

# LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2017

Este análisis se centra en los aspectos más relevantes de la situación de la mujer en el mercado de trabajo en 2017 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 mayor medida la evolución de la relación de las mujeres con el mercado de trabajo para disponer de un mejor diagnóstico, anticipar tendencias y formular propuestas que contribuyan a la mejora de su posición.

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.html](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.html)

<http://www.empleo.gob.es>



# 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.

# ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

## *Artículo 4.2 c)*

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

## *Artículo 28*

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

# LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

## *Artículo 8.12*

(Son infracciones muy graves) Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones (...) en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo...

# INTRODUCCIÓN

El proceso de incorporación de la mujer al empleo en España es una historia de enorme éxito colectivo. No sólo se ha avanzado rápidamente y se sigue progresando año a año, sino que se ha trascendido la convergencia con otros países europeos, situándose España entre los países en los que las mujeres tienen una situación más cercana a la de los hombres en el mercado de trabajo, aunque la dispersión entre regiones es todavía relevante. Esto no nos debe hacer caer en la complacencia. Queda mucho por recorrer, pero debemos estar orgullosos de todos los avances ya producidos.

En los últimos 35 años, el 73% de la creación de empleo ha sido femenino. La incorporación generalizada de la mujer al empleo constituye un elemento de gran importancia para explicar el crecimiento económico. Además, la inercia derivada del propio avance de las primeras cohortes de mujeres que de forma mayoritaria se incorporaron al mercado de trabajo está contribuyendo a reducir paulatinamente las diferencias en muchos indicadores. Actualmente, las diferencias en cuanto a participación en el empleo de las cohortes más jóvenes son muy reducidas y la tasa de actividad es muy similar. Por ejemplo, sólo en la última década, las mujeres inactivas por cuidado de hijos y familiares se han reducido en medio millón. Además, las mujeres estudian más y rinden mejor en los estudios, algo crítico para el futuro del empleo y que augura muy buenas perspectivas para el colectivo.

Los datos apuntan a que las desigualdades en la participación en el empleo están muchas veces más vinculadas a la maternidad que a la condición femenina. Por tanto, los avances deben producirse más allá de la regulación laboral, ya que tienen un fuerte componente social y cultural. La mujer continúa asumiendo la mayor parte del peso de las tareas domésticas y de cuidado de hijos, aunque los hombres comienzan a asumir en mayor medida este rol. No obstante, las diferencias entre mujeres con y sin hijos son más reducidas en España que en otros países.

La brecha salarial de género constituye otro factor de preocupación que debe ser matizado. La brecha existe pero se ha reducido de forma muy relevante, se sitúa claramente por debajo de la media de la zona euro y obedece en mayor medida a factores que no implican discriminación directa en el puesto de trabajo, algo prohibido por nuestra legislación. Ahora bien, es cierto que una mejor conciliación y apoyo familiar ayudarían a reducir la brecha, al igual que una mayor participación de las mujeres en actividades mejor retribuidas. Su creciente nivel formativo contribuirá en este sentido aunque debe progresar su posición en puestos directivos y de gestión de equipos, así como en posiciones de poder, todavía desequilibradas en favor de los hombres.

El potencial de los instrumentos de la negociación colectiva para avanzar en este ámbito es considerable. Los convenios no sólo podrían impulsar en mayor medida cláusulas que favorezcan el desarrollo profesional de las mujeres, prevengan todo tipo de discriminación, impulsen el teletrabajo y mejoren la conciliación de ambos sexos. Apostar por complementos salariales ligados en mayor medida al esfuerzo o a la marcha de la empresa que a otros indicadores como la antigüedad contribuiría a reducir las diferencias a la vez que reforzaría la competitividad de la economía española. La inercia de la negociación, al igual que ocurre con los roles domésticos, dificulta los avances en este ámbito.

En las siguientes páginas se analiza la situación de la mujer en el mercado de trabajo con una perspectiva de largo plazo e incidiendo sobre aquellos aspectos que señalan la existencia de diferencias que deberían ser corregidas en base medidas en distintos ámbitos. El objetivo es mostrar de forma sistematizada y rigurosa la información existente para contribuir a un debate saludable en base a información objetiva, que huya de exageraciones y planteamientos sesgados. Sólo así España podrá continuar avanzando hacia la igualdad efectiva.

Madrid, marzo de 2018

## ASPECTOS MÁS RELEVANTES

**Participación en el mercado de trabajo.** La población activa femenina se mantuvo estable en 2017, con una tasa de actividad del 68,8%, 1,2pp por encima de la zona euro y casi 7pp por encima de la de hace una década. La brecha de participación se ha reducido a la mitad en estos diez años, pasando de los 19,8pp en 2007 a los 10,3pp de 2017. Y ello a pesar de que la extensión de los periodos de estudios en la población femenina ha avanzado como fuente de inactividad. La inactividad por responsabilidades familiares se ha reducido en un -45,9% en los últimos diez años.

**Empleo.** Nunca ha habido tantas mujeres trabajando en España: España cerró 2017 con 8.554.022 afiliadas a la Seguridad Social y lidera la creación de empleo femenino en la Eurozona. Las mujeres han pasado de representar el 42,2% de los trabajadores en 2007 al 46,3% actual. El empleo femenino avanzó en 217.700 ocupadas en 2017, un 2,6% más, y alcanzó los niveles previos a la crisis, si bien el empleo femenino representa 4pp más que entonces (hasta el 45,5% del total de ocupados). La tasa de ocupación femenina avanzó en 1,4 puntos el pasado año y se sitúa medio punto por encima de la de 2007. En términos de afiliación a la seguridad social, el avance es mayor, de un 5% respecto a 2007. La brecha en la tasa de ocupación respecto a los trabajadores se ha reducido en 10 puntos desde 2007.

**Desempleo.** El desempleo femenino se redujo anualmente en 256.900 paradas (-11,3%) en 2017, un ritmo más elevado que en 2016 pero todavía inferior al de reducción del desempleo masculino. La tasa de paro se redujo en 2,4pp y la brecha de desempleo se sitúa en 3,4pp, un punto menos que en 2008. Las mujeres continúan siendo mayoría entre los parados de larga duración (51,3%) aunque hace una década representaban a dos tercios del total de este colectivo. La protección social frente al desempleo también protege en mayor medida a las mujeres (52,1% de los beneficiarios) y es especialmente intensa entre las prestaciones asistenciales (dos tercios de los beneficiarios).

**Maternidad.** La brecha de empleo entre hombres y mujeres de 25 a 49 años en 2017 es inexistente cuando no tienen hijos mientras que alcanza los 19,3 puntos al tener hijos, se eleva a 15,4 puntos con el primero, a 21,5 puntos con el segundo y a 28,6 puntos con el tercero. Las mujeres inactivas o en empleos a tiempo parcial por responsabilidades familiares o personales se situaron en 2016 en el 4,7%, muy lejos del 9,9% en la zona euro y tres puntos menos que hace una década.

**Nivel de formación.** Entre los ocupados con estudios superiores, las mujeres ya son mayoría, un 52,3%. Un 43,9% de las mujeres activas tienen estudios superiores. Hace una década las mujeres con niveles bajos de educación eran mayoría, el 37,8%, frente al 31,8% actual. La brecha de empleo es mucho más reducida entre personas con niveles formativos altos (2,7pp) que bajos (14,2%). Las mujeres tienen un mayor rendimiento académico que los hombres en la universidad, aunque todavía están infrarrepresentadas en muchas disciplinas STEM. La formación juega un papel relevante para la igualdad y los avances son muy sólidos en este sentido.

## ASPECTOS MÁS RELEVANTES

**Sectores de actividad.** Las mujeres desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, donde trabajan 7.604.000 mujeres, casi el 89% de las mujeres con empleo. Los avances del empleo femenino en 2017 se han concentrado en las actividades sanitarias, hostelería y comercio, con en torno a 40.000 empleos adicionales por rama. En términos relativos, destaca el avance en actividades profesionales y científicas (4,7%).

**Puestos directivos.** La limitada presencia de mujeres en puestos directivos sigue siendo una de las mayores diferencias de género existentes en el mercado de trabajo español. Hay casi 2,2 directivos hombres por cada mujer según la ocupación EPA. Los últimos datos para 2016 muestran que el 77,6% de las mujeres tiene jefes pero no subordinados, frente al 65,2% de los hombres. Apenas el 3,8% trabaja como directivo frente al 7,5% de los hombres.

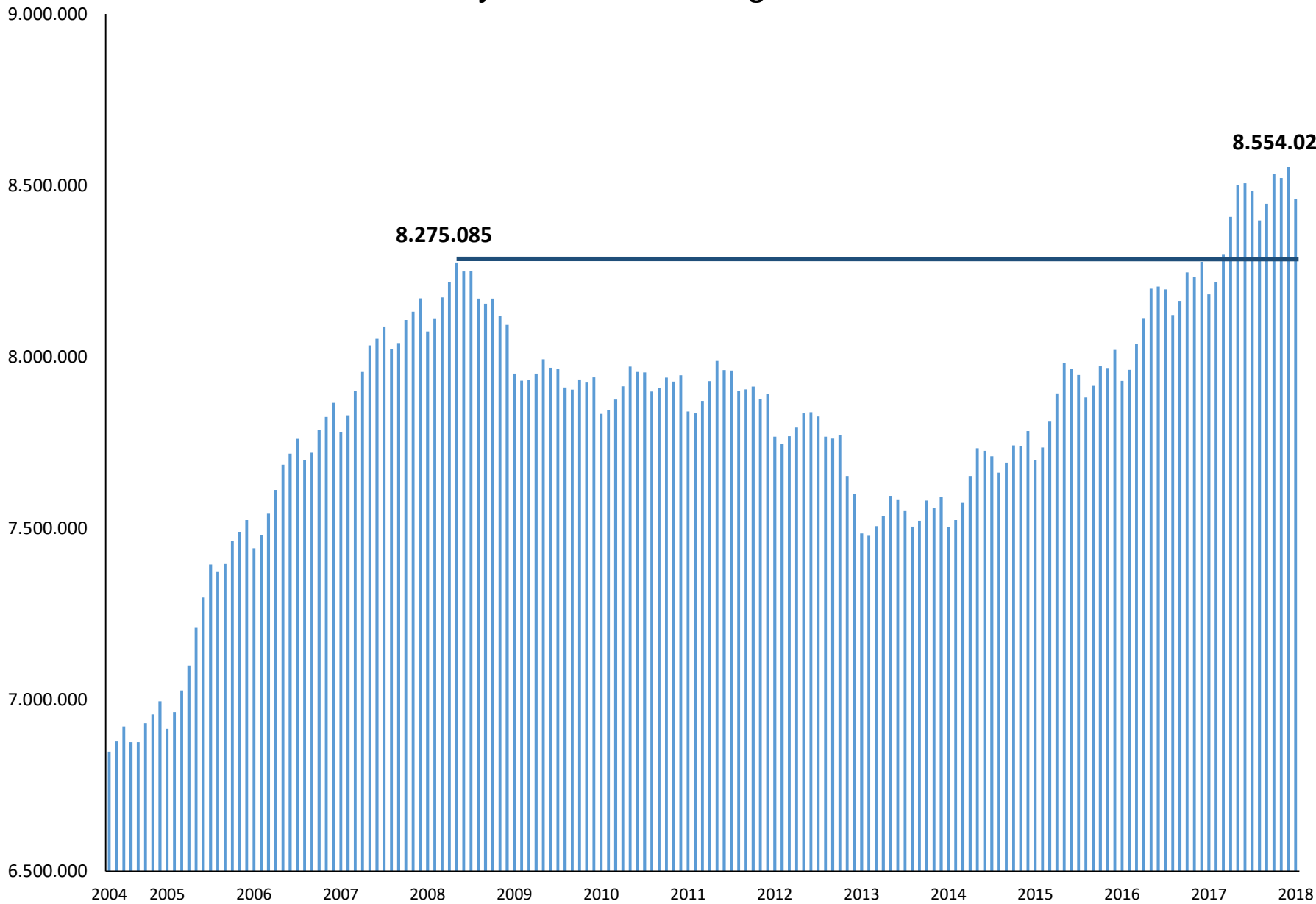
**Comunidades autónomas.** Existen importantes diferencias entre autonomías en la brecha de participación y empleo. La brecha es mayor en Castilla-la Mancha, Murcia, Extremadura y Andalucía, y mucho más reducida en Asturias, Galicia, Cataluña y Madrid. Los avances en la última década, no obstante, han sido particularmente intensos en Castilla la Mancha, La Rioja y Murcia.

**Parcialidad.** La opción por el empleo a tiempo parcial de las españolas (24,2%) es mucho menor que en la zona euro (35,9%). Además, tras haberse incrementado ligeramente durante la crisis (1,7pp), en 2017 este indicador muestra una estabilidad. La maternidad incrementa de forma relevante el peso del empleo a tiempo parcial (6,2pp de diferencia entre mujeres con hijos y sin hijos) pero no lo hace el incremento del número de hijos. Por el contrario, la tasa de temporalidad se incrementa de forma muy relevante a partir del tercer hijo.

**Emprendimiento.** En 2017 se ha producido un avance relevante en el emprendimiento femenino, de un punto hasta el 5,6% de tasa de actividad emprendedora. España se sitúa a un nivel medio respecto a los socios europeos, lejos de países como Estonia, Letonia, Eslovaquia, Holanda o Polonia que constituyen el grupo de cabeza.

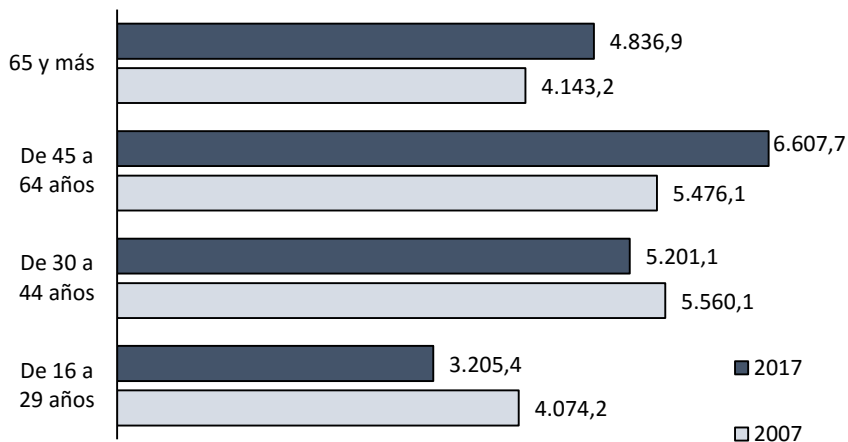
**Brecha salarial.** ha reducido En los últimos 5 años, España ha sido el país que más ha reducido la brecha salarial de la zona euro, situándose a un nivel 2,1pp inferior en el 14,2% según la metodología Eurostat. Se reduce en 4,5pp desde 2012. En términos OCDE, los datos más recientes de 2014 muestran una brecha salarial del 11,5% en 2014, dos puntos menos que el dato de 2010.

# Mujeres afiliadas a la Seguridad Social



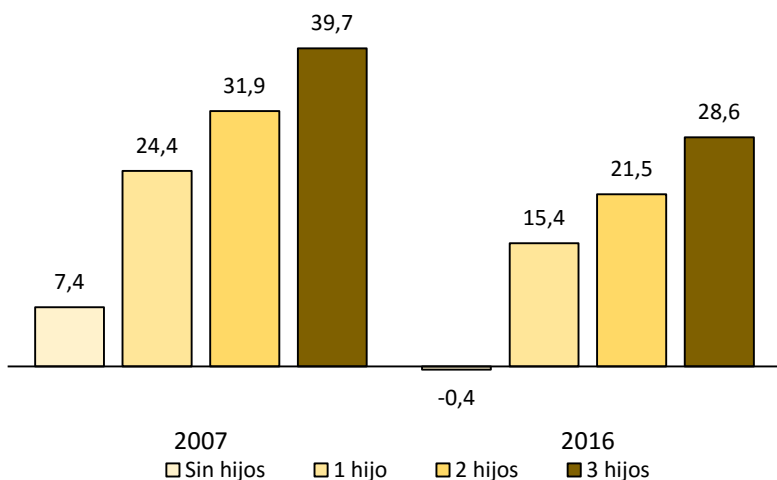
# LA POBLACIÓN AUMENTA EN UN CONTEXTO DE ENVEJECIMIENTO

POBLACIÓN FEMENINA POR GRUPOS DE EDAD. MILES



FUENTE: INE. EPA

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



FUENTE: EUROSTAT

En los últimos diez 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 en 2007 al 24,4% en 2017, una proporción más elevada que entre los hombres (20,0%).

En 2017 hay 600 mil mujeres más que en 2007, sin embargo, hay 100 mil menos de 16 a 64 años. Mientras que la población de 16 a 29 años ha descendido en casi 2 millones y la de 30 a 44 años en 1 millón, las de 45 a 64 años han aumentado en 2,3 millones y la de 65 y más en 1,4 millones.

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 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 1,3 hijos por mujer, entre las más bajas del entorno europeo.

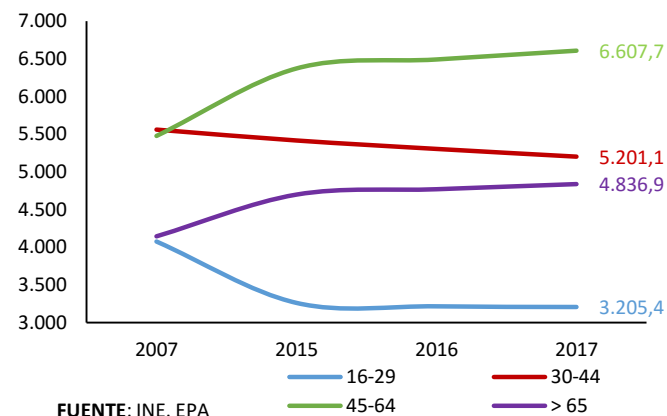
La maternidad es uno de los factores que inciden más negativamente sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo, condicionando su posterior carrera profesional, mientras que entre los hombres el impacto es positivo.

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 2017, la brecha de empleo entre hombres y mujeres de 25 a 49 años es inexistente cuando no tienen hijos mientras que en la Unión Europea esa diferencia es sensiblemente más alta, de 1,7 pp. En 2007 esas diferencias eran muy superiores, de 7,4 pp en España y de más de 2 pp en Europa.

Por el contrario, los hijos conllevan una menor tasa de ocupación para las mujeres y mayor para los hombres. En España, en 2017, la brecha en tasa de empleo se eleva a 15,4 puntos con el primero, a 21,5 puntos con el segundo y a 28,6 puntos con el tercero. En la Eurozona esa diferencia es de 15,1 puntos, de 19,7 y de 30,7 puntos, respectivamente.

