representación en los deciles salariales inferiores, el 1 y 2, e inferior en los altos. Sin embargo, en los últimos doce años se ha reducido su presencia en los niveles más bajos, desde el 71,9% en 2007 al 69,8% en 2018, a la vez que ha descendido el porcentaje de mujeres en estos deciles, desde el 33,1% al 29,2%. Paralelamente se ha elevado su presencia en todos los niveles a partir del decil 4, destacando el incremento de mujeres en este decil, donde se sitúan el 10,1% de las mujeres frente al 8,4% en 2007. En los deciles más elevados, 9 y 10, se sitúan el 16,1% de las mujeres.

La tendencia es hacia la reducción paulatina de las diferencias de salario por razón de género, si bien lenta. En este sentido, en 2018 la mujer percibió un salario medio inferior en un 20,9% al percibido por el hombre mientras que en 2007 esa diferencia era más marcada, del 21,7%. Asimismo, se observa que las mujeres tienen una mayor presencia en los niveles salariales bajos, el 41,1% de las mujeres tuvo en 2018 un salario inferior a 1.261 euros frente al 19,7% de los hombres, siendo, por el contrario, más elevada la presencia de los hombres en los niveles salariales altos, por encima de los 2.187 euros, el 35,1% de los hombres los ingresaron frente al 24,5% de las mujeres.

Entre los factores que explicarían esas desigualdades en salarios medios y distribución salarial se encontrarían la mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales y en actividades con remuneraciones más bajas en relación con los hombres.

Evolución porcentaje de mujeres por decil de salarios



FUENTE: INE

ANEXO ESTADÍSTICO

EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

ACTIVIDAD, EMPLEO, PARO E INACTIVIDAD DE LAS MUJERES (16 y más años)

	2007 2018 2019			Δ s/ 2018		Δ s/ 2007		% s./TOTAL		2007=100		
	2007	2018	2019	miles	en %	en %	2007	2019	2007	2018	2019	
MUJERES	19.253,5	19.978,0	20.174,8	196,8	1,0	4,8	100,0	100,0	100,0	103,8	104,8	
Activas	9.532,3	10.600,3	10.753,7	153,4	1,4	12,8	49,5	53,3	100,0	111,2	112,8	
Ocupadas	8.512,6	8.795,7	9.033,7	238,0	2,7	6,1	44,2	44,8	100,0	103,3	106,1	
Paradas	1.019,7	1.804,5	1.720,0	-84,5	-4,7	68,7	5,3	8,5	100,0	177,0	168,7	
Inactivas	9.721,3	9.377,7	9.421,1	43,4	0,5	-3,1	50,5	46,7	100,0	96,5	96,9	

FUENTE: INE. EPA

ACTIVIDAD, EMPLEO, PARO E INACTIVIDAD DE LAS MUJERES EXTRANJERAS (16 y más años)

	2007 2018 2019			Δ s/ 2018		Δ s/ 2007		% s./TOTAL		2007=100		
	2007	2018	2019	miles	en %	en %	2007	2019	2007	2018	2019	
MUJERES	2.044,1	2.080,9	2.220,8	139,9	6,7	8,6	100,0	100,0	100,0	101,8	108,6	
Activas	1.380,9	1.339,4	1.415,2	75,8	5,7	2,5	67,6%	63,7%	100,0	97,0	102,5	
Ocupadas	1.184,1	1.024,0	1.097,8	73,8	7,2	-7,3	57,9%	49,4%	100,0	86,5	92,7	
Paradas	196,8	315,4	317,4	2,0	0,6	61,3	9,6%	14,3%	100,0	160,3	161,3	
Inactivas	663,2	741,5	805,6	64,1	8,6	21,5	32,4%	36,3%	100,0	111,8	121,5	