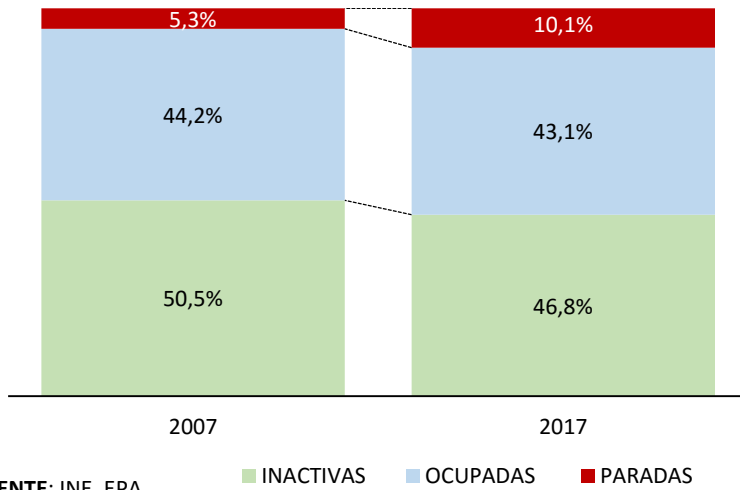
POBLACIÓN FEMENINA POR GRUPOS DE EDAD. MILES



FUENTE: INE. EPA

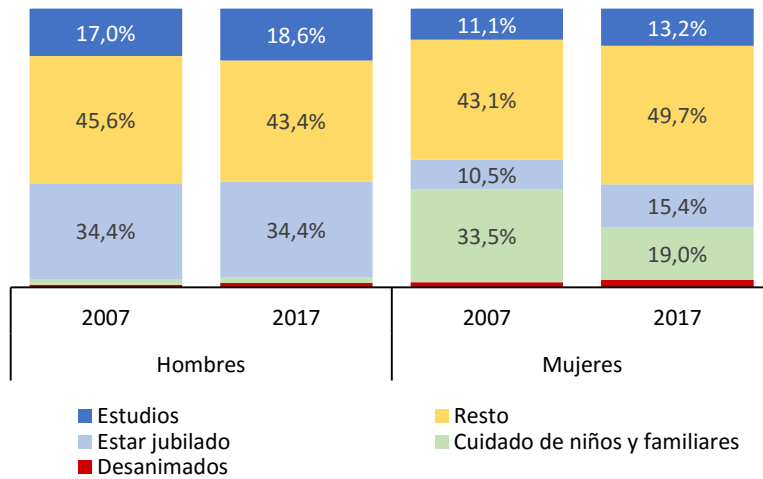
# SE REDUCE LA POBLACIÓN DESANIMADA Y LA INACTIVIDAD

**ACTIVIDAD, EMPLEO, PARO E INACTIVIDAD MUJERES**



FUENTE: INE. EPA

**INACTIVOS POR MOTIVO DE NO BUSCAR EMPLEO Y SEXO**



FUENTE: INE. EPA

La estructura de la población femenina 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 diez años.

Las mujeres que permanecen inactivas muestran una tendencia descendente, se han reducido en casi medio millón desde 2007, un -4,5%, frente a los hombres para los que ha aumentado en casi un millón, un 16,6%.

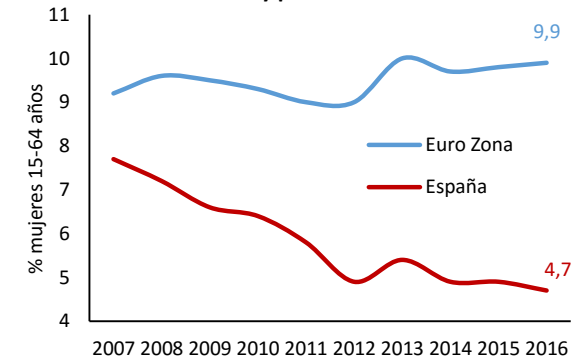
Entre los motivos alegados de inactividad, en 2017 un 19% de las mujeres lo está por cuidado de hijos o familiares, un 15,4% por jubilación y un 13,2% por estudios, mientras que únicamente un 2,7% porque cree que no va a encontrar un empleo (desanimadas). En relación con 2007, se ha reducido casi a la mitad las mujeres que permanecían inactivas por responsabilidades familiares (-45,9%), mientras que ha aumentado las que lo están por jubilación (40%) o por estudios (13,6%).

Las razones de la inactividad femenina difieren sensiblemente de la de los hombres, para los que el motivo principal es la jubilación, el 34,4% de los hombres inactivos, para el 18,6% son los estudios, mientras que las responsabilidades familiares lo son únicamente para el 2,0% y el desánimo para el 1,6%.

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 7,7%, en 2016 lo hace a tan solo el 4,7% de las mujeres con edades comprendidas entre 15 a 64 años. La media de la Eurozona ha pasado del 9,2% al 9,9%, más del doble que en España.

Por debajo de la media europea se encuentran, además de España, Dinamarca, Portugal y Grecia. Cercanos a la media destacan Bélgica, Francia, 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, Países Bajos, Reino Unido, Austria, Alemania e Irlanda.

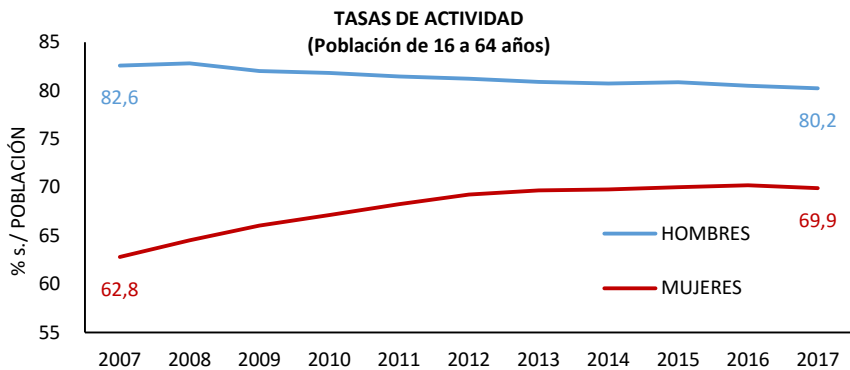
**MUJERES. Inactividad y empleo a tiempo parcial debido a responsabilidades familiares y personales**



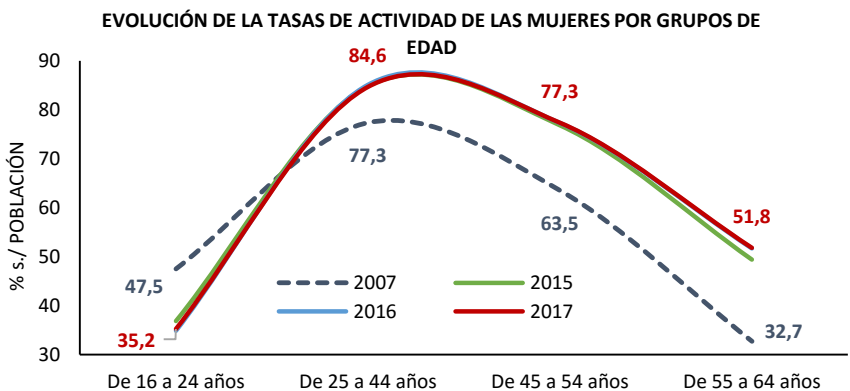
FUENTE: EUROSTAT



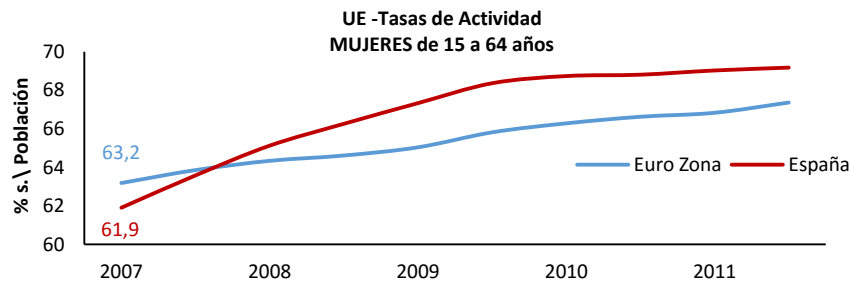
# LA POBLACIÓN ACTIVA SE MANTIENE ESTABLE CON UNA TASA DE ACTIVIDAD CERCANA AL 70 %



FUENTE: INE. EPA



FUENTE: INE. EPA



FUENTE: EUROSTAT \* Promedio de 4 trimestres hasta el 3T2017

Al terminar 2017 hay 10.569.700 mujeres activas en el mercado de trabajo, de las que 8.558.500 están ocupadas y 2.011.100 en desempleo.

En 2017 la economía ha mantenido ritmos de crecimiento elevados 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 se ha frenado la caída de la población activa.

En el último año la población femenina ha aumentado en 73.500 personas, un 0,4%, aunque se han retirado del mercado de trabajo 39.200 mujeres (-0,4%).

La tasa global de actividad de las mujeres de 16 a 64 años en 2017 desciende levemente respecto a la registrada un año antes, el 69,9% frente al 70,2% de 2016. Desde el máximo alcanzado en 2015, al superar el 70%, la tasa de actividad femenina se mantiene estable, frente a los aumentos acumulados entre 2007 y 2012, más de 6 pp., como consecuencia del alargamiento de los estudios entre las jóvenes y la jubilación entre las mujeres mayores.

La diferencia con respecto a la tasa de actividad de los hombres ha seguido reduciéndose, es de 10,1 puntos porcentuales en 2017, cuando en 2000 era de 26,9 puntos y en 2007 se mantenía en casi 20 puntos.

Los mayores avances en tasa de actividad en la última década 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 12 pp, al 35,2%, frente a las mujeres adultas de 25 a 64 años para las que ha aumentado en 10 pp, hasta el 75,1%.

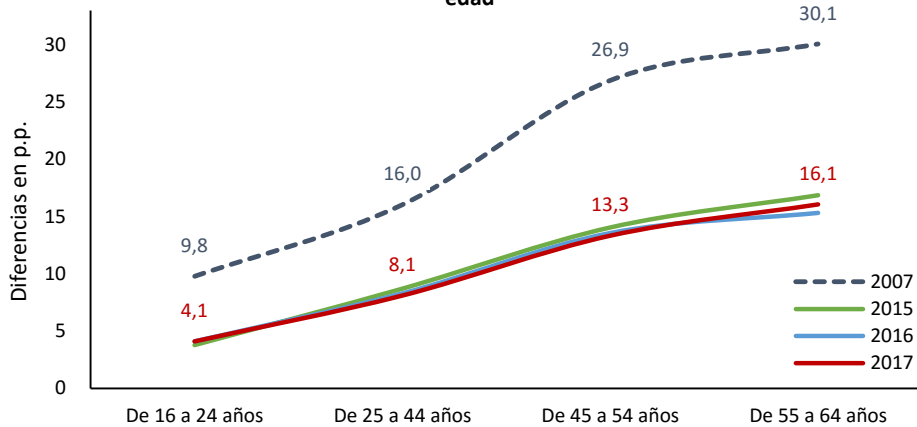
Las mujeres de entre 25 y 44 años son las que tienen la tasa de actividad femenina más elevada, el 84,6% en 2017. Este tramo de edad es donde se concentra también la mayor parte de las mujeres activas y en el que las mujeres registran los mayores incrementos en sus tasas de actividad, como consecuencia 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 casi la mitad, de forma más patente entre las mujeres mayores de 45 años. No obstante, la brecha es menor entre las mujeres más jóvenes, entorno a los 4 pp en 2017, y se va ampliando a medida que avanza la edad, alcanzando los 16 pp entre las mujeres de 55 a 64 años.

En relación con la Eurozona, España presenta una tasa de actividad entre las mujeres superior al nivel medio de la Eurozona, del 68,8% frente al 67,6%. Esto contrasta con la situación en 2007, cuando las mujeres en España tenían un nivel de actividad, 1,3 puntos inferior a la de la UE, 63,4%.

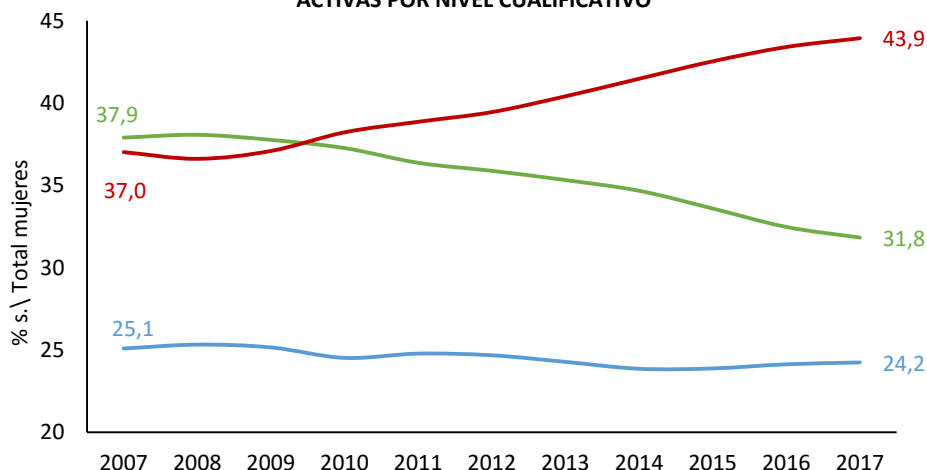
# LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LA POBLACIÓN ACTIVA POR EDAD APENAS CAMBIA, SON MAYORÍA ENTRE LOS ACTIVOS DE MAYOR CUALIFICACIÓN

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



FUENTE: INE. EPA

ACTIVAS POR NIVEL CUALIFICATIVO



FUENTE: INE. EPA

— Bajos — Medios — Altos

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

La presencia de la mujer en el conjunto de la población activa se mantiene en el entorno del 45% del total de la población activa, algo más elevada entre los activos jóvenes (46%) y menor entre los activos mayores de 55 años (35%). En los últimos diez años, sin embargo, han sido las mujeres de 30 y más años las que han experimentado un incremento de la población activa muy superior a la de los hombres, a una tasa del 17,8% entre las de 30 a 54 años entre 2007 y 2017 frente al 0,1% entre los hombres de esas edades, y del 90,5% entre las de 55 y más años (30,3% los hombres).

El nivel educativo femenino continúa reforzándose, predominando las de estudios altos y medios: el 43,9% de las mujeres activas tienen estudios superiores y el 24,2% estudios medios, frente al 31,8% con estudios bajos.

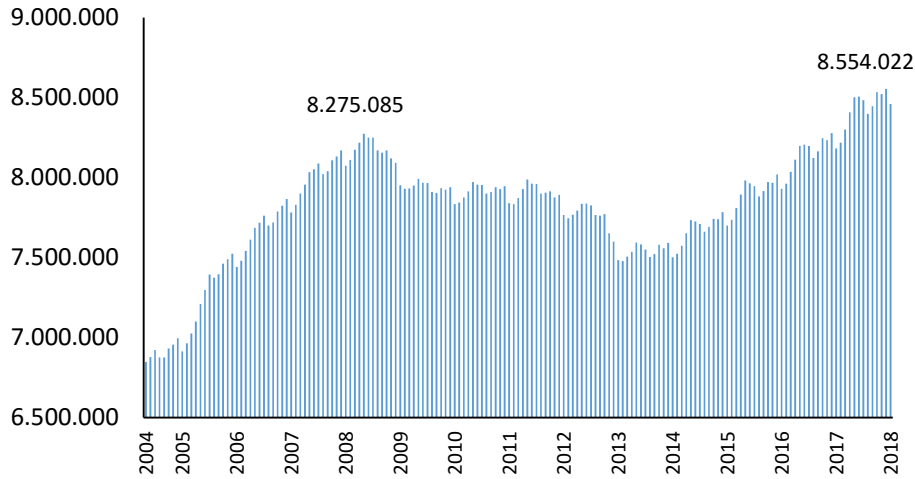
Las mujeres están sólidamente representadas en el mercado de trabajo en los niveles educativos más altos, con una tendencia al alza. El 52,3% de los activos con educación superior son mujeres, prácticamente igual valor que en 2016 y más de tres puntos más que en 2007 (3,4 pp.). Las mujeres activas de estos niveles educativos han crecido en un 31,6% desde 2007, frente al menor aumento, del 14,7%, de los varones con este nivel de formación.

En los niveles educativos más bajos su peso es inferior: representan el 39,8% del total de activos con estudios bajos, con una tendencia a la baja con una reducción del -6,9% 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 37,8%, y con un nivel alto, el 37,2%, en 2017 el 43,9% de las mujeres activas presentan un nivel de estudios alto y el 31,8% un nivel bajo. Los niveles de estudios medios se mantienen estables, representan el 24,2% de las mujeres activas (el 25% en el año 2007).

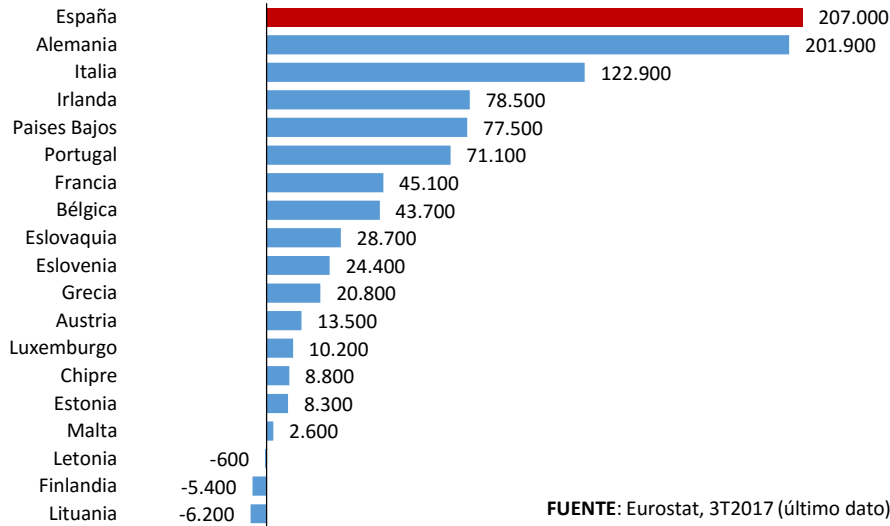
# AUMENTA INTENSAMENTE EL EMPLEO FEMENINO, A MAYOR RITMO ENTRE LAS JÓVENES

Mujeres afiliadas a la Seguridad Social



FUENTE: MEYSS

Variación mujeres ocupadas (15 a 64 años)



FUENTE: Eurostat, 3T2017 (último dato)

La media anual de mujeres ocupadas en 2017 asciende a 8.558.500, un 2,6% más que en 2016, +217.700. Este crecimiento es similar al registrado por los hombres, del 2,7%, con 265.500 ocupados más.

El incremento del empleo en el último año se registra en todos los grupos de edad, destacando el de las más jóvenes de entre 16 y 24 años, del 15,3% anual, +57.600 ocupadas. Las mujeres adultas de entre 30 y 54 años, tramo de edad donde se concentra el grueso del empleo femenino, elevan sustancialmente su nivel de ocupación, 86.500 más que hace un año, un +1,5%. Entre las mayores de 55 años el incremento ha sido del 4,4%, 58.000 ocupadas más.

En 2017 se han recuperado los niveles de empleo alcanzados en 2007, previo a la crisis, entre las mujeres adultas, mayores de 30 años, mientras que para las jóvenes se ha reducido a la mitad.

La evolución del empleo entre 2007 y 2017 ha sido más favorable para las mujeres que para los hombres. En el conjunto del periodo, la ocupación femenina se reduce sólo entre las jóvenes hasta 29 años y a un ritmo inferior al de los hombres, para los que desciende en todos los grupos de edad, con excepción de los mayores de 55 años. Para las mujeres adultas la ocupación aumenta, en un 74,7% para las de 55 y más años y en un 7,2% para las de 30 a 54 años.

La presencia de la mujer en el conjunto del empleo se eleva al 45,5%, 4pp más que en 2007, siendo algo más elevada la presencia entre los ocupados jóvenes (47%) y menor entre los ocupados mayores de 45 años (44%), si bien, en relación con 2007, 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 2017 es superior en 10 pp al peso que tenían en 2007).

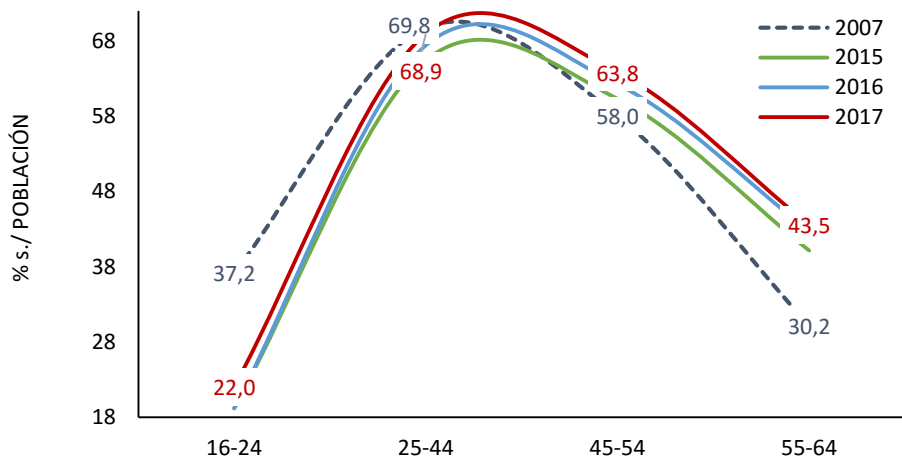
La tasa de empleo crece por quinto año consecutivo, a la vez que la brecha de género se mantiene en los niveles más bajos de la serie: desde 2007 se ha reducido a casi la mitad, desde los más de 20 pp en ese año a 11 pp en 2017.