FUENTE: INE. EPA

TASAS DE 16 A 64 AÑOS

	2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019														Δ s/ 2018		Δ s/ 2007	
															en p.p.		en p.p.	
MUJERES																		
Actividad	61,6	62,8	64,5	66,0	67,1	68,3	69,3	69,7	69,8	70,0	70,2	69,9	69,7	70,1	0,4	7,3		
Empleo	54,5	56,0	56,2	54,0	53,5	53,3	51,8	51,0	52,0	53,4	55,1	56,5	57,8	58,8	1,0	2,8		
Paro	11,4	10,7	12,9	18,2	20,3	21,9	25,2	26,8	25,5	23,7	21,5	19,1	17,1	16,1	-1,0	5,3		
DIFERENCIA DE GÉNERO EN LAS TASAS (H-M)																		
Actividad	20,9	19,8	18,3	16,0	14,7	13,2	12,0	11,2	11,0	10,8	10,3	10,3	10,4	9,8	-0,6	-10,0		
Empleo	22,7	21,2	18,2	13,5	12,2	10,9	9,3	9,1	9,6	10,5	10,7	11,1	11,3	11,0	-0,2	-10,2		
Paro	-5,0	-4,3	-2,8	-0,5	-0,7	-0,8	-0,4	-1,1	-1,8	-2,8	-3,3	-3,4	-3,3	-3,5	-0,2	0,7		

FUENTE: INE. EPA

EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

TASAS DE 16 A 24 AÑOS

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Δ s/ 2018 en p.p.	Δ s/ 2007 en p.p.
MUJERES																
ACTIVAS	48,1	47,5	48,1	45,8	44,1	43,2	41,3	39,6	37,6	36,8	34,9	35,2	34,5	34,3	-0,2	-13,2
OCUPADAS	37,8	37,2	35,8	29,2	26,6	24,2	20,1	18,0	17,7	19,2	19,2	22,0	23,0	22,5	-0,6	-14,7
PARADAS	21,5	21,7	25,5	36,1	39,6	44,0	51,4	54,6	52,9	48,0	44,9	37,4	33,3	34,5	1,2	12,7
DIFERENCIA DE GÉNERO EN LAS TASAS (H-M)																
Actividad	9,0	9,8	8,5	7,2	5,5	3,5	3,2	4,2	3,9	3,8	4,1	4,1	4,7	5,0	-1,3	-0,5
Empleo	10,8	11,4	7,4	3,0	1,6	0,0	0,3	1,2	1,6	1,7	2,6	1,7	2,4	4,7	2,3	-6,7
Paro	-6,5	-6,5	-1,9	3,0	3,5	4,2	2,7	1,6	0,5	0,7	-0,8	2,1	2,0	-3,5	1,2	12,7

FUENTE: INE. EPA

TASAS DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

	2014	2015	2016	2017	2018	Δ s/ 2017 en p.p.	Δ s/ 2014 en p.p.
MUJERES							
ACTIVAS	33,6	35,0	35,2	33,1	32,7	-0,4	-0,9
OCUPADAS	25,2	25,6	24,9	22,8	22,0	-0,8	-3,2
PARADAS	25,0	26,7	29,3	31,1	32,7	1,6	7,7
DIFERENCIA DE GÉNERO EN LAS TASAS (H-M)							
Actividad	1,5	0,1	0,0	1,3	1,6	0,3	0,1
Empleo	1,0	0,4	0,4	1,0	1,1	0,1	0,1
Paro	0,4	-0,9	-1,2	-0,2	0,0	0,2	-0,4

FUENTE: INE. EPA

EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

OCUPACIÓN POR GRUPOS DE EDAD

	2007			2018			2019			Δ s/ 2018		Δ s/ 2007		% s./TOTAL		2007=100			
	miles	en %		miles	en %		miles	en %		miles	en %	2007	2019	2007	2019	2007	2018	2019	
MUJERES (16 y más años)	8.512,6	8.795,7	9.033,7	238,0	2,7		6,1			41,4	45,7	100,0	103,3	106,1					
MUJERES (16 a 64 años)	8.468,9	8.716,8	8.945,1	228,3	2,6		5,6			41,4	45,7	100,0	102,9	105,6					
16 a 24 años	850,1	458,8	457,3	-1,5	-0,3		-46,2			42,2	44,0	100,0	54,0	53,8					
25 a 44 años	5.126,2	4.462,6	4.478,8	16,2	0,4		-12,6			42,9	46,6	100,0	87,1	87,4					
45 a 54 años	1.750,1	2.423,5	2.531,9	108,4	4,5		44,7			40,4	45,2	100,0	138,5	144,7					
55 a 64 años	742,5	1.371,9	1.477,1	105,2	7,7		98,9			34,8	44,6	100,0	184,8	198,9					