La tasa de ocupación de las mujeres para la población de 16 a 64 años se ha situado en 2017 en el 56,5%, 1,4 puntos más que en 2016 y medio punto superior a la de 2007.

Los datos de afiliación a la Seguridad Social muestran ritmos de crecimiento del empleo más elevados, del 2,6% en 2017 con respecto a 2016 y del 5,0% en relación con los niveles alcanzados en 2007.

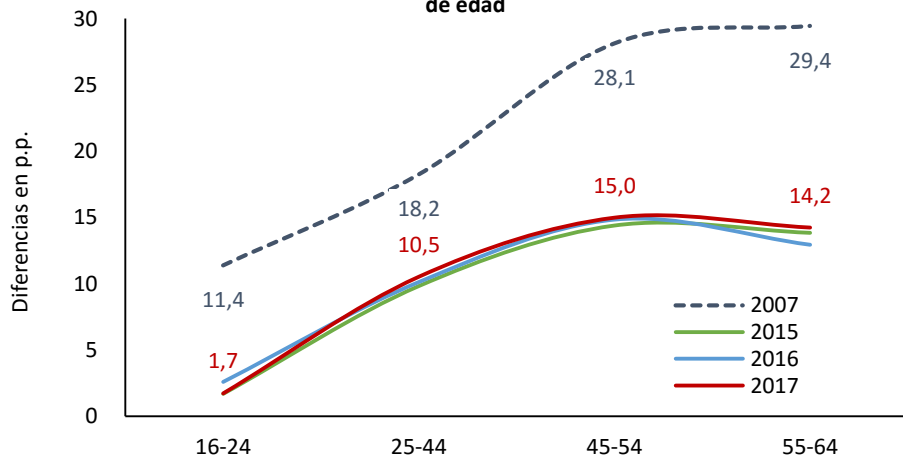
# LA TASA DE EMPLEO AUMENTA POR QUINTO AÑO Y REDUCE LA BRECHA CON EUROPA

**EVOLUCIÓN DE LA TASAS DE OCUPACIÓN DE LAS MUJERES POR GRUPOS DE EDAD**



FUENTE: INE. EPA

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



FUENTE: INE. EPA

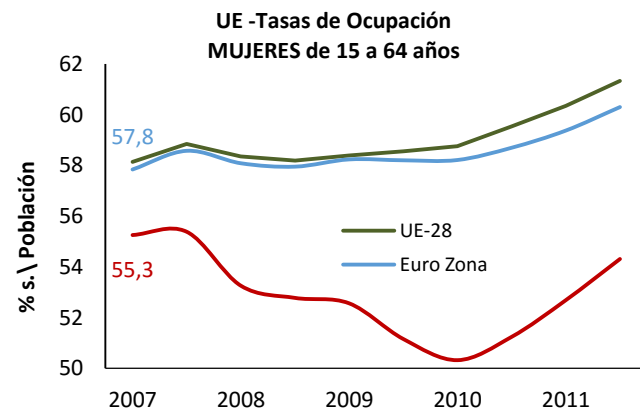
En el último año el incremento de la tasa de empleo se produce en todos los grupos de edad femeninos, aunque cobra especial intensidad en los tramos entre 16 y 24 años, 2,8 puntos básicos, gracias al fuerte impulso del empleo joven en 2017. También es destacable en los grupos de edad de entre 25 y 54 años, para las que aumenta en 1,5 pp, edades donde se concentran los mayores niveles de empleo femeninos, con tasas en torno al 65%, y menor en las mujeres de 55 a 64 años (+0,8 puntos).

Entre las mayores de 45 años las tasas de empleo son significativamente superiores a las previas a la crisis, mientras que en las jóvenes hasta 24 se encuentran todavía muy por debajo de esos niveles, como consecuencia de la prolongación de los estudios entre las mujeres jóvenes.

Desde 2007 se han reducido significativamente las diferencias de género en tasas de empleo en todos los grupos de edad sin excepción, de forma más patente, en más de 13 puntos porcentuales, 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 casi 8 pp. Entre los jóvenes la brecha en estos momentos es prácticamente inexistente, se ha reducido a apenas 1,7 pp, frente a más de 11 pp en 2007.

En relación con Europa, la tasa de empleo femenina en España presenta desde 2012 una tendencia a aproximarse a la media de la Eurozona. En 2017 ha aumentado 1 punto porcentual y ha recuperado ya 5 puntos desde el mínimo de 2013, hasta situarse en los niveles de 2008. La distancia con la Zona euro ha

pasado de 7,9 puntos en 2013, cuando la tasa de empleo se situó en sus niveles más bajos, a 4,7 puntos en 2017.



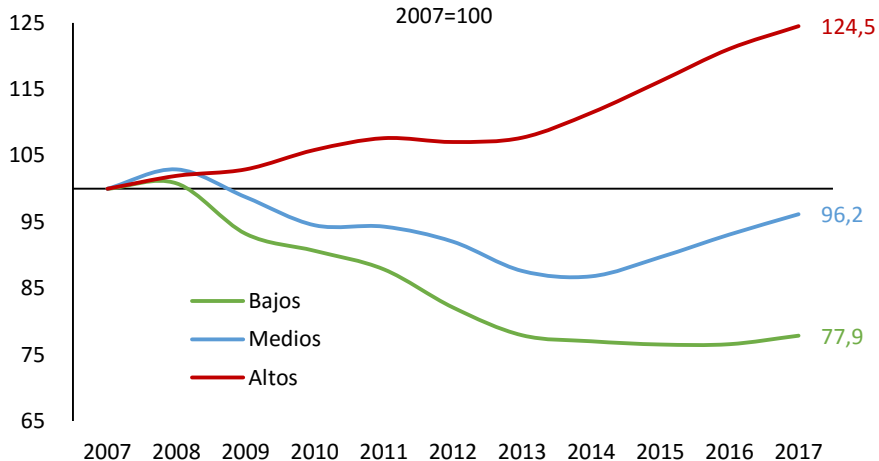
\*.- Promedio últimos 4 trimestres, hasta 3T2017

FUENTE: EUROSTAT

# MÁS DE LA MITAD DE LOS OCUPADOS CON NIVEL DE ESTUDIOS ALTO SON MUJERES

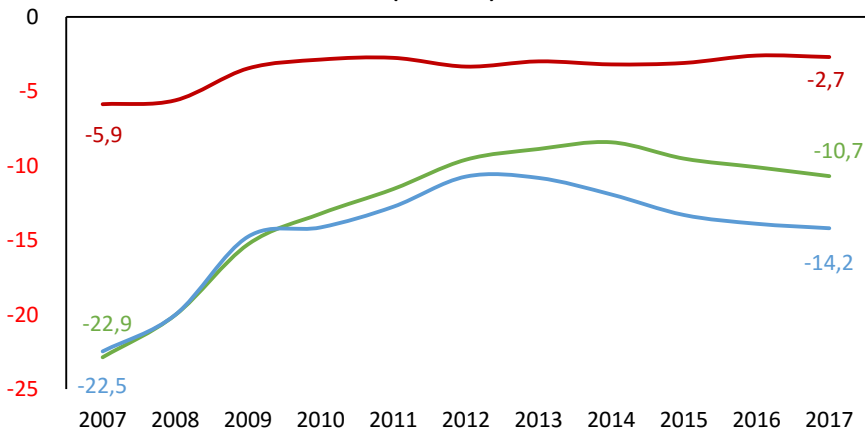
**EMPLEO FEMENINO POR NIVEL DE ESTUDIOS**

2007=100



FUENTE: INE. EPA

**Diferencia de género absoluta en la tasa de empleo (15 a 64 años)**  
(TEM-TEH)



FUENTE: INE. EPA

Bajos Medios Altos

Al igual que sucede con la actividad, el nivel de formación de las mujeres incide en sus niveles de empleo: los datos de 2017 confirman, una vez más, 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 todos los niveles de estudios, pero con mayor intensidad en los niveles alto y medio.

En el último año, todos los niveles educativos han generado empleo, más intensamente entre las mujeres con un nivel de estudios alto: las ocupadas con niveles de formación alto han aumentado en un 2,8%, 113.000 más, y las de niveles medios un 3,3%, 65.400 más. Por su parte, las ocupadas con niveles formativos bajos han incrementado su nivel de ocupación en menor medida, un 1,7%, +39.400.

Las mujeres son mayoría entre los ocupados con nivel de estudios alto, el 51,4% en 2017 y tienen una menor representación entre los ocupados con nivel bajo de estudios, 37,9%.

En 2017, por tercer año consecutivo, las mujeres con niveles de formación bajos han incrementado su nivel de empleo, frente a los años anteriores, en los que se redujo. 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 los aumentos de ocupados masculinos con niveles de formación altos han sido menos pronunciados que entre las mujeres.

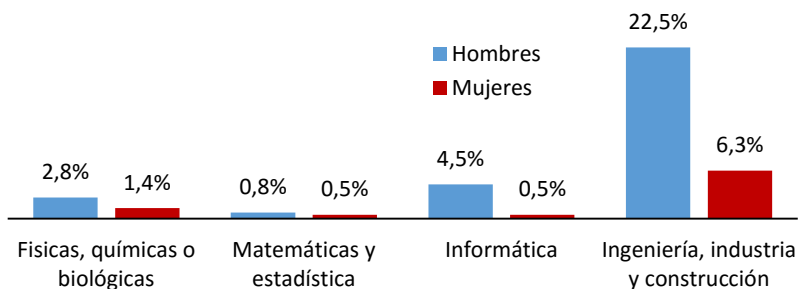
En línea con este comportamiento, la brecha de género en tasa de empleo por nivel de estudios se ha reducido en el conjunto de los últimos diez años, de forma más pronunciada en estos tres últimos y con mayor intensidad en los niveles de estudios altos y medios, en los que, además es más baja.

La brecha es menor en los niveles altos, 2,7 puntos porcentuales, se sitúa en algo más de 10 puntos en los niveles de estudios bajos y supera los 14 puntos en los niveles medios. En 2007 las diferencias entre la tasa de empleo de las mujeres respecto a la de los hombres eran más marcadas, de casi 6 puntos en los niveles altos (5,9), y de más de 22 en los niveles medios y bajos (22,5 y 22,9 pp. respectivamente).

En este ámbito, 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.

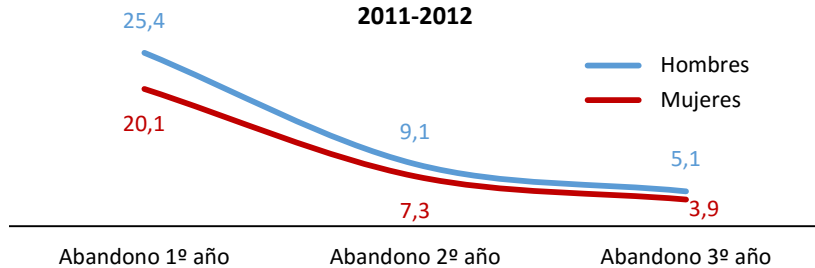
# LAS MUJERES GRADUADAS EN CIENCIAS, MATEMÁTICAS, TECNOLOGÍAS E INGENIERÍAS SE SITÚAN EN EL ENTORNO EUROPEO PERO SON MINORÍA

**Graduados por materias. % del total de graduados**



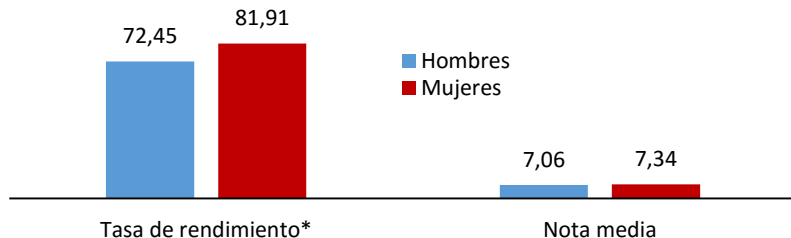
FUENTE: M<sup>º</sup> EDUCACIÓN

**Tasas de abandono para los alumnos con entrada en el curso 2011-2012**



FUENTE: M<sup>º</sup> EDUCACIÓN

**Tasa de rendimiento y nota media de los universitarios. %**



FUENTE: M<sup>º</sup> EDUCACIÓN.

\*Relación entre nº créditos superados y nº créditos matriculados

En el año 2015 en España, la tasa de graduados en las mujeres en ciencias, matemáticas, tecnologías e ingeniería por 1000 habitantes con edades comprendidas entre 20-29 años era, de acuerdo con el indicador elaborado por Eurostat, de 13,3‰ frente a 31,4‰ entre los hombres. En Europa, las mujeres graduadas en esas materias representaban el 13,1‰, mientras que los hombres graduados tan solo suponían el 24,9‰.

Si se analizan las estadísticas de educación relativas a los estudiantes graduados en 2016 se observa que las mujeres, a pesar de representar el 60% 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, 108.805, únicamente el 8,7% lo fueron en estas materias frente al 30,5% entre los hombres graduados en ese año (72.189). Del total de graduados en Ciencias e Ingeniería, 31.937, únicamente el 30% fueron mujeres.

En este sentido, el porcentaje de mujeres graduadas en Ciencias de la naturaleza representaban el 43,1% de los graduados en Ciencias, las mujeres graduadas en Matemáticas el 48,2% de los graduados en Matemáticas, las graduadas en Informática el 14,6% del total de graduados en Informática y las graduadas en Ingeniería y Arquitectura el 31,2% de los graduados en esta materia.

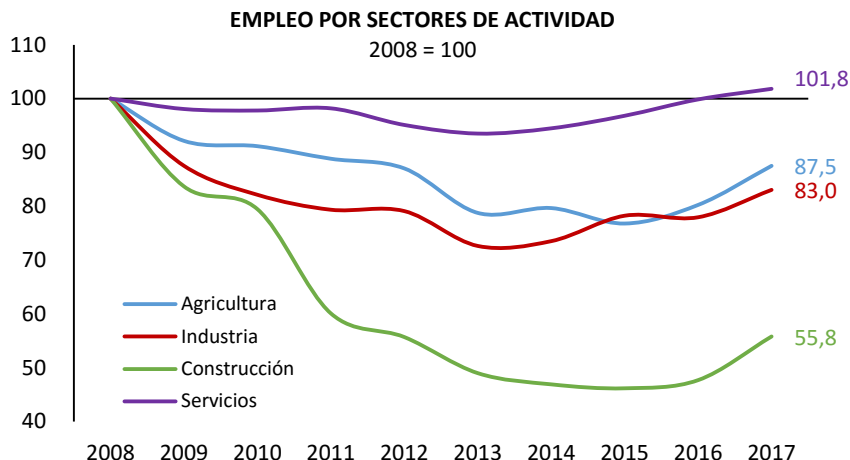
Si se analiza la tasa de abandono en el primer año de estudios, para el conjunto de estudios universitarios, ésta es más baja entre las mujeres que entre los hombres, del 20,1% frente al 25,4%. Para las ramas científicas y técnicas, las diferencias por sexo son más marcadas, a favor de las mujeres: en Ingeniería la tasa de abandono es 7 puntos inferior entre las mujeres (17,6% frente al 24,2% entre los hombres), en matemáticas de 5 puntos (29,7% frente a 34,6%) y menor en Ciencias, 1 punto porcentual (26,4% frente a 27,3%), mientras que en Informática la tasa de abandono es superior en las mujeres, del 35,1% frente al 33,8% 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 81,9% para el conjunto de los estudios universitarios, que entre los hombres (72,5%). 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 69,5% y baja al 68,1% entre los hombres, en Matemáticas es del 67,2% (el 62,6% entre los hombres), en Informática es del 67,5% (el 63,5% en los hombres) y en Ingeniería y Arquitectura del 73,2% frente al 66,5% en los hombres.

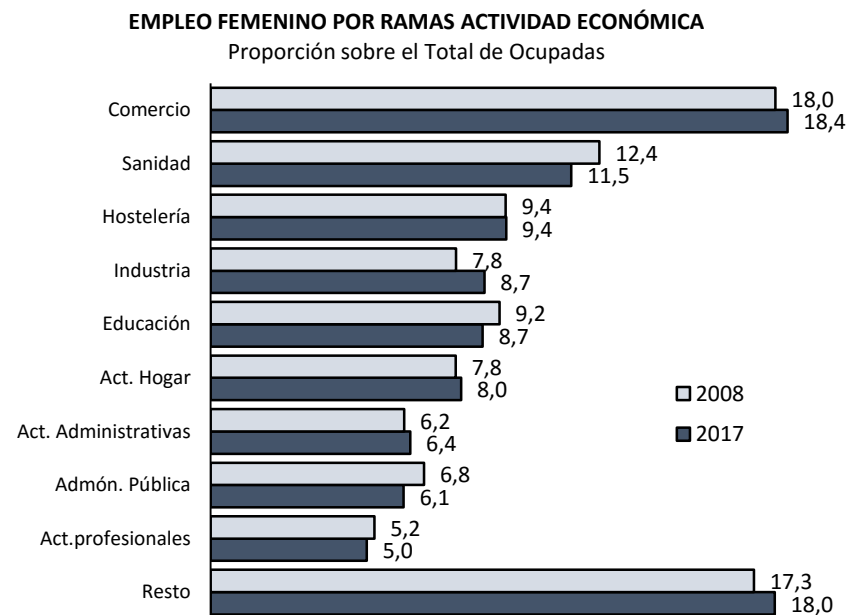
La nota media global de las graduadas también es superior a la de los graduados, del 7,34 frente 7,06, aunque en estas materias es una décima inferior, excepto en Ingeniería, donde es 5 centésimas más alta.



# MANTIENEN MAYORÍA EN SERVICIOS: EN SANIDAD, EDUCACIÓN, HOSTELERÍA Y COMERCIO



FUENTE: INE. EPA



FUENTE: INE. EPA

Las mujeres ocupadas desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, donde trabajan 7.604.000, casi el 89% de las mujeres con empleo. Le sigue en importancia la industria, con 660.600 mujeres ocupadas, y a más distancia la agricultura (194.900) y la construcción (99.100). En el último año, el nivel de empleo femenino aumenta en todos los sectores de actividad económica. Destaca el aumento relativo del empleo en la construcción y la agricultura, con un +17,0%, +14.400, y un +9,0%, +16.200, respectivamente. En la industria, el empleo femenino ha crecido a un ritmo anual del 6,5% y en servicios casi un 2%.

La estructura sectorial del empleo de la mujer permanece prácticamente estable. En 2017 la proporción de trabajadores del sector servicios que son mujeres supera a la de los hombres y supone el 53,4% 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 24,9% frente al 24,6% en 2008 y en la construcción al 8,8%, respecto al 7,2% en 2008. Por el contrario, pierde peso en la agricultura, donde el 23,8% de los ocupados en 2017 son mujeres frente al 26,9% en 2008.

En relación con los niveles de empleo alcanzados en 2008, el empleo femenino supera ya en un 1,8% al de ese año en el sector servicios. En el resto de sectores el nivel de empleo es todavía inferior. La mayor diferencia se da en la construcción, es un 44,2% inferior, seguida de la industria, con un -17,0%.

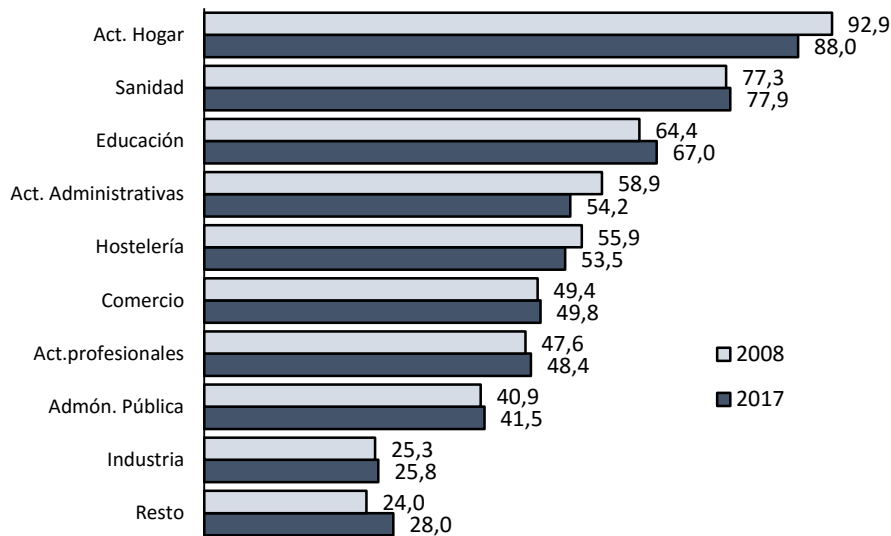
En el último año la ocupación de las mujeres se ha elevado en la mayoría de las ramas de actividad, en dieciséis ramas, y lo ha hecho a ritmos elevados, muy superiores al ritmo de crecimiento del conjunto del empleo. Destacan los incrementos en actividades sanitarias y servicios sociales, la industria manufacturera, hostelería y actividades profesionales, científicas y técnicas, así como también en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y construcción; y, en menor medida, en administración pública, actividades artísticas e información y comunicaciones.

Dentro del Sector Servicios, las ramas de actividad que tradicionalmente emplean un mayor número de mujeres son el comercio en la que trabajan el 18,4% de las mujeres, con casi un millón y medio de mujeres (1.490.900) y las actividades sanitarias y de servicios sociales, que ocupa al 11,55 de las mujeres (1.219.000). También el empleo femenino es elevado en educación, con 844.000 mujeres, y en hostelería con 875.100 y, en menor medida, la industria manufacturera (617.500), junto con las actividades de los hogares, la Administración Pública, las actividades administrativas, en las que supera el medio millón de mujeres, además de las actividades profesionales, científicas y técnicas, con 472.900 mujeres.

# CONTINÚA LA DIVERSIFICACIÓN DEL EMPLEO EN LAS DISTINTAS RAMAS DE ACTIVIDAD

## EMPLEO POR RAMAS ACTIVIDAD ECONÓMICA

Proporción de Mujeres sobre el total de Ocupados

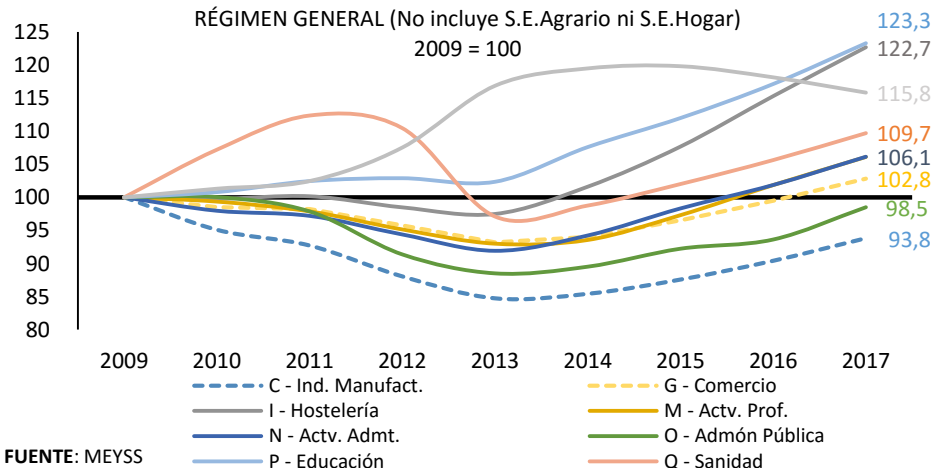


FUENTE: INE. EPA

## AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN ALTA LABORAL

RÉGIMEN GENERAL (No incluye S.E.Agrario ni S.E.Hogar)

2009 = 100



FUENTE: MEYSS

En 2017 la presencia de la mujer es mayoritaria en ocho ramas de actividad. Destacan, sobre todo, en actividades de los hogares, con el 87,9%; en actividades sanitarias y servicios sociales, con el 77,9%; en educación con el 67,0% y en otros servicios con el 65,3%.

Es asimismo significativa en otras ramas productivas en las que componen la mitad o más del colectivo, tales como la hostelería, actividades inmobiliarias, actividades administrativas y servicios auxiliares, y en comercio y actividades profesionales, científicas y técnicas, con casi la mitad del colectivo.

En los nueve últimos años, entre 2008 y 2017, el empleo de la mujer ha crecido en once ramas de actividad y se ha reducido en el resto. Destaca el ritmo de crecimiento en suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, el +22,0% y en actividades sanitarias y de servicios sociales, +22,6%, y, en menor medida, en actividades inmobiliarias (18,9%) y educación (12,5%).

Si se analiza la evolución del empleo en aquellas actividades en las que la mujer tiene una mayor presencia, a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social por ramas de actividad, referidos al Régimen General de la Seguridad Social, se observa que en todas ellas aumenta en el último año y lo hace a un ritmo elevado, a una tasa media superior al 4%, a excepción de la actividad de hogares en las que desciende (-280, -2,0%). Las ramas en las que ha aumentado más el empleo en 2017 han sido las actividades sanitarias, con 41.008 empleos adicionales, un 3,9% de aumento, junto con hostelería (40.204, 6,4%) y comercio (38.217, 3,3%) destacando, en términos relativos, administración y defensa y educación, en las que aumenta a una tasa del 5,3%, junto con actividades científicas y actividades administrativas (4,7%).

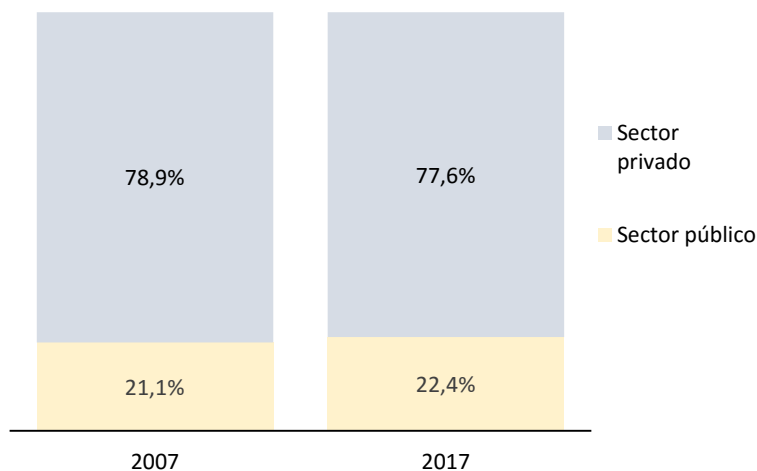
Respecto a la evolución observada en los últimos ocho años, entre 2009 año de referencia de la nueva CNAE y el año 2017, se observa que en el conjunto del periodo el empleo aumentó un 5,5%, de forma que, en la mayoría de las actividades en las que la mujer tienen una mayor presencia, los niveles de empleo en 2017 superan los alcanzados en el año 2009. El crecimiento más elevado lo presenta educación, donde el empleo de la mujer aumentó un 23,3%, en casi 100 mil mujeres, seguida de hostelería, con un 22,7% de aumento y 120 mil mujeres ocupadas adicionales, junto con hogares (15,8%) y actividades sanitarias (89,7%).

A lo largo del 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 y administrativas.



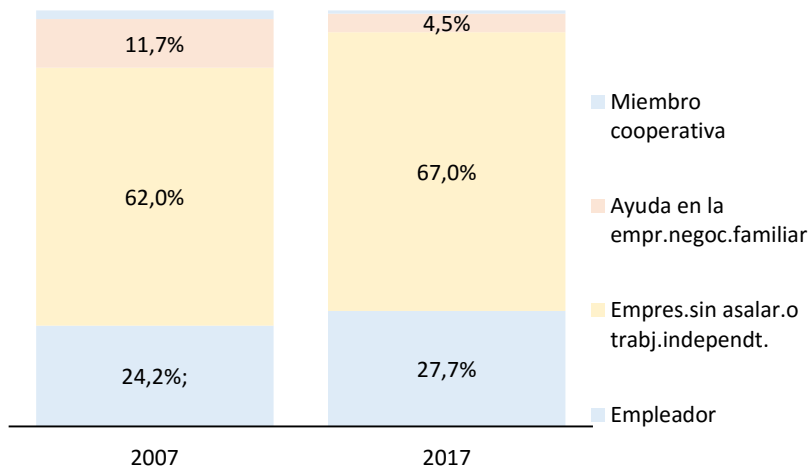
# EL EMPLEO ASALARIADO CONCENTRA LA CREACIÓN DE EMPLEO

ASALARIADAS POR SECTOR



FUENTE: INE. EPA

TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA



FUENTE: INE. EPA

La composición del empleo femenino atendiendo a la situación profesional en 2017 presenta una estructura estable, con una mayor participación en el empleo asalariado y menor en el empleo no asalariado. En este último año, su presencia en el total del empleo asalariado se eleva al 47,8%, suponen el 55,5% de los asalariados del sector público y el 46,0% 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, la presencia de la mujer es más reducida, suponen el 33,6%, del total siendo más elevada en “ayudas familiares”, alcanza el 54,5%, y los autónomos sin asalariados, el 34,3%, y menor entre los empleadores, el 30,1%. En comparación con la situación en 2007, el empleo de las mujeres ha tenido una evolución positiva en la mayoría de ellas: han aumentado en más de 5 puntos porcentuales su peso entre los empleadores y más de 2 entre los empresarios sin asalariados, mientras que la han reducido en 5,3 puntos entre las ayudas familiares, aproximándose a la paridad.

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 (29,4%) o como técnicos y profesionales científicos (el 22,0%), mientras que únicamente el 2,7% son directivos o el 2% artesanos u operadores. Las mujeres directivas representan algo menos de la tercera parte de los directivos en España, el 30,6% (el 30% en 2011).

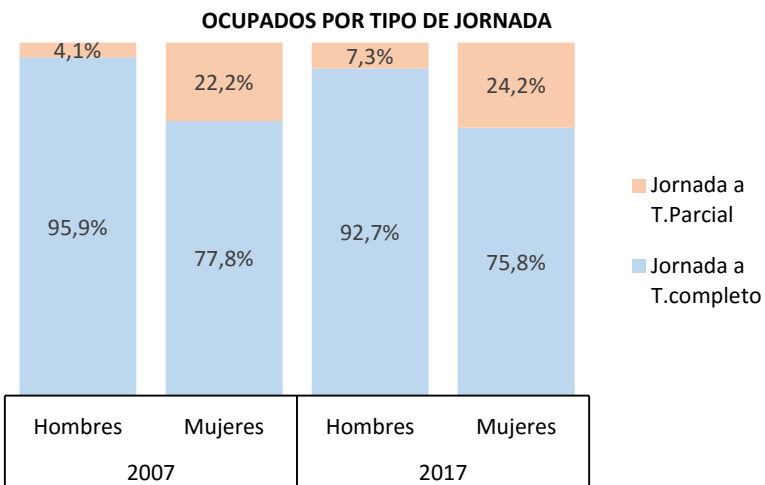
Los hombres, por el contrario, presentan una distribución más diversificada: las ocupaciones de mayor peso son la de artesanos (18,9%), servicios de restauración (16,5%) y técnicos y profesionales científicos (14,6%), junto con técnicos de apoyo y operadores (12,6%), a la vez que se observa un peso relativo más alto en comparación con las mujeres en puestos directivos (4,9%).

Las mujeres constituyen más del 66% del empleo en las ocupaciones correspondientes a la categoría empleados contables y administrativos, el 59,6% en servicios de restauración, personales, protección y vendedores, más del 59% en ocupaciones sin cualificar y el 56,0% 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 2016, último dato disponible, es mayoritariamente el de empleado con jefes y sin subordinados, el 77,6% frente al 65,2% entre los hombres, y únicamente el 3,8% trabajan como directivos frente al 7,5% de los hombres. Esta situación es muy estable, apenas ha cambiado en los últimos diez años.

# LAS MUJERES REPRESENTAN LAS DOS TERCERAS PARTES DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

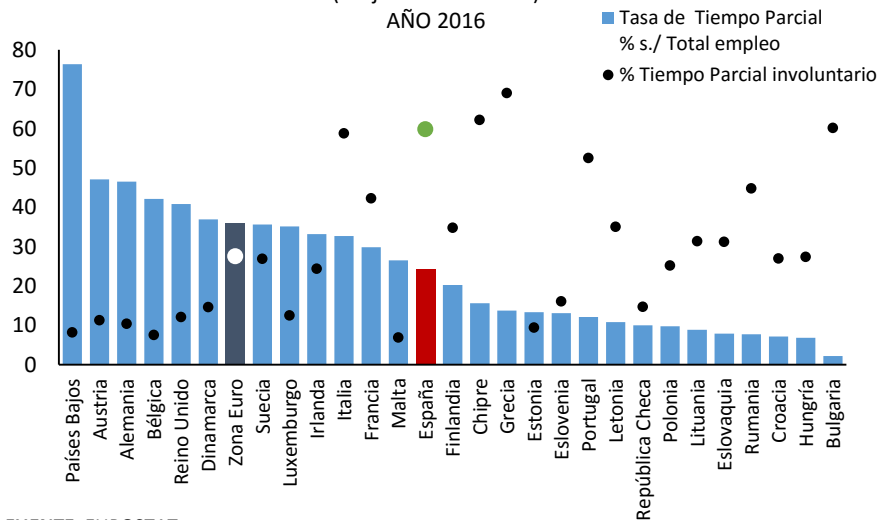


FUENTE: INE. EPA

## TASA A TIEMPO PARCIAL Y % A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO

(Mujeres 15-64 años)

AÑO 2016



FUENTE: EUROSTAT

Las mujeres concentran en España las tres cuartas partes del empleo a tiempo parcial, el 73,3%. Sin embargo, en los dos últimos años se ha suavizado la tendencia al alza que se registraba desde 2005: en 2017 el 24,2% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, igual al nivel alcanzado en 2016 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 2016, último dato disponible, se mantiene estable, en el 35,9% frente al 24,1% en España.

Por países existen diferencias importantes: destaca Holanda donde alcanza el 76,4%, junto con Austria y Alemania, en el entorno del 47%, y Bélgica y Reino Unido, en el 42,1% y 40,8% 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 se situó en el 19,5% de las empleadas a tiempo parcial en 2017, estable respecto a 2016 y 12,5pp menos que en 2007 (32,0%). Apenas un 3,4% de los hombres ocupados a tiempo parcial en 2017 atendía a estos motivos.

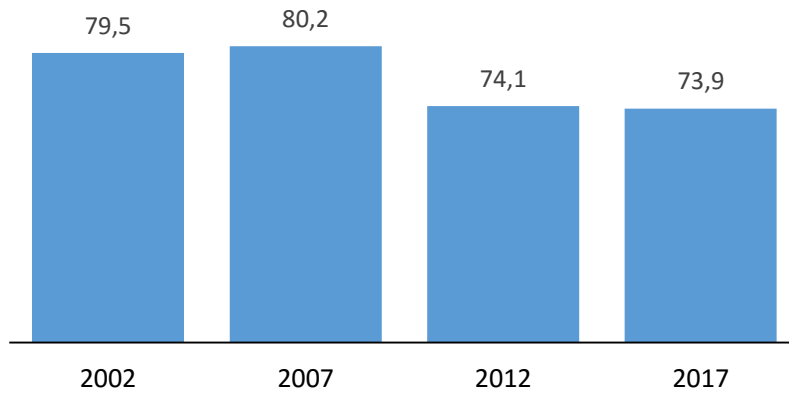
La mayor proporción de mujeres en la contratación a tiempo parcial incide en su nivel de retribuciones, de forma que aunque los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, reciben una retribución inferior. En el caso de las mujeres, de acuerdo con la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2015, fue alrededor de un tercio inferior a la retribución horaria recibida por una mujer con jornada a tiempo completo. 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 28,9%).

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 tan solo un 6,5% inferior al del hombre frente al 12,1% inferior en el caso de las mujeres a tiempo completo.

Las horas extras no retribuidas representan para la mujer alrededor del 47% de las horas extras que realiza y el 38% del total de horas extras no retribuidas realizadas por el conjunto de los asalariados, situación que apenas ha cambiado 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 44% de las horas extras que realizan.

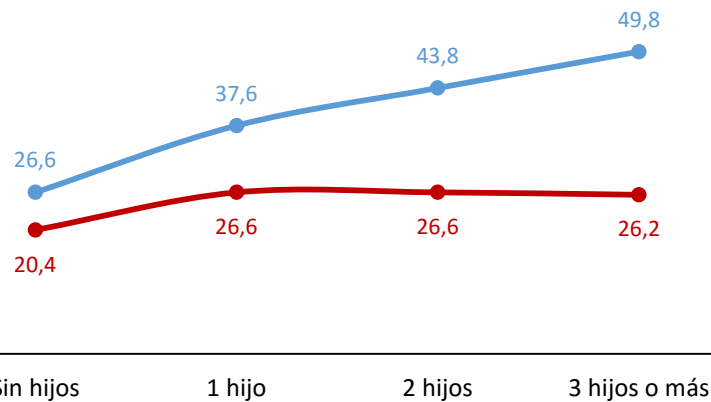
# EL EMPLEO Y LA CONCILIACIÓN

**Proporción de mujeres ocupadas con jornada a tiempo parcial sobre total ocupados a tiempo parcial.**



FUENTE: INE, EPA

**Porcentaje de tiempo parcial mujeres de 25 a 54 años por número de hijos**



FUENTE: EUROSTAT

—●— Euro zona —●— España

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 2017, 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 150.700 personas, 125.400 eran mujeres, más del 83%. Respecto a 2008, sin embargo, la tendencia de este colectivo de mujeres es a reducirse.

En la misma línea, a partir de la submuestra de la EPA del año 2016, último dato disponible, la casi totalidad de los ocupados que bajaron a tiempo parcial para disponer de más tiempo para cuidar a personas dependientes fueron mujeres (266.500 mujeres, de un total de 280.900 ocupados, es decir, el 94,8%). Desde 2009, sin embargo, su número se ha reducido casi una quinta parte (-18,6%).

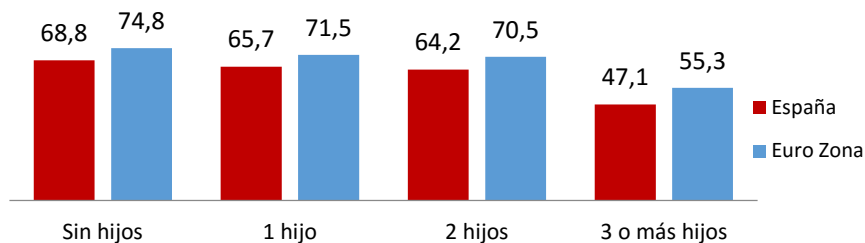
En cuanto a los ocupados que no han trabajado en la semana de referencia por tener permiso por nacimiento, del total de 84.400 ocupados, 71.900 fueron mujeres, un 85,2%.

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 2015 se ve que las mujeres eran alrededor 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. Esta mayor incidencia, junto con los complementos salariales pactados en la negociación colectiva, pueden influir en la brecha salarial de género. En cuanto a los que trabajan en su domicilio particular, aproximadamente el 40% eran mujeres. Esta situación apenas difiere de la observada en 2007.