FUENTE: INE. EPA

OCUPACIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS

	2007			2018			2019			Δ s/ 2018		Δ s/ 2007		% s./TOTAL		2007=100			
	miles	en %		miles	en %		miles	en %		miles	en %	2007	2019	2007	2019	2007	2018	2019	
MUJERES	8.512,6	8.795,7	9.033,7	238,0	2,7		6,1			41,4	45,7	100,0	103,3	106,1					
Bajos	3.076,1	2.392,0	2.384,1	-7,9	-0,3		-22,5			34,9	37,3	100,0	77,8	77,5					
Medios	2.136,2	2.142,9	2.173,4	30,5	1,4		1,7			43,5	46,0	100,0	100,3	101,7					
Altos	3.300,3	4.260,8	4.476,2	215,4	5,1		35,6			48,3	51,7	100,0	129,1	135,6					

FUENTE: INE. EPA

OCUPADAS POR SITUACIÓN PROFESIONAL

	2007			2018			2019			Δ s/ 2018		Δ s/ 2007		% s./Ambos sexos		% s./Total		2007=100		
	miles	en %		miles	en %		miles	en %		miles	en %	2007	2019	2007	2019	2007	2018	2019		
MUJERES	8.512,6	8.795,7	9.033,7	238,0	2,7		6,1			41,4	45,7	100,0	100,0	100,0	100,0	103,3	106,1			
Trabajador por cuenta propia	1.133,4	1.039,7	1.059,3	19,6	1,9		-6,5			31,5	34,2	13,3	11,7	100,0	91,7	93,5				
Empleador	274,6	300,9	288,3	-12,6	-4,2		5,0			24,6	30,2	3,2	3,2	100,0	109,6	105,0				
Empresario sin asalar. o trabaj.indep.	703,0	693,0	721,4	28,4	4,1		2,6			32,1	35,3	8,3	8,0	100,0	98,6	102,6				
Miembro de una cooperativa	23,5	8,5	10,2	1,7	20,0		-56,6			29,8	40,0	0,3	0,1	100,0	36,2	43,4				
Ayuda en la empresa o negocio familiar	132,3	37,4	39,4	2,0	5,3		-70,2			59,8	52,3	1,6	0,4	100,0	28,3	29,8				
Asalariadas : Total	7.376,2	7.752,6	7.972,0	219,4	2,8		8,1			43,5	47,8	86,7	88,2	100,0	105,1	108,1				
Asalariadas sector público	1.558,0	1.755,3	1.808,0	52,7	3,0		16,0			52,5	56,1	18,3	20,0	100,0	112,7	116,0				
Asalariadas sector privado	5.818,1	5.997,3	6.164,0	166,7	2,8		5,9			41,6	45,8	68,3	68,2	100,0	103,1	105,9				
Otra situación	3,0	3,4	2,4	-1,0	-29,4		-20,0			32,6	31,2	0,0	0,0	100,0	113,3	80,0				

FUENTE: INE. EPA

EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

PARO POR GRUPOS DE EDAD

	2007 2018 2019			Δ s/ 2018		Δ s/ 2007	% s./TOTAL		2007=100		
	2007	2018	2019	miles	en %	en %	2007	2019	2007	2018	2019
MUJERES (16 y más años)	1.019,7	1.804,5	1.720,0	-84,5	-4,7	68,7	55,2	53,0	100,0	125,2	181,8
MUJERES (16 a 64 años)	1.018,9	1.800,8	1.713,7	-87,1	-4,8	68,2	55,3	53,0	100,0	125,0	181,8
16 a 24 años	235,8	228,6	240,5	11,9	5,2	2,0	53,0	48,0	100,0	117,8	155,6
25 a 44 años	555,3	885,5	811,4	-74,1	-8,4	46,1	57,2	54,4	100,0	129,2	188,0
45 a 54 años	165,7	443,1	424,6	-18,5	-4,2	156,2	56,5	55,7	100,0	121,4	190,9
55 a 64 años	62,1	243,6	237,2	-6,4	-2,6	282,0	45,8	49,4	100,0	124,3	201,4