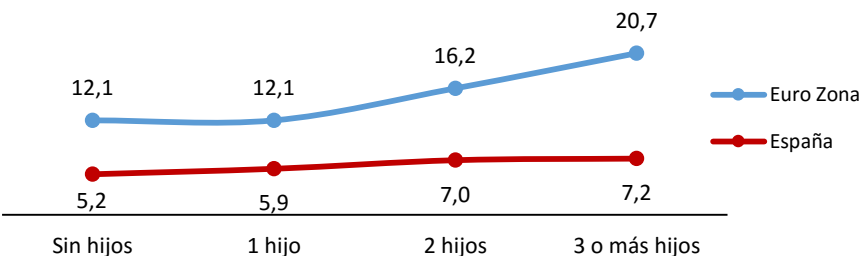
En relación con el tiempo parcial la incidencia es menor entre las mujeres de 25 a 54 años que no tienen hijos, 20,4%, y se eleva con los hijos al entorno del 26%, con independencia del número de hijos. En el caso de Europa la incidencia también es menor entre las mujeres sin hijos, del 26,6%, sube al 37,6% con el primer hijo y alcanza el 50% a partir del tercero.

# EL MAYOR NÚMERO DE HIJOS CONDICIONA EL NIVEL DE EMPLEO

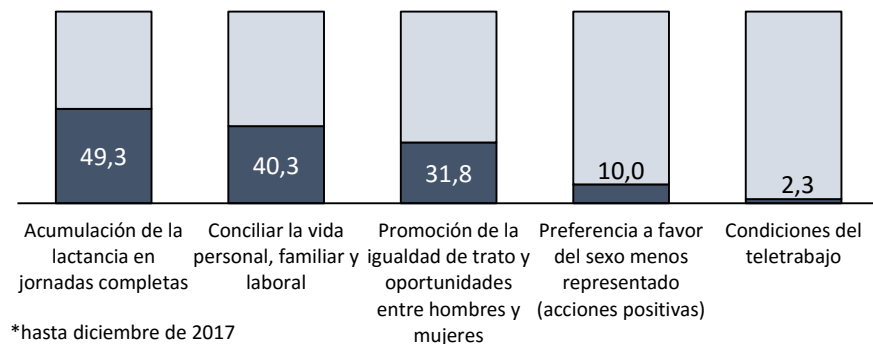
**Tasa de empleo mujeres 25-54 por número de hijos. % 2016**



**Porcentaje de mujeres 25-54 que trabajan desde casa**



**% de convenios firmados en 2017\* que incluyen las siguientes medidas**



\*hasta diciembre de 2017

FUENTE: Estadística CCT, MEYSS

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 68,8%, descendiendo a medida que aumenta el número de hijos, para situarse en torno al 65% para las que tienen 1 o 2 hijos y bajar significativamente a partir del tercer hijo, al 47,1%. Esta situación es similar a la observada en la Eurozona, donde la tasa de empleo de las mujeres sin hijos es del 74,8% y baja al 55,3% 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, cae casi 22 puntos, y menor en los niveles altos, para las que cae en 9 puntos, comportamiento similar al de la Eurozona.

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, con independencia del número de hijos, en la Eurozona alcanza niveles más altos, superiores al 12%, situándose por encima del 16% a partir del segundo hijo.

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 2017, se observa que en una proporción relativamente elevada, en el 40% de los convenios, se recogían aspectos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral y en el 49% en relación con la acumulación de la lactancia en jornadas completas, mientras que otros aspectos relacionados con estos ámbitos se contemplan en menor frecuencia. Tal es el caso de la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, recogido en el 31,8% de los convenios y, en menor medida, en el 10% de los convenios, la preferencia a favor del sexo menos representado, las denominadas actuaciones de “discriminación positiva” y, únicamente, el 2,3% 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.

# LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO VARÍAN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

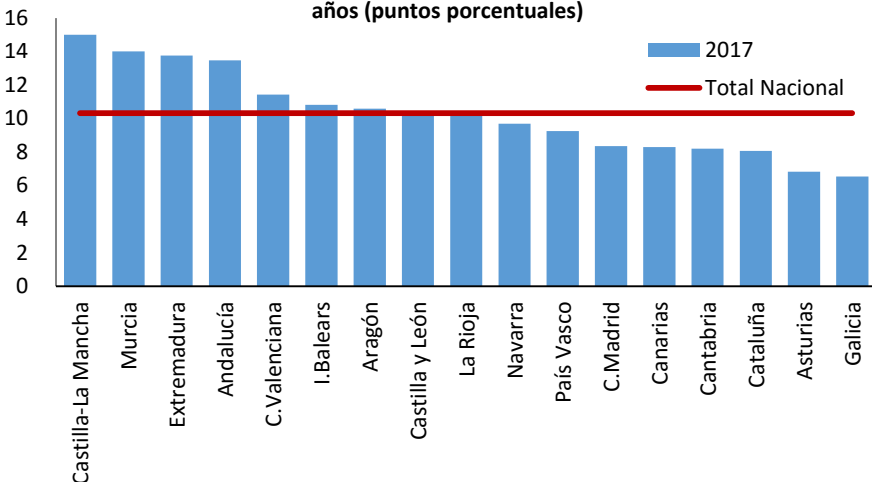
La dispersión observada en la brecha de género entre Comunidades Autónomas respondería a factores diversos vinculados al tejido productivo, a las características específicas de la mano de obra, así como a aquellos otros propios de la demografía.

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: Madrid, Cataluña y País Vasco, además de Asturias, Galicia y Cantabria.

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 15 pp en las regiones peor situadas, tal es el caso de Castilla-La Mancha, Murcia, Extremadura, 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.

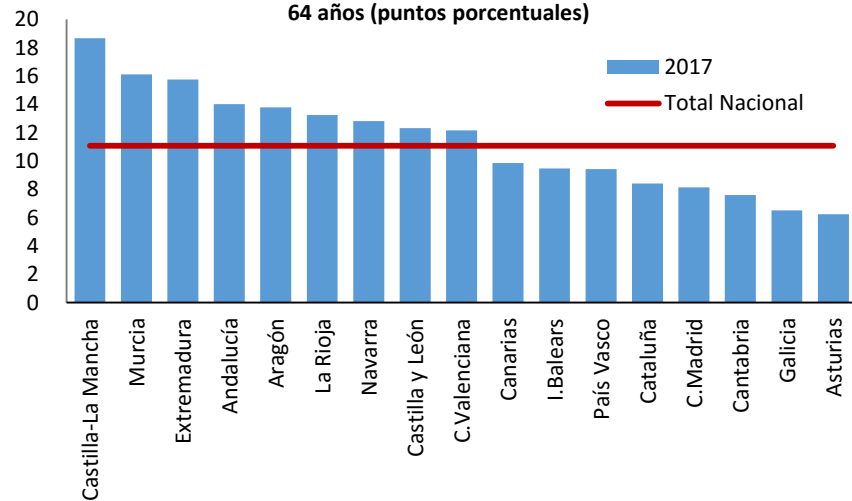
En 2017 han aumentado levemente las diferencias en tasa de empleo, a la vez que ha variado la posición relativa a nivel regional. Por debajo de la media, con menos de 10 pp de diferencia, se sitúan ocho CCAA, y las nueve restantes por encima de la media, prácticamente el mismo número que en 2016. Respecto a 2016, mejoran la posición, sobre todo, Cantabria, en la que baja desde casi 9 pp. en 2016 a 7,6 pp. en 2017, y Extremadura, Galicia y Murcia, con una reducción anual de casi 1 punto. La empeoran Navarra y Asturias, donde aumenta la diferencia en casi 3 y 2,5 puntos porcentuales, respectivamente.

Diferencia de género (H-M) por CC.AA. en tasa de actividad de 16 a 64 años (puntos porcentuales)



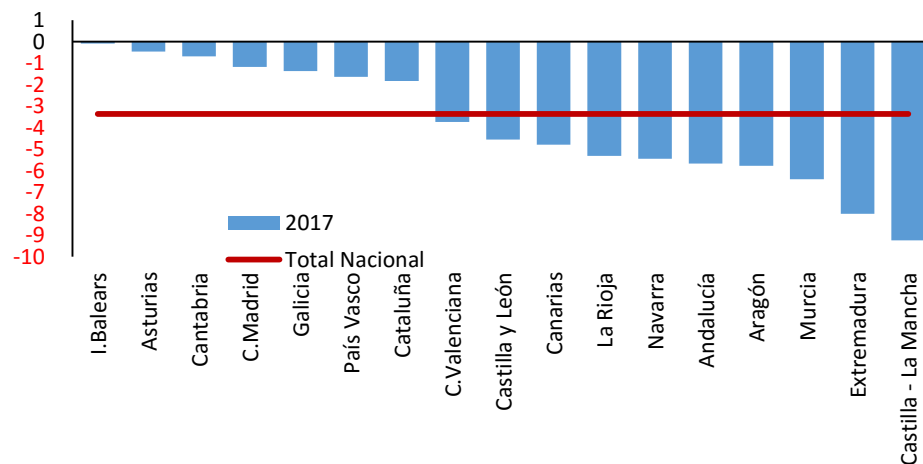
FUENTE: INE. EPA

Diferencia de género (H-M) por CC.AA. en tasa de ocupación de 16 a 64 años (puntos porcentuales)



FUENTE: INE. EPA

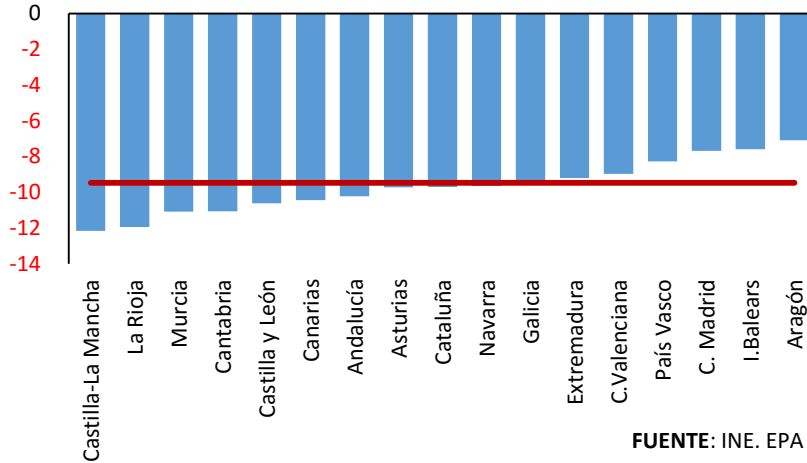
Diferencia de género (H-M) por CC.AA. en tasa de paro de 16 a 64 años (puntos porcentuales)



FUENTE: INE. EPA

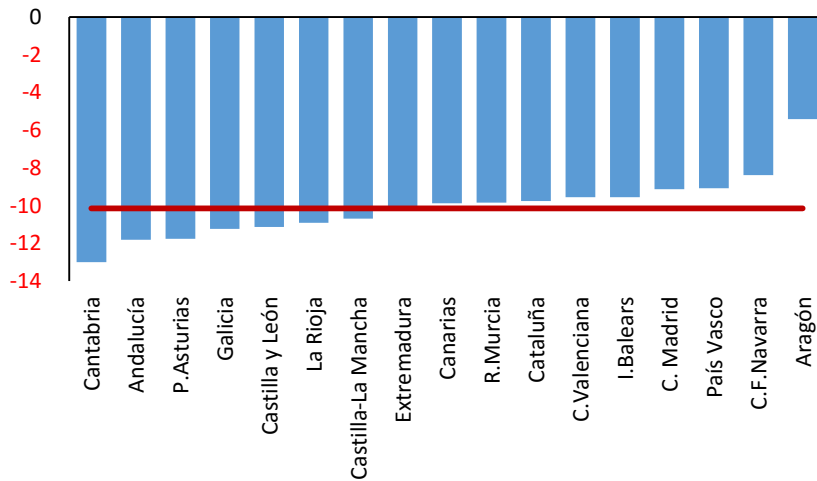
# LA BRECHA DE GÉNERO SE REDUCE EN TODAS LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DESDE 2007

Evolución en la diferencia de género (H-M) en la tasa de actividad por CC.AA. 2007-2017 (puntos porcentuales)



FUENTE: INE. EPA

Evolución en la diferencia de género (H-M) en la tasa de empleo por CC.AA. 2007/2017 (puntos porcentuales)



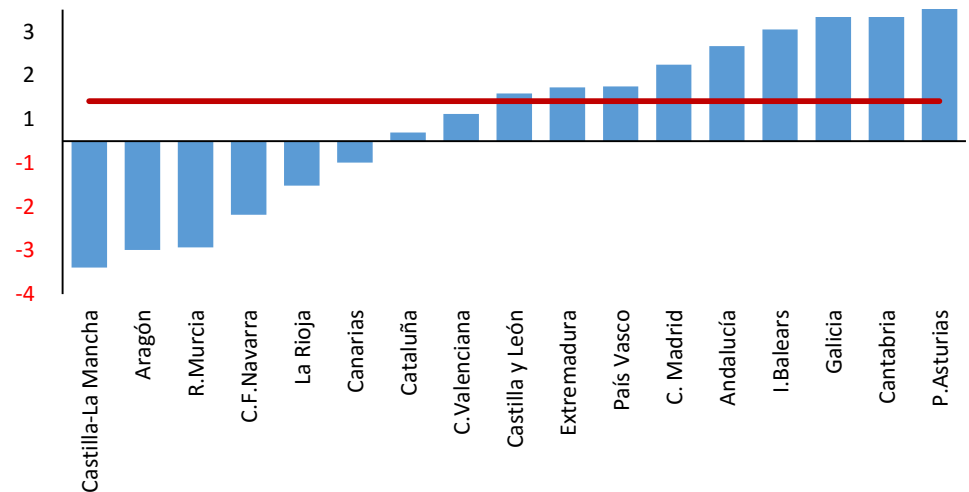
FUENTE: INE. EPA

Se observan, asimismo, pequeñas diferencias en tasa de paro, menos de 2 pp con respecto a la tasa de paro de los hombres en siete Comunidades Autónomas, generalmente las mejor situadas, frente a más de 8 pp en las regiones peor situadas. Las posiciones más desfavorables, con mayores diferencias de género, al igual que sucedía con la tasa de empleo, la presentan Extremadura, Castilla-La Mancha, Murcia y Andalucía. A nivel nacional la diferencia de género en tasa de paro se sitúa en 3,4 pp., obteniéndose la casi paridad, con diferencias inferiores a 1 pp en Baleares, Asturias y Cantabria.

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

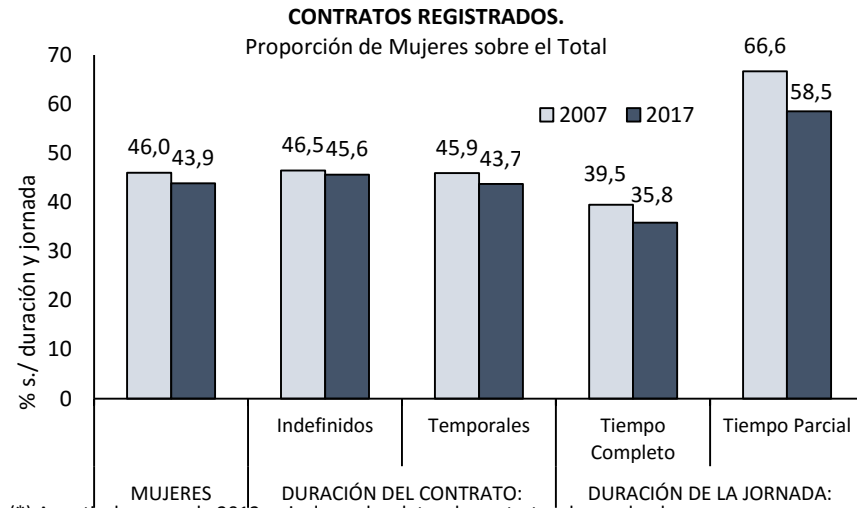
Respecto a 2007, se ha reducido significativamente la brecha de género en todas las Comunidades Autónomas: en 2017 la brecha en tasa de actividad es inferior en 9,5 pp a la existente en 2007, en tasa de empleo en 10,2 pp y en casi 1 pp en tasa de paro, donde la brecha es menor. Los mayores descensos en tasa de actividad, superiores a los 11pp, los presentan Castilla-La Mancha, La Rioja, Murcia y Cantabria. En tasa de empleo la reducción de la brecha ha sido más marcada en Cantabria, Andalucía y Asturias.

Evolución en la diferencia de género (H-M) en la tasa de paro por CC.AA. 2007/2017 (puntos porcentuales)



FUENTE: INE. EPA

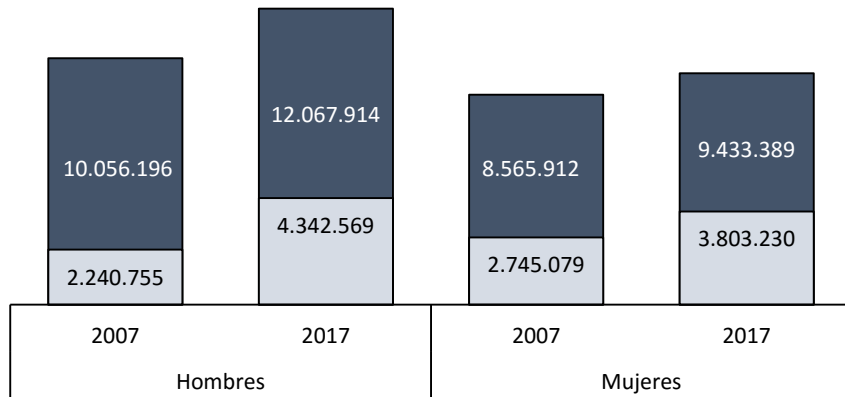
# LAS MUJERES MANTIENEN SU PRESENCIA EN LA CONTRATACIÓN EN TORNO AL 44%, SIENDO LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA LA QUE AUMENTA MÁS



(\*) A partir de enero de 2012 se incluyen los datos de contratos de empleados de hogar comunicados al SPE 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

En 2017 la contratación femenina ha alcanzado una cifra de 9.433.400 nuevos contratos, con un incremento anual de 669.700, un +7,6%. Con esta cifra se alcanza el máximo de la última década, con un incremento del 10,1% respecto al total de 2007 (+867.500 contratos).

El incremento anual se ha producido en todas las modalidades contractuales, con porcentajes más elevados en los contratos indefinidos +11,0%. Respecto a 2011, las nuevas contrataciones indefinidas han aumentado un +77,7%, frente al +41,3% de las temporales, que en el último año han crecido el +7,3%.

Las nuevas contrataciones a tiempo parcial también han crecido un +6,8% anual, algo menos que las de jornada a tiempo completo, con un +8,4%.

Las mujeres concentraron el 43,9% del total de las nuevas contrataciones registradas, lo que iguala su peso en el volumen total de contratos respecto del año anterior, que también fue del 43,9%. Respecto a 2007, sin embargo, se ha reducido, 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 2017 representan el 45,6% del total frente al 46,2% de 2016, o el 48,8% de 2013, pero los valores superiores a los registrados en 2011 (44,6%) o similares a 2007 (46,5%). En las nuevas contrataciones temporales, por su parte, las mujeres estabilizan su presencia respecto al año anterior, con el 43,7% del total.

Tradicionalmente, las mujeres son mayoritarias en el flujo de nuevas contrataciones a tiempo parcial. Sin embargo, en 2017, con el 58,5% de los contratados a tiempo parcial, prácticamente la misma proporción que en 2015, el 58,3%, se sitúa claramente por debajo del 66,6% de 2007. Por su parte, su presencia en las contrataciones a tiempo completo se eleva al 35,8%, igual proporción que el año anterior.

En los contratos de corta duración las mujeres están menos representadas que los hombres, el 46,7% de los contratos de corta duración en 2017 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.