FUENTE: INE. EPA

PARO POR NIVEL DE ESTUDIOS

	2007 2018 2019			Δ s/ 2018		Δ s/ 2007	% s./TOTAL de cada grupo de estudios		2007=100		
	2007	2018	2019	miles	en %	en %	2007	2019	2007	2018	2019
MUJERES	1.019,7	1.804,5	1.720,0	-84,5	-4,7	68,7	55,2	53,0	# ####	####	####
Bajos	536,5	855,9	783,9	-72,0	-8,4	46,1	52,1	48,1	# 100,0	159,5	146,1
Medios	255,1	467,2	452,2	-15,0	-3,2	77,2	58,3	56,5	# 100,0	183,1	177,2
Altos	228,1	481,5	483,9	2,4	0,5	112,1	60,2	59,3	# 100,0	211,1	212,1

FUENTE: INE. EPA

TASAS PARO DE LARGA DURACIÓN (definición EPA) (Por tiempo de búsqueda de empleo)

	2007	2018	2019	Δ s/ 2018	Δ s/ 2007
				en p.p.	en p.p.

Tasa PLD "Por tiempo de búsqueda de empleo" s./Actividad

Ambos sexos	2,0	7,5	6,3	-1,2	4,3
Hombres	1,3	6,6	5,2	-1,3	3,9
MUJERES	2,8	8,5	7,4	-1,1	4,6

% PLD "Por tiempo búsqueda empleo" s./Paro

Ambos sexos	23,7	49,0	44,3	-4,7	20,6
Hombres	20,3	47,9	42,1	-5,7	21,8
MUJERES	26,5	50,1	46,3	-3,8	19,8

FUENTE: INE. EPA

INACTIVAS, motivo de no buscar empleo

	2007 2018 2019			Δ s/ 2018		Δ s/ 2007	% s./ Ambos sexos	
	2007	2018	2019	miles	en %	en %	2007	2019
MUJERES	9.721,3	9.377,7	9.421,1	43,4	0,5	-3,1	100,0	100,0
Desanimados	176,3	221,6	194,4	-27,2	-12,3	10,3	1,8	2,1
Cuid.niños y familiares	3.252,8	1.697,7	1.635,6	-62,1	-3,7	-49,7	33,5	17,4
Estar jubilado	1.020,5	1.465,1	1.531,5	66,3	4,5	50,1	10,5	16,3
Estudios	1.081,3	1.269,7	1.323,3	53,6	4,2	22,4	11,1	14,0
Resto	4.190,5	4.723,7	4.736,4	12,8	0,3	13,0	43,1	50,3

FUENTE: INE. EPA

EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

UE - ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO MUJERES UNION EUROPEA (15-64 AÑOS)

				Δ 2018/2017		Δ	% s./Ambos sexos		
	2007	2018	2019*	miles	en %	2018/2007	2007	2019*	Δ en p.p. 2019*/2007
MUJERES									
POBLACION									
UE-28	166.472,8	163.740,9	163.421,1	-419,2	-0,3	-1,6	50,2	50,0	-0,1
Zona Euro-19	109.474,1	109.333,2	109.285,7	-119,5	-0,1	-0,1	50,1	50,1	0,1
España	15.326,6	15.331,7	15.426,9	84,2	0,6	0,0	49,4	50,0	0,6
ACTIVAS									
UE-28	105.027,3	111.698,3	112.094,5	370,3	0,3	6,4	45,0	46,4	1,4
Zona Euro-19	69.098,1	74.398,3	74.721,1	302,4	0,4	7,7	44,7	46,6	1,9
España	9.487,6	10.517,8	10.628,4	23,3	0,2	10,9	42,6	46,7	4,1
OCUPADAS									
UE-28	96.663,3	103.648,0	104.560,6	1.212,9	1,2	7,2	44,7	46,3	1,6
Zona Euro-19	63.185,1	67.931,0	68.678,8	915,9	1,4	7,5	44,2	46,4	2,2
España	8.468,9	8.716,7	8.903,5	230,1	2,7	2,9	41,4	45,6	4,2
PARADAS									
UE-28	8.364,0	8.050,3	7.534,0	-842,6	-9,5	-3,8	49,4	48,1	-1,3
Zona Euro-19	5.913,0	6.467,3	6.042,3	-613,6	-8,7	9,4	50,8	48,7	-2,1
España	1.018,7	1.801,0	1.724,9	-206,9	-10,3	76,8	55,2	53,0	-2,2
INACTIVAS									
UE-28	61.445,5	52.042,6	51.326,6	-789,5	-1,5	-15,3	62,3	60,3	-2,0
Zona Euro-19	40.376,1	34.934,9	34.564,5	-421,9	-1,2	-13,5	63,1	59,9	-3,1
España	5.839,0	4.814,0	4.798,5	61,0	1,3	-17,6	66,6	59,1	-7,4

*.- Promedio hasta el 3º trim.

FUENTE EUROSTAT

UE - TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO MUJERES (15-64 AÑOS)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 *
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	--------

TASAS DE ACTIVIDAD

UE-28	63,1	63,6	64,0	64,4	64,8	65,5	66,0	66,5	66,8	67,3	67,8	68,2	68,6
Euro Zona-19	63,1	63,8	64,3	64,6	65,1	65,9	66,3	66,6	66,9	67,4	67,7	68,0	68,4
España	61,9	63,6	65,1	66,3	67,3	68,4	68,7	68,8	69,0	69,2	68,8	68,6	68,9

TASAS DE EMPLEO

UE-28	58,1	58,8	58,3	58,2	58,4	58,6	58,8	59,5	60,4	61,3	62,4	63,3	64,0
Euro Zona-19	57,7	58,5	58,0	57,9	58,3	58,2	58,2	58,7	59,4	60,3	61,2	62,1	62,8
España	55,3	55,4	53,3	52,8	52,6	51,2	50,3	51,2	52,7	54,3	55,7	56,9	57,7

TASAS DE PARO

UE-28	8,0	7,6	9,0	9,7	9,8	10,6	11,0	10,5	9,6	8,9	8,0	7,2	6,7
Euro Zona-19	8,6	8,4	9,8	10,4	10,5	11,6	12,2	11,9	11,2	10,5	9,6	8,7	8,1
España	10,7	12,9	18,2	20,3	21,9	25,2	26,8	25,5	23,7	21,5	19,1	17,1	16,2

*.- Media al III trim.

FUENTE: EUROSTAT

EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

Brecha salarial de género en forma no ajustada por actividad de la NACE Rev. 2

NACE_R2: Industria, construcción y servicios (excepto administración pública, defensa, seguridad social obligatoria)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
UE-28	:	:	:	17,1	17,1	17,4	16,8	16,6	16,5	16,3	16,0	15,7
Zona Euro-19	:	:	:	17,0	17,3	17,6	17,1	16,8	16,6	16,4	16,0	15,9
Bélgica	10,1	10,2	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	6,1	6,0	6,0
Bulgaria	12,1	12,3	13,3	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	14,4	13,6	13,5
Chequia	23,6	26,2	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	21,5	21,1	20,1
Dinamarca	17,7	17,1	16,8	17,1	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	15,0	14,7	14,5
Alemania	22,8	22,8	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22,0	21,5	21,0	20,9
Estonia	30,9	27,6	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	25,3	25,6	22,7
Irlanda	17,3	12,6	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9	13,9	14,2	14,4	:
Grecia	21,5	22,0	:	15,0	:	:	:	12,5	:	:	:	:
España	18,1	16,1	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,2	15,1	14,0	14,0
Francia	17,3	16,9	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,3	15,3	15,4	15,5
Croacia	:	:	:	5,7	:	:	7,7	8,7	:	11,1	11,6	10,5
Italia	5,1	4,9	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	5,3	5,0	:
Chipre	22,0	19,5	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	13,9	13,7	13,7
Letonia	13,6	11,8	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	17,0	15,7	14,1
Lituania	22,6	21,6	15,3	11,9	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2	14,0
Luxemburgo	10,2	9,7	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	5,5	5,0	4,6
Hungría	16,3	17,5	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	14,0	13,3	11,2
Malta	7,8	9,2	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6	10,4	11,0	12,2	11,7
Holanda	19,3	18,9	18,5	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,2	14,8
Austria	25,5	25,1	24,3	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	20,1	19,9	19,6
Polonia	14,9	11,4	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,4	7,2	7,2	:
Portugal	8,5	9,2	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	17,5	16,3	16,2
Rumania	12,5	8,5	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	5,2	3,5	3,0
Eslovenia	5,0	4,1	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	7,8	8,0	8,7
Eslovaquia	23,6	20,9	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	19,0	19,8	19,4
Finlandia	20,2	20,5	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,6	17,4	16,7	16,3
Suecia	17,8	16,9	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	13,3	12,6	12,2
Reino Unido	20,8	21,4	20,6	23,3	21,8	22,6	21,0	20,9	21,0	20,7	20,9	19,9

FUENTE: EUROSTAT