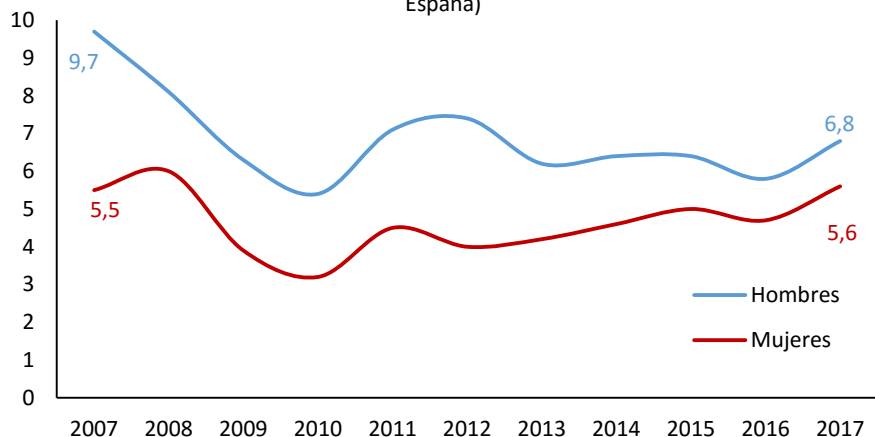
Su incidencia es mayor entre las mujeres, el 40,3% de los contratos registrados con mujeres en 2017 fueron de corta duración frente al 36,0% entre los hombres. Respecto a 2007 su incidencia ha aumentado tanto en mujeres como en hombres, año en el que el 32% de los contratos con mujeres eran de corta duración y el 22,3% de los celebrados con hombres, aunque en éstos ha aumentado en mayor proporción.



# LA TASA DE ACTIVIDAD EMPRENDEDORA ALCANZA EL 5,6%

## TASA DE ACTIVIDAD EMPRENDEDORA TEA

(% de la población masculina y femenina de 18 a 64 años residentes en España)



FUENTE: GEM (Global Entrepreneurship Monitor)

La tasa de actividad emprendedora femenina en España en 2017, de acuerdo con los datos proporcionados por el “Global Entrepreneurship Monitor” (GEM)/Global Report 2017/2018, indicador anual elaborado en 60 países desde 1999), se sitúa en el 5,6%, lo que supone un aumento de casi 1 punto porcentual respecto a la de 2016 y se sitúa en el nivel registrado en 2007, al inicio de la crisis. No obstante, todavía es inferior a la de los hombres, para los que aumenta 1 pp (6,8%), aunque su evolución apenas presenta diferencias significativas de género en estos momentos frente a años anteriores en los que su comportamiento difería entre mujeres y hombres. Este indicador estima el porcentaje de la población adulta (18-64 años) involucrada en la creación de empresas o autoempleo.

En relación con la Eurozona, la actividad emprendedora femenina española se sitúa en 2017 por encima de la registrada en países como Alemania, Francia, Italia y Grecia, prácticamente en el mismo nivel que Suecia y Suiza, pero lejana a los valores registrados por Holanda.

Por lo que se refiere a las mujeres que desarrollan su actividad profesional por cuenta propia en España, el número de afiliadas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) se elevó a 31 de diciembre de 2017 a 1.136.910, el 35,3% del total de afiliados, porcentaje igual al que suponían un año antes y más de tres puntos superior al del final de 2007 (32%).

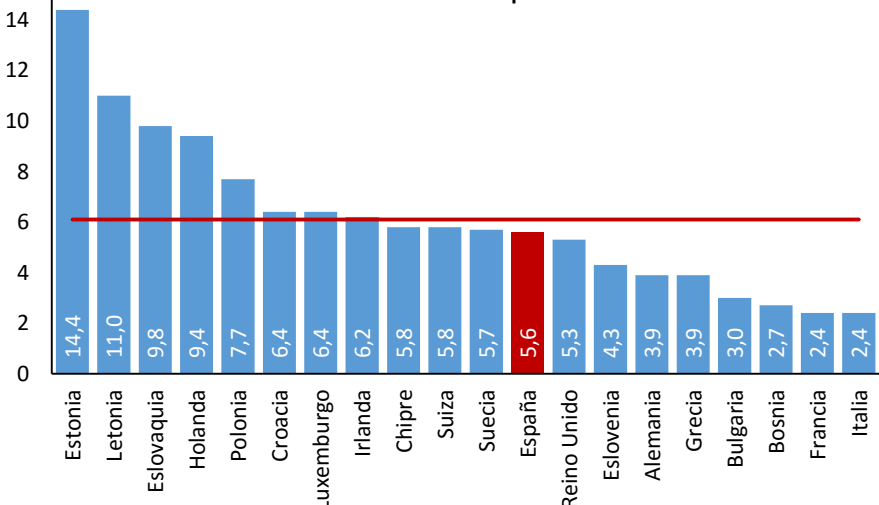
En este último año, las mujeres han aumentado globalmente su afiliación en este régimen en 3.795, un +0,3%, pero con distinta evolución según grupos de edad: sólo las mayores de 50 años registran incrementos en sus cifras, mientras que el resto las disminuye.

En comparación con 2007, se registra un aumento significativo del número de afiliadas mayores de 35 años, mientras que entre los varones el número de afiliados sólo crece entre los mayores de 50 años.

En cuanto al colectivo más restringido de autónomos “personas físicas”, calificados como autónomos propiamente dichos, a 31 de diciembre de 2017 había 685.200 mujeres, representando el 34,9%, con una mayor presencia en los grupos de edad más jóvenes, menores de 25 años (el 34,3%) y de 25 a 39 años (el 38,5%). En el último año este colectivo se ha reducido en 2.183 mujeres, un 0,3%, descenso concentrado entre las menores de 40 años, mientras aumenta en las mayores de esa edad.

Por sectores de actividad ha disminuido en todos, con la excepción de la construcción. La presencia femenina es más alta en el sector Servicios, donde el 41,4% son mujeres y es escasamente significativa en la Construcción, el 3,5%. Por situación profesional, aumentan las que tienen asalariados y las pluriactividad, en las que la proporción de mujeres es superior a la media, mientras que descienden las sin asalariados.

## Tasa de actividad emprendedora femenina en el contexto de países GEM de la Unión Europea 2017

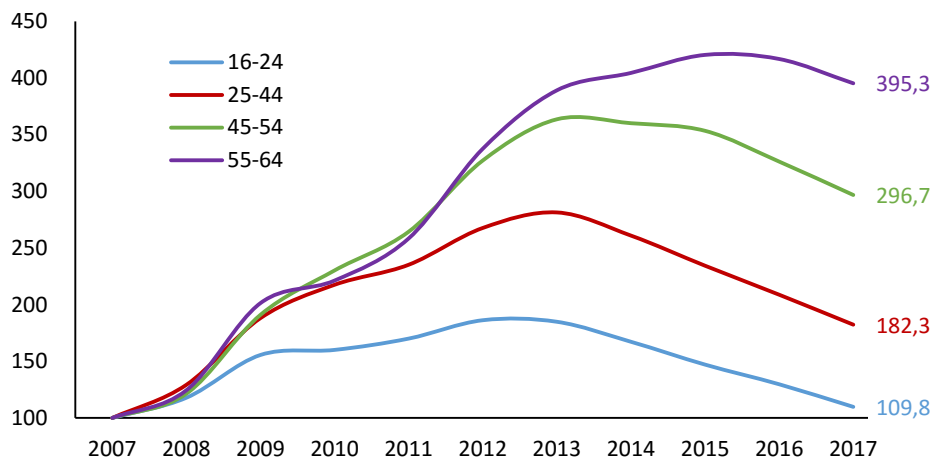


FUENTE: GEM (Global Entrepreneurship Monitor)



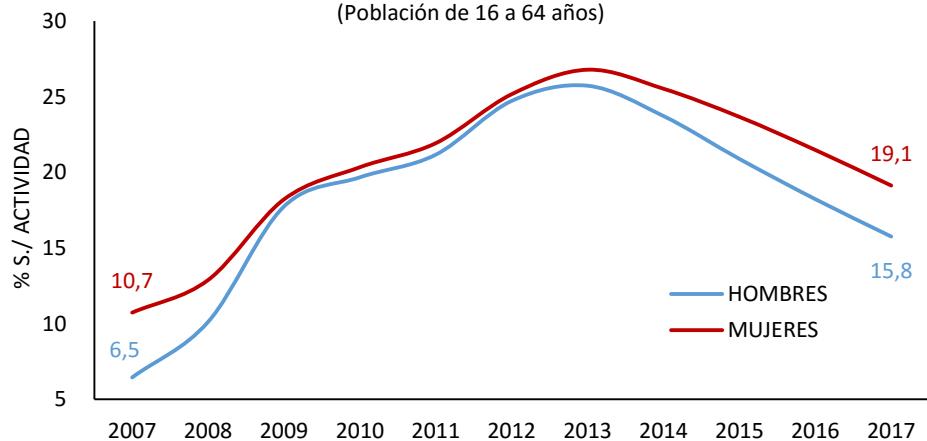
# SE REDUCE INTENSAMENTE EL PARO, A MAYOR RITMO QUE EN 2016

**PARO, POR GRUPOS DE EDAD**  
2007=100



FUENTE: INE. EPA

**TASAS DE PARO**  
(Población de 16 a 64 años)



FUENTE: INE. EPA

En 2017 son 2.011.200 las mujeres que están en paro, representando algo más de la mitad del total de desempleados, el 51,3%.

En 2017 y por cuarto año consecutivo, prosiguió a buen ritmo la reducción del nivel de desempleo femenino: se contabilizaron 256.900 paradas menos que el año anterior, un -11,3%, a mayor ritmo que en 2016, cuando se redujo en 228.500 personas, un -9,2%, respecto a 2015.

La disminución anual del paro afecta a todas las edades: las jóvenes menores de 25 años reducen con intensidad el número de desempleadas con 47.000 paradas menos, un -15,4%; con igual fuerza lo hacen las adultas de entre 30 y 54 años, con -166.800, un -11,7%; y, en menor medida, las de 25 a 29 años con 28.800 paradas menos, un -10,4%, y las mayores de 55 años con 14.400 menos, un -5,5%.

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, si bien, en los años anteriores, durante la crisis, el paro aumentó a mayor ritmo entre los hombres que entre las mujeres y en todos los grupos de edad.

Como resultado, 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 25 a 54 años las que tienen un mayor peso en relación con el hombre, alrededor del 54% 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 45%.

En cuanto a la tasa de paro, desciende al 19,1%, 2,4 puntos inferior a la de hace un año pero aun 8,4 puntos por encima del nivel alcanzado en 2007. Respecto al máximo alcanzado en 2013, supone 7,6 puntos porcentuales de descenso.

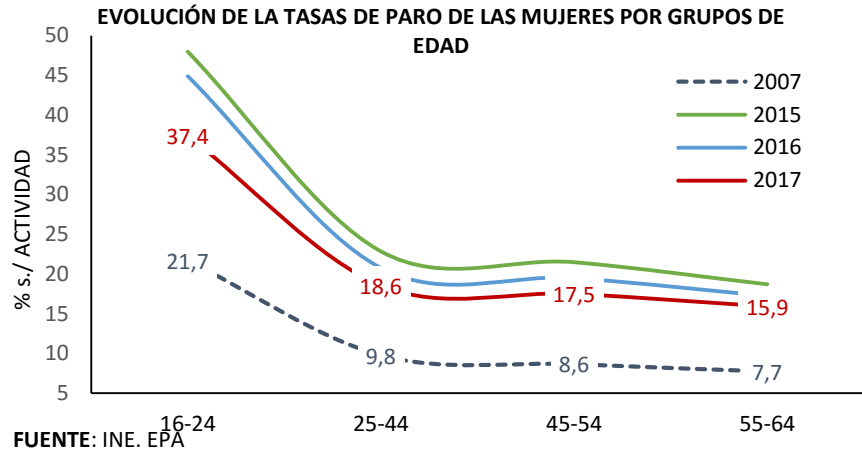
# BAJA LA TASA DE PARO Y SE ESTABILIZA LA TENDENCIA HACIA LA CONVERGENCIA POR SEXO

El mayor incremento del desempleo entre los varones en los años de crisis produjo un acercamiento de las tasas de paro de ambos sexos. A partir de 2013 con la posterior recuperación del empleo, las tasas de paro masculinas han vuelto a descender a mayor ritmo que entre las mujeres, frenando ese proceso de convergencia. No obstante, en 2017 la tasa de paro femenina, el 19,1%, y la masculina, el 15,7%, mantienen una diferencia de tres puntos porcentuales cuando hace diez años esa diferencia era de cuatro puntos.

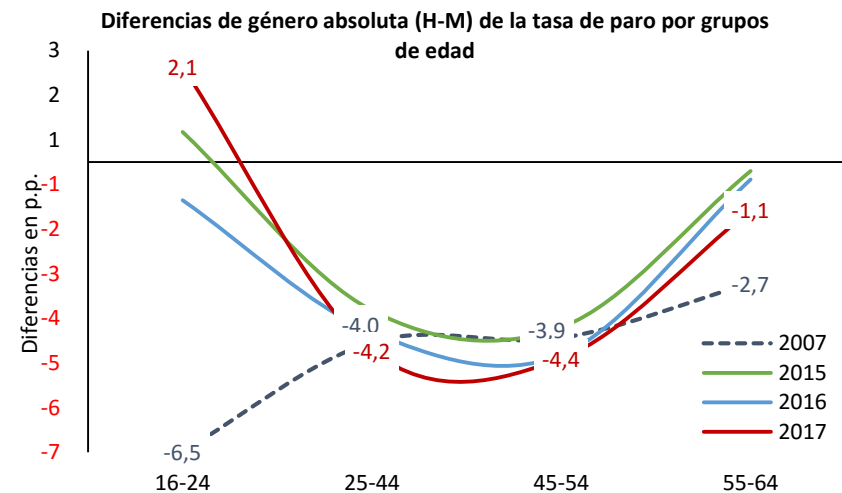
Por grupos de edad, los datos de 2017 muestran que son las más jóvenes las que registran las tasas de paro más elevadas frente a las más bajas entre las mujeres adultas. El 55,1% de las mujeres activas menores de 20 años están desempleadas y el 34,2% de las de 20 a 24. Estos valores son significativamente más bajos para los tramos de más edad: son mucho menores para los grupos de edad de 50 a 54 años, de 55 a 59 años y de 60 a 64 años, con tasas de desempleo del 17,4%, 16,6% y 14,7%, respectivamente.

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 2017 se mantienen las diferencias de género en las tasas de paro en todos los grupos de edad: con la excepción del grupo de 20-24 años, las mujeres tienen en todos los grupos de edad tasas de paro más elevadas, con diferencias menos pronunciadas en los de 55 a 59 años y 60 a 64.

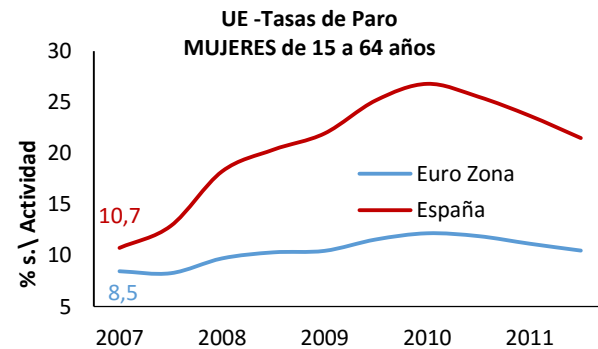
Las diferencias de género en tasa de paro tienden a descender, de forma que en 2017, prácticamente se alcanza la convergencia en las edades jóvenes de 20 a 29 años y en los mayores de 55 años. En el resto de las edades las diferencias son inferiores a los 5 puntos porcentuales (5,9 en el tramo de 40-44 años). En 2017 se mantiene la tendencia iniciada en 2014 de 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 puntos porcentuales en 2013 a 9,8 puntos en 2017. En el último año, la reducción de la tasa de paro femenina en España (-1,9 pp) ha sido superior al descenso en la tasa media de la UE (-0,8 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 3,2 puntos en 2007, hasta el máximo de 2013.



FUENTE: INE. EPA



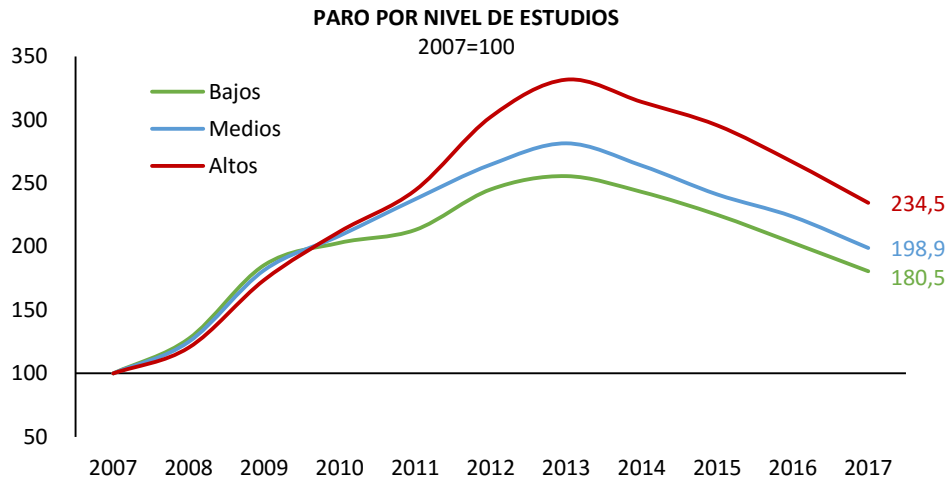
FUENTE: INE. EPA



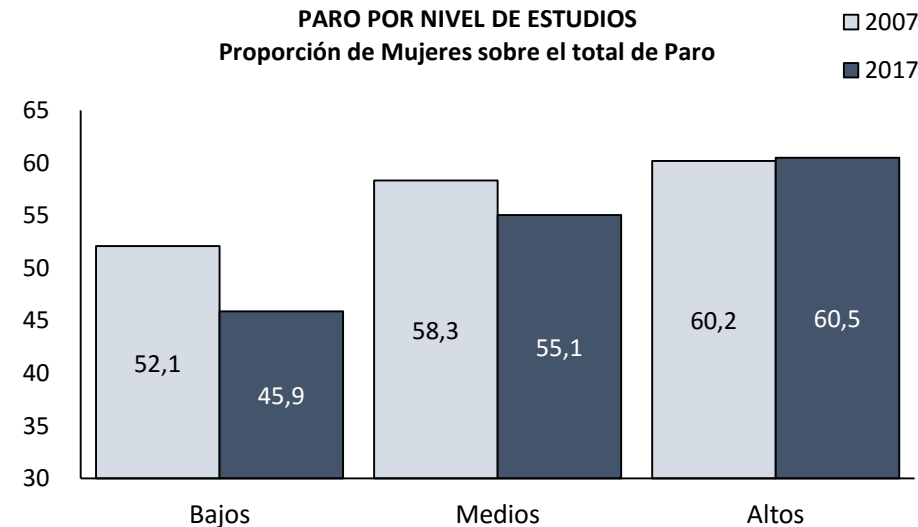
\*.- Promedio últimos 4 trimestres, hasta 3T2017

FUENTE: EUROSTAT

# LOS NIVELES DE CUALIFICACIÓN MÁS ALTOS TIENEN MENOR TASA DE PARO



FUENTE: INE. EPA



FUENTE: INE. EPA

En 2017 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 en términos absolutos, 120.500 paradas menos, mientras que en términos relativos, son las mujeres con nivel de estudios altos las que experimentan el mayor descenso del paro (-12,1%).

El año 2017 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 48,2%, del desempleo femenino se concentra en los niveles de estudios bajos, mientras las paradas con un nivel educativo medio concentran la cuarta parte, el 25,2%, y las desempleadas con alto nivel educativo constituyen el 26,6%.

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 se desciende en el nivel de estudios.

No obstante, en los tres últimos años el paro femenino se ha reducido con una mayor intensidad en los niveles de cualificación inferior.

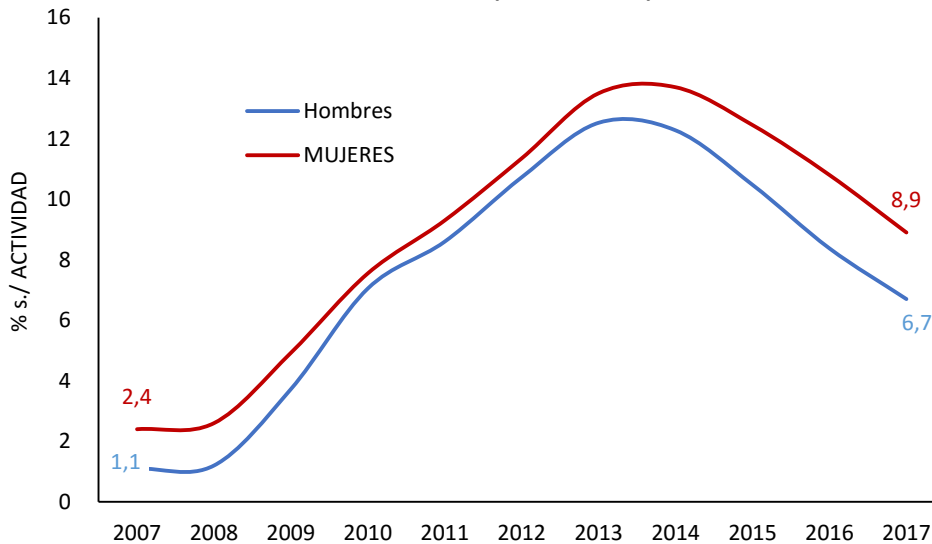
Es destacable que, aunque las mujeres representan el 51,3% del total de personas en desempleo, en los niveles educativos altos y medios, sobre todo en los primeros, la proporción de mujeres en paro supera a la de los varones: son el 60,5% y el 55,1%, respectivamente. Por el contrario, en los niveles de estudios bajos la proporción de mujeres es algo menor de la mitad al representar el 45,9% de los trabajadores desempleados.

En los últimos diez años, el incremento del paro masculino ha sido mucho más pronunciado que el femenino en todos los niveles de estudios, excepto en el colectivo con alta cualificación.

Las mujeres desempleadas que buscan empleo por primera vez sin experiencia laboral ascienden en 2017 a 214.600, 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 -16,7%, consecuencia de la mejora del mercado de trabajo entre las más jóvenes, fundamentalmente. Son mayoritariamente jóvenes de hasta 25 años (119.900) y con estudios bajos (103.000). Estas mujeres, en principio, por sus propias características, presentan mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo y obtener, de esta manera, una primera experiencia laboral que les permita una integración efectiva.

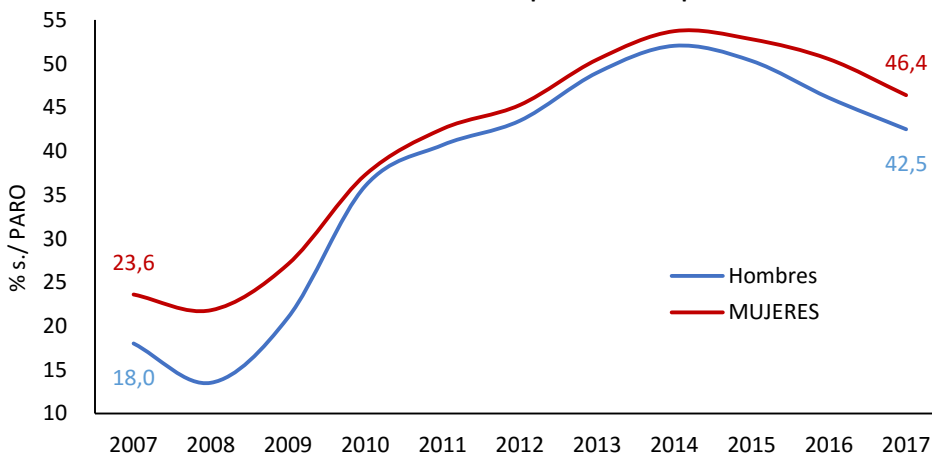
# SE REDUCE EL PARO DE LARGA DURACIÓN Y SU INCIDENCIA

TASA DE PLD "Por tiempo en el desempleo"



FUENTE: INE. EPA

INCIDENCIAS DE PLD "Por tiempo en el desempleo"



FUENTE: INE. EPA

En 2017 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 lo que 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) converge hasta el máximo alcanzado en 2013 y 2014, cuando superó el 13%, para reducirse a partir de 2015 y situarse en 2017 por debajo del 8% (8,9% para las mujeres y 6,7% para los hombres). Esta evolución está directamente relacionada con la experimentada por el paro en estos años, durante los cuales se ha reducido sustancialmente.

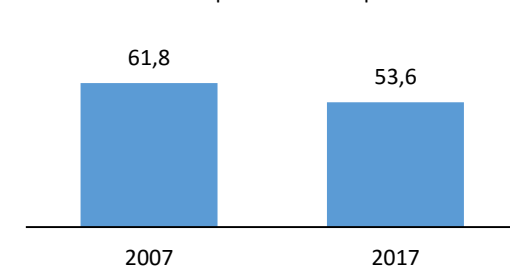
Las mujeres representan al terminar 2017 algo más de la mitad de las personas que llevan más de un año en paro, el 53,6%. En los últimos diez años, sin embargo, se ha reducido el peso de las mujeres sobre el total de parados de larga duración (PLD): en 2007 las mujeres representaban casi las dos terceras partes frente a la mitad en 2017.

Al mismo tiempo, se observa una mayor incidencia del PLD en 2017 con respecto a 2007 como consecuencia del incremento del paro en el período: casi la mitad de los parados llevan más de un año en esta situación frente a tan solo una cuarta parte en 2007, el 47,9% (el 50,4% según el criterio del INE).

No obstante, la evolución ha sido menos negativa entre las mujeres que entre los hombres, de forma que en estos momentos la incidencia apenas difiere por sexos, frente al año 2007, cuando su incidencia era sensiblemente más alta entre las mujeres.

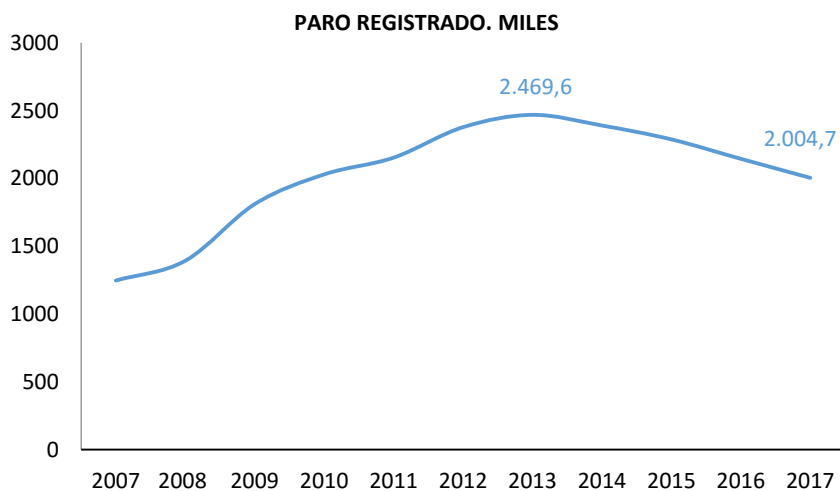
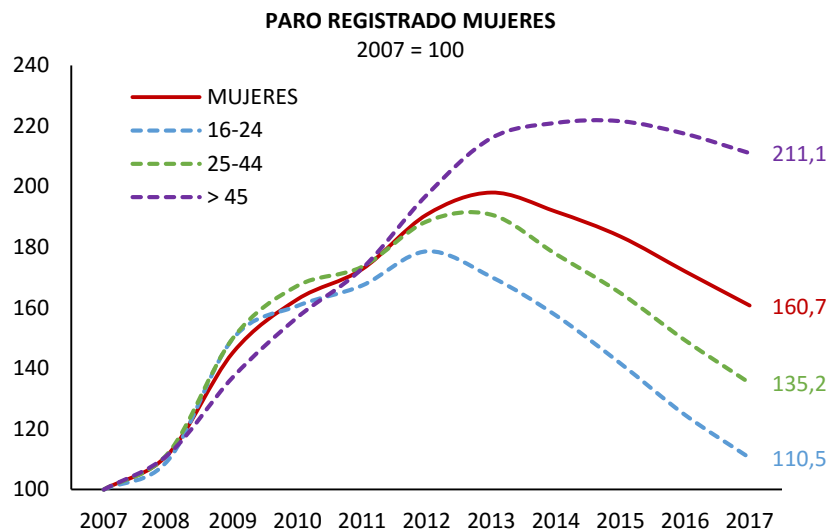
Al terminar 2017, el 46,4% de las mujeres en paro llevan en esta situación más de un año y el 42,5% de los hombres. En 2007, la incidencia era también mayor entre las mujeres, del 23,6%, frente al 18,0% entre los hombres, para iniciar una aproximación a partir de 2010 y distanciarse levemente en los dos últimos años.

% PLD Mujeres s.\ PLD Total "Por tiempo en el desempleo"



FUENTE: INE. EPA

# EL PARO REGISTRADO BAJA A 2 MILLONES DE MUJERES



FUENTE: SEPE

La cifra de mujeres paradas registradas en 2017 supone una reducción interanual de 140.500, un -6,5%. Esta disminución alcanza a las mujeres de todas las edades: las jóvenes de entre 16 y 24 años restan 17.600 paradas, un -11,4%, las de 25 a 44 años son 93.500 menos que hace un año, un -9,4%, y las de 45 años o más disminuyen en 29.400 paradas, un -2,9%.

Si se compara con el inicio de la crisis, el incremento del paro registrado entre las mujeres ha sido menor, aumenta un 60,7% respecto a 2007, mientras que el masculino lo hace en un 89,8%.

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 2017 con respecto al alcanzado en 2007, aumenta un 111,1%, seguidas de las de 25 a 44 años, para las que aumenta un 35,2%, y, en menor medida, las mujeres jóvenes, con un incremento del 10,5%. 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.

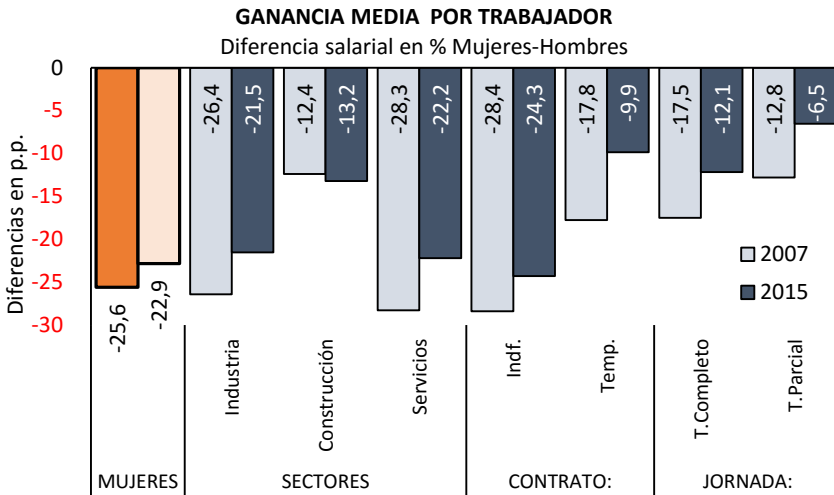
En 2017 hubo 2.004.700 mujeres registradas como desempleadas en los Servicios Públicos de Empleo, representando el 57,2% del paro registrado en ese año. Es un porcentaje 1,6 puntos más elevado que en 2016, lo que refleja la menor intensidad en la reducción del paro registrado femenino frente al masculino 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, mientras que las jóvenes menores de 25 años representan el 49,1% de los parados registrados de esas edades.

Al finalizar el año 2017, había 986.947 mujeres beneficiarias de algún tipo de prestación del sistema de protección por desempleo, el 52,1% del total de beneficiarios, 1,6 puntos superior a 2016.

La mayor proporción de presencia de la mujer se registra en el nivel asistencial de protección, en las prestaciones del subsidio agrario, con el 66,1% del total de beneficiarios en 2017, así como en el programa de activación para el empleo en el que el 63,2% de los beneficiarios eran mujeres, junto con la renta activa de inserción (56%) mientras que en el subsidio su porcentaje se sitúa en el 50,2%, 2,5 puntos superior al alcanzado en 2016. En el nivel contributivo suponen el 50,6%, un punto porcentual más que el alcanzado un año antes.

La tasa de cobertura del sistema se situó en el 56,0% en 2017, entre las mujeres alcanzó el 51,7% frente al 61,6% 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 SE REDUCE POR DEBAJO DEL 23%



FUENTE: INE, Encuesta de Estructura Salarial

Según la Encuesta de Estructura Salarial referida al año 2015, última disponible, las diferencias de salario entre mujeres y hombres se redujeron en relación a 2014 y se mantienen por debajo del nivel de 2007. En 2015, el salario bruto medio del conjunto de las mujeres ocupadas era un 22,9% inferior al salario medio del conjunto de los hombres, frente al 25,6% en 2007 y al 23,3% en 2014. La tendencia general que se observa es descendente.

El descenso en 2015 se debe a que el salario medio anual de las mujeres, situado en 20.052 euros anuales frente a 25.993 euros de los hombres, creció algo más que entre los hombres (+1,5% frente a +1,0%). Las diferencias entre salarios brutos medios para los dos sexos se explican en buena medida por las diferencias en tipo de jornada, tipo de contrato, sector de actividad y ocupación, entre otros factores.

En la ganancia ordinaria por hora trabajada, medida más aproximada a la utilizada por Eurostat para las comparaciones europeas, la Encuesta de Estructura Salarial 2015 fija la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el 14,2%, con un descenso de 3,9 puntos en relación con 2007.

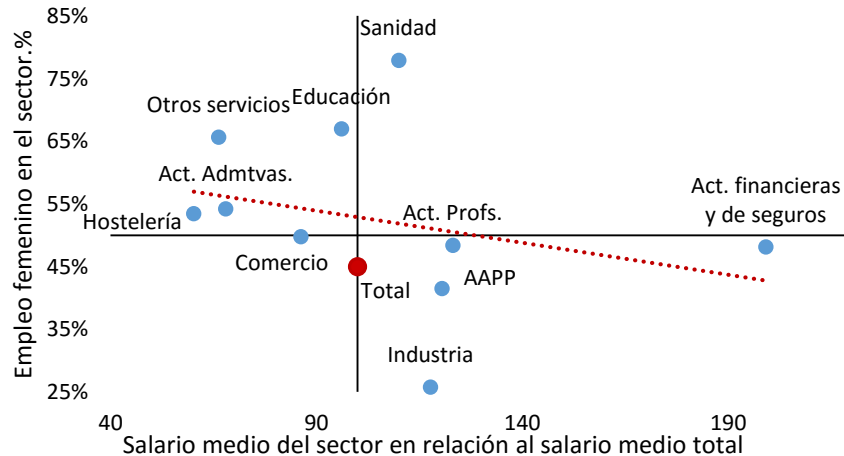
Según las modalidades contractuales, las diferencias salariales son más notorias en los contratos indefinidos (-24,3%) que en los contratos temporales (-9,9%). Se aprecia, también, una mayor diferencia salarial en los contratos a tiempo completo (-12,1%) que en los de tiempo parcial (-6,5%). Por sectores, la diferencia es mayor para las mujeres en el sector servicios, donde la presencia de la mujer es mayoritaria (-22,2%), así como en la industria donde su presencia es menor (-21,5%), que en la Construcción (-13,2%), si bien la presencia de la mujer en este sector es minoritaria.

Las diferencias salariales por razón de género son más marcadas en el sector privado, es de 17,8 puntos porcentuales, mientras que en el sector público se sitúa en 13,3 puntos, donde las retribuciones en principio son más elevadas, como consecuencia de las características específicas del trabajador del sector público que, en términos medios, tiene más edad, mayor cualificación y más antigüedad, así como una mayor prevalencia de la jornada a tiempo completo, frente al trabajador 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 7,9 puntos porcentuales, y en los a tiempo parcial, en 6,3 puntos, y, en menor medida, en los contratos a tiempo completo, en los que se ha reducido en 5,4 puntos, y en la contratación indefinida, en la que se reduce en 4,1 puntos.

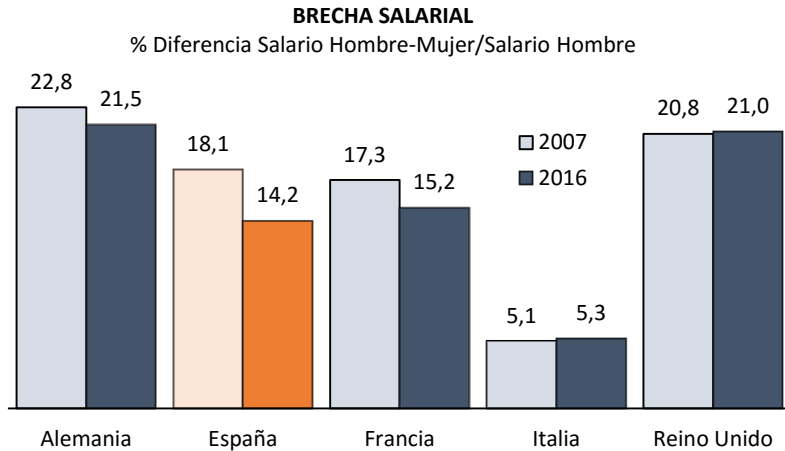
Por sectores de actividad, se reduce con mayor intensidad en servicios, 6,1 puntos y, en menor medida, en industria (-4,9), y aumenta 8 décimas en construcción. Por otra parte, se observa que la proporción de empleo femenino es mayor en aquellos sectores con retribuciones por debajo de la media.

## Salario medio y representatividad de la mujer por sector de actividad



FUENTE: INE, ETCL

# LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA ES INFERIOR A LA MEDIA DE LA EUROZONA

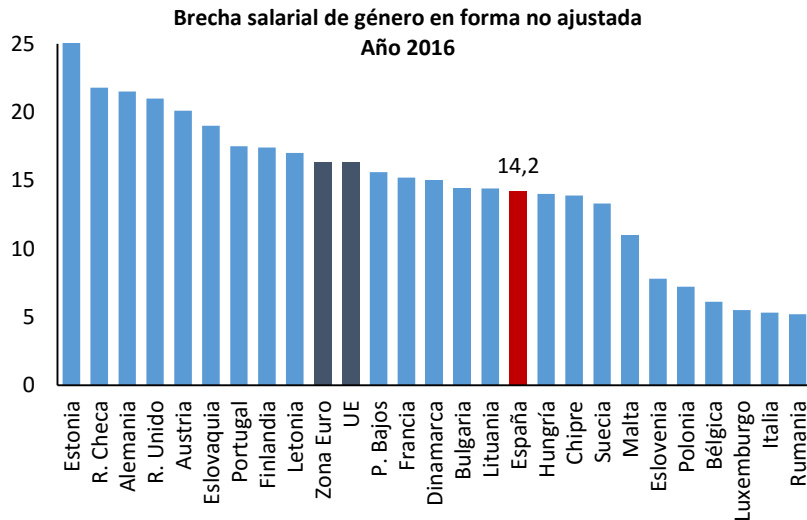


En el ámbito de la UE, la brecha salarial, definida de acuerdo con el indicador elaborado por Eurostat, como la diferencia entre el salario horario medio percibido por los hombres y el percibido por las mujeres respecto al salario horario medio de los hombres, se situaba en España en 2016, último dato disponible avanzado por Eurostat, en un nivel inferior a la media de la UE, en el 14,2% frente al 16,3% en la Eurozona. Esa diferencia es del 21,5% en Alemania, del 21% en el Reino Unido o del 15,2% en Francia. En el extremo contrario se encuentra Italia, dónde la brecha salarial se sitúa tan solo en el 5,3%.

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.

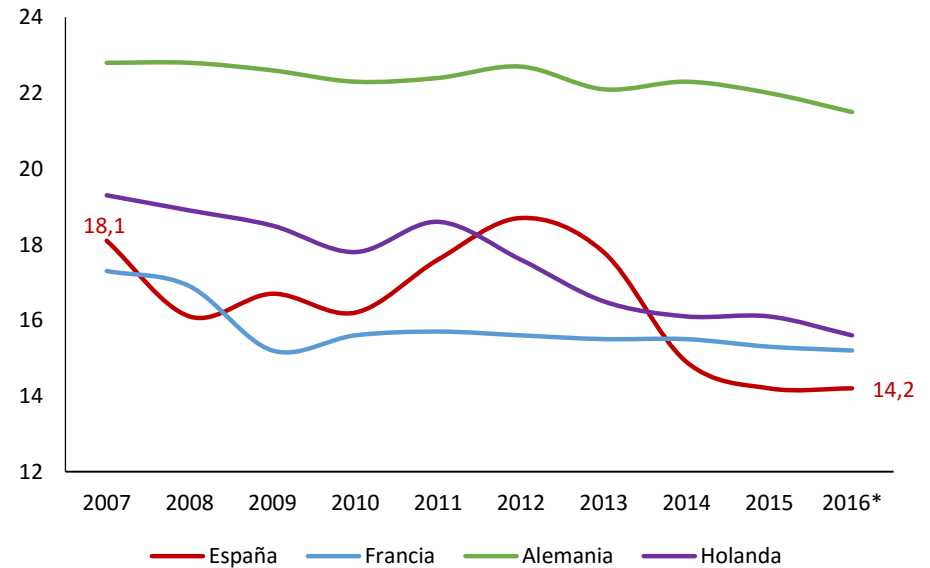
Entre 2012 y 2015 (el dato de 2016 es provisional y replica el de 2015), España es el país de la zona euro que más ha reducido la brecha salarial de género, en 4,5pp frente a 0,9pp de reducción en la zona euro.

FUENTE: EUROSTAT, Encuesta de Estructura Salarial.



FUENTE: EUROSTAT, Encuesta de Estructura Salarial

## Brecha de género no ajustada. Evolución





# LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA SEGÚN LAS DISTINTAS METODOLOGÍAS

Los indicadores de brecha salarial de género más habituales miden la diferencia entre los salarios de los hombres y las mujeres, expresado como porcentaje del salario de los hombres, de acuerdo a la siguiente estructura básica: (Salario de los hombres-Salario de las mujeres)/Salario de los hombres.

Las diferencias entre indicadores se encuentran en cómo se miden los salarios: según se considere salarios por hora o por año, si se considera salario medio o mediano, si se tiene o no en cuenta las diferencias sectoriales, o las distintas trayectorias profesionales de hombres y mujeres, así como en las fuentes utilizadas.

La Unión Europea utiliza el indicador de brecha salarial de género no ajustada (unadjusted gender pay gap, UGPG), que publica Eurostat anualmente en colaboración con los Institutos Nacionales de Estadística a partir de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial.

El indicador mide la diferencia entre el salario bruto medio por hora entre hombres y mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto medio por hora de los hombres. Se calcula sobre los trabajadores asalariados de todos los sectores excepto el sector primario, los trabajadores de hogar y el sector público en empresas de 10 o más trabajadores, sin restricciones de edad o de horas trabajadas, incluyendo trabajadores a tiempo parcial e incluyendo pagas extra. Al estar “desajustado”, no tiene en cuenta las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, el denominado “efecto composición”.

Experimentalmente, Eurostat ha elaborado un indicador ajustado para identificar con mayor precisión la discriminación salarial por razón de género (AGPG).

La OCDE publica un indicador de brecha salarial de género desajustado (gender wage gap, GWG), que define como la diferencia entre el salario bruto mediano anual de los hombres y de las mujeres, relativo al salario bruto mediano anual de los hombres. El indicador se refiere tanto a trabajadores asalariados a tiempo completo, que trabajaron 30 horas o más en la semana de referencia, como a trabajadores autónomos. En el indicador de España la fuente es la Encuesta de Condiciones de Vida.

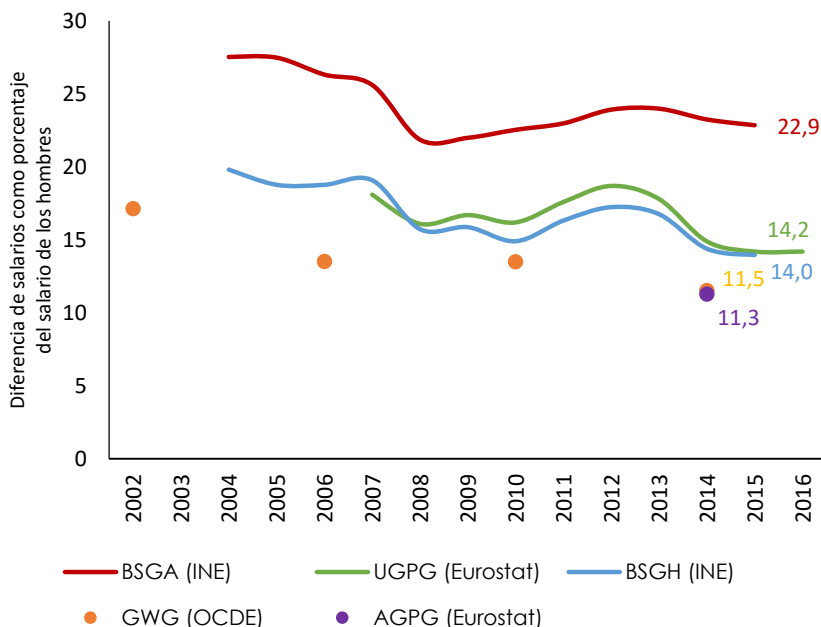
El INE elabora el Indicador de acuerdo con la metodología de Eurostat (BSGA y BSGH), a partir de la Encuesta anual de Estructura Salarial, referido a todos los asalariados, excluyendo agricultura y empleados del hogar.

Los indicadores a partir de la Encuesta de Estructura Salarial muestran que la brecha salarial es mayor si se considera el salario medio anual frente al salario medio por hora, debido a la mayor incidencia que tiene el tiempo parcial entre las mujeres, así como por su menor tasa de empleo, presionando a la baja los salarios (22,9 puntos frente a 14,0 puntos en 2015, respectivamente).

Por el contrario, el indicador de la OCDE, basado en el salario anual, muestra una brecha menor a la medida por Eurostat, debido al colectivo contemplado, en el que se incluyen los trabajadores a tiempo completo y los autónomos, como por la diferente fuente utilizada (11,5 puntos en 2014).

El indicador ajustado de Eurostat, en el cual se elimina el efecto composición, se estima una brecha salarial menor que la estimada con el indicador desajustado (de 11,3 puntos frente a 14,9 puntos en 2014, respectivamente).

**Evolución de la brecha salarial en España - distintos indicadores**

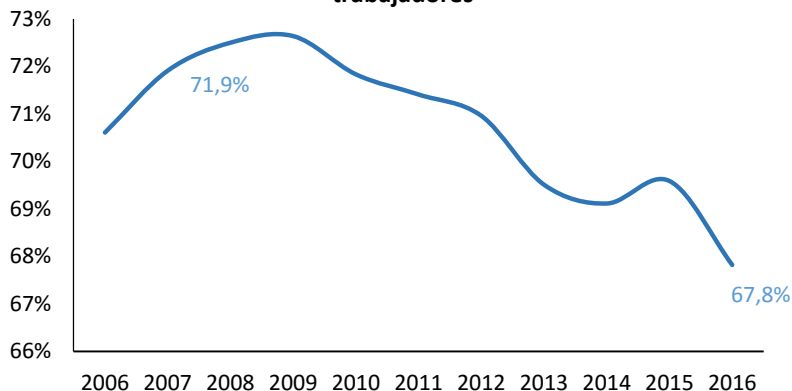


Nota: rotura de serie en 2008 para los datos de la Encuesta anual de Estructura Salarial



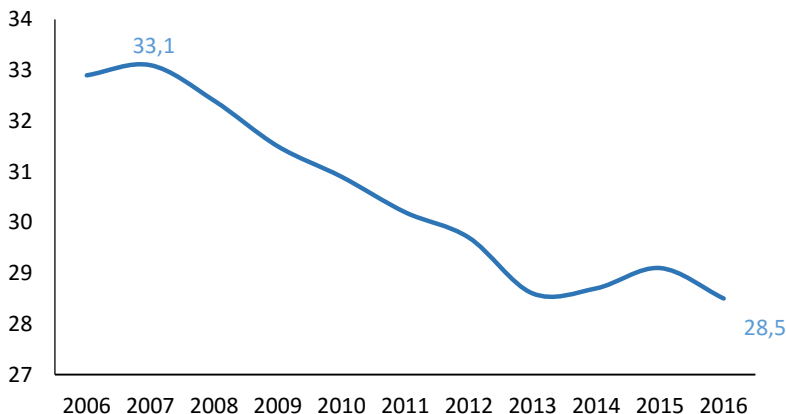
# SE REDUCE EL PORCENTAJE DE MUJERES EN LOS PRIMEROS DECILES DE SALARIO

**Mujeres en los dos primeros deciles de salarios s/ total trabajadores**



FUENTE: INE, EPA

**Total de trabajadoras en los dos primeros deciles. %**



FUENTE: INE, EPA

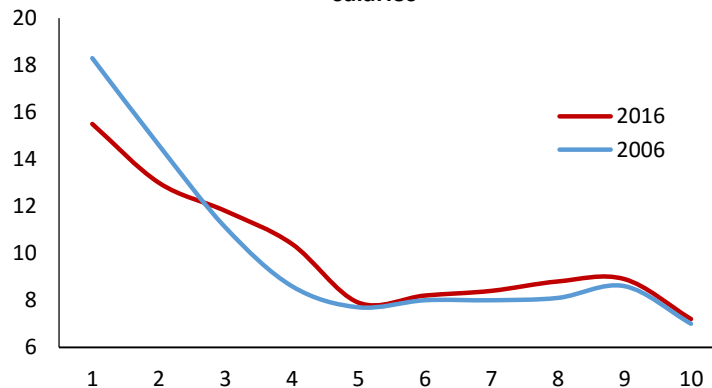
Una información complementaria sobre salarios es la obtenida anualmente a partir de la EPA, en la cual se analiza el salario del empleo principal expresado en forma de deciles, la estadística *Decil de Salarios del Empleo Principal de la EPA* del INE. Los últimos datos disponibles son los relativos al año 2016. De acuerdo con esta información el salario medio se situó en 2016 para la mujer en 1.661,0 euros frente a 2.075,7 euros para el hombre, situándose el salario medio mensual en 1.878,1 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 de menor salario, el 1 y 2, e inferior en los altos. Sin embargo, en los últimos diez años se ha reducido su presencia en los niveles más bajos, desde el 71,9% en 2007 al 67,8% en 2016, a la vez que ha descendido el porcentaje de mujeres en estos deciles, desde el 33,1% al 28,5%. 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 10,4% 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 2016 la mujer percibió un salario medio inferior en un 20% 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 40,3% de las mujeres tuvo en 2016 un salario inferior a 1.229 euros frente al 20,7% de los hombres, siendo, por el contrario, más elevada la presencia de los hombres en los niveles salariales altos, por encima de los 2.137 euros, el 34,6% de los hombres los ingresaron frente al 24,9% 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, EPA

# **ANEXO ESTADÍSTICO**

# EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

## ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO MUJERES (16 y más años)

	2017	Δ s/ 2016		Δ s/ 2007	% s./TOTAL	
		en miles	en %	en %	2017	2007
<b>POBLACIÓN MUJERES</b>	<b>19.851,0</b>	<b>73,5</b>	<b>0,37</b>	<b>3,10</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
ACTIVAS	10.569,7	-39,2	-0,37	10,88	53,2%	49,5%
OCUPADAS	8.558,5	217,7	2,61	0,54	43,1%	44,2%
PARADAS	2.011,1	-257,1	-11,33	97,22	10,1%	5,3%
INACTIVAS	9.281,3	112,7	1,23	-4,53	46,8%	50,5%

FUENTE: INE. EPA

## ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO MUJERES EXTRANJERAS

	2017	Δ s/ 2016		Δ s/ 2007	% s./TOTAL	
		en miles	en %	en %	2017	2007
<b>POBLACIÓN MUJERES</b>	<b>1.979,2</b>	<b>40,8</b>	<b>2,11</b>	<b>-3,18</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
ACTIVAS	1.302,6	17,9	1,39	-5,67	65,8%	67,6%
OCUPADAS	971,3	49,3	5,34	-17,97	49,1%	57,9%
PARADAS	331,3	-31,4	-8,65	68,26	16,7%	9,6%
INACTIVAS	676,6	23,0	3,51	2,02	34,2%	32,4%

FUENTE: INE. EPA

## TASAS DE 16 A 64 AÑOS

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Δ s/ 2016	Δ s/ 2007
												en p.p.	en p.p.
<b>MUJERES</b>													
ACTIVAS	62,79	64,52	66,03	67,14	68,27	69,26	69,67	69,77	70,02	70,20	69,90	-0,30	7,11
OCUPADAS	56,05	56,20	54,00	53,48	53,29	51,83	51,00	51,95	53,44	55,12	56,52	1,41	0,48
PARADAS	10,74	12,89	18,22	20,34	21,94	25,17	26,79	25,53	23,67	21,49	19,13	-2,35	8,40
<b>DIFERENCIA DE GÉNERO EN LAS TASAS (H-M)</b>													
ACTIVAS	19,80	18,30	15,99	14,66	13,20	11,95	11,23	10,96	10,84	10,30	10,33	0,03	-9,47
OCUPADAS	21,21	18,24	13,47	12,23	10,92	9,30	9,08	9,62	10,52	10,71	11,06	0,35	-10,15
PARADAS	-4,29	-2,77	-0,47	-0,67	-0,76	-0,44	-1,06	-1,80	-2,78	-3,25	-3,37	-0,12	0,92

FUENTE: INE. EPA

# EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

## TASAS DE 16 A 24 AÑOS

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Δ s/ 2016 en p.p.	Δ s/ 2007 en p.p.
<b>MUJERES</b>													
ACTIVIDAD	47,50	48,09	45,78	44,08	43,18	41,34	39,58	37,62	36,84	34,85	35,23	0,38	-12,27
EMPLEO	37,18	35,82	29,25	26,62	24,19	20,07	17,96	17,71	19,17	19,20	22,05	2,84	-15,14
PARO	21,71	25,52	36,11	39,61	43,99	51,44	54,62	52,93	47,97	44,89	37,42	-7,48	15,71

FUENTE: INE. EPA

## TASAS DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Δ s/ 2016 en p.p.	Δ s/ 2009 en p.p.
<b>MUJERES</b>										
ACTIVIDAD	30,6	31,1	33,2	33,7	34,3	32,7	33,1	35,2	-35,2	-30,60
EMPLEO	23,8	23,3	24,1	22,7	22,2	22,0	22,8	24,9	-24,9	-23,80
PARO	22,3	25,1	27,4	32,8	35,3	32,7	31,1	29,3	-29,3	-22,30
<b>DIFERENCIA DE GÉNERO EN LAS TASAS (H-M)</b>										
ACTIVIDAD	10,0	9,0	6,4	5,4	5,6	1,6	1,3	0,0	0,0	-10,0
EMPLEO	8,2	7,7	5,0	3,3	3,8	1,1	1,0	0,4	-0,4	-8,2
PARO	-1,0	-2,4	-1,0	0,7	-0,4	0,0	-0,2	-1,2	1,2	1,0

FUENTE: INE. EPA

# EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

## OCUPACIÓN POR GRUPOS DE EDAD

	2017	Δ s/ 2016		Δ s/ 2007	% s./Ambos sexos	
		en miles	en %	en %	2017	2007
<b>MUJERES (16 y más años)</b>	<b>8.558,5</b>	<b>217,7</b>	<b>2,61</b>	<b>0,54</b>	<b>45,5</b>	<b>41,36</b>
<b>MUJERES (16 a 64 años)</b>	<b>8.486,6</b>	<b>214,0</b>	<b>2,59</b>	<b>0,21</b>	<b>45,5</b>	<b>41,44</b>
16-24	432,9	57,6	15,33	-49,08	47,0	42,22
25-44	4.441,3	17,3	0,39	-13,36	46,3	42,89
45-54	2.315,5	84,8	3,80	32,30	44,6	40,36
55-64	1.296,9	54,4	4,38	74,68	44,1	34,78

FUENTE: INE. EPA

## OCUPACIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS

	2017	Δ s/ 2016		Δ s/ 2007	% s./Ambos sexos	
		en miles	en %	en %	2017	2007
<b>MUJERES</b>	<b>8.558,5</b>	<b>217,7</b>	<b>2,61</b>	<b>0,54</b>	<b>45,5</b>	<b>41,36</b>
Bajos	2.395,1	39,4	1,67	-22,14	37,87	34,85
Medios	2.054,3	65,4	3,29	-3,83	45,57	43,47
Altos	4.109,1	113,0	2,83	24,51	51,41	48,25

FUENTE: INE. EPA

## OCUPADAS POR SITUACIÓN PROFESIONAL

	2017	Δ s/ 2016		Δ s/ 2007	% s./Ambos sexos	
		en miles	en %	en %	2017	2007
<b>MUJERES</b>	<b>8.558,5</b>	<b>217,7</b>	<b>2,61</b>	<b>0,54</b>	<b>45,5</b>	<b>41,36</b>
<b>Trabaj.por cuenta propia</b>	<b>1.041,6</b>	<b>-19,6</b>	<b>-1,84</b>	<b>-8,10</b>	<b>33,56</b>	<b>31,46</b>
Empleador	288,9	6,2	2,2	5,22	30,07	24,64
Empres.sin asalar.o trabj.independt.	697,7	-23,9	-3,3	-0,75	34,32	32,13
Miembro cooperativa	8,2	-0,4	-4,7	-65,11	34,42	29,78
Ayuda en la empr.negoc.familiar	46,8	-1,5	-3,0	-64,66	54,50	59,81
<b>Asalariados</b>	<b>7.512,9</b>	<b>236,0</b>	<b>3,2</b>	<b>1,85</b>	<b>47,81</b>	<b>43,47</b>
Sector público	1.681,0	29,5	1,8	7,89	55,50	52,46
Sector privado	5.832,0	206,6	3,7	0,24	45,97	41,56
<b>Otra situación</b>	<b>4,0</b>	<b>1,3</b>	<b>48,1</b>	<b>33,33</b>	<b>60,61</b>	<b>32,61</b>

FUENTE: INE. EPA

# EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

## PARO POR GRUPOS DE EDAD

	2017	Δ s/ 2016		Δ s/ 2007	% s./Ambos sexos	
		en miles	en %	en %	2017	2007
<b>MUJERES (16 y más años)</b>	<b>2.011,2</b>	<b>-256,9</b>	<b>-11,33</b>	<b>97,23</b>	<b>51,3</b>	<b>55,24</b>
<b>MUJERES (16 a 64 años)</b>	<b>2.008,0</b>	<b>-255,9</b>	<b>-11,30</b>	<b>97,10</b>	<b>51,4</b>	<b>55,25</b>
16-24	258,8	-47,0	-15,36	9,79	44,8	53,01
25-44	1.012,2	-146,8	-12,66	82,30	54,0	57,20
45-54	491,4	-48,8	-9,03	196,71	53,1	56,50
55-64	245,6	-13,3	-5,15	295,25	46,1	45,87

FUENTE: INE. EPA

## TASAS PARO DE LARGA DURACIÓN

(Por tiempo en el desempleo)

	2017	Δ s/ 2016		Δ s/ 2007
		en p.p.	en p.p.	en p.p.
<b>Tasa PLD "Por tiempo en el desempleo" s./Actividad</b>				
Ambos sexos	7,7	-9,5	-1,7	
Hombres	6,7	-8,4	-1,1	
<b>MUJERES</b>	<b>8,90</b>	<b>-10,80</b>	<b>-2,40</b>	
<b>% PLD "Por tiempo en el desempleo" s./Paro</b>				
Ambos sexos	44,5	-48,3	-21,1	
Hombres	42,5	-46,1	-18,0	
<b>MUJERES</b>	<b>46,40</b>	<b>-50,53</b>	<b>-23,60</b>	

FUENTE: INE. EPA

## PARO POR NIVEL DE ESTUDIOS

	2017	Δ s/ 2016		Δ s/ 2007	% s./Ambos sexos	
		en miles	en %	en %	2017	2007
<b>MUJERES</b>	<b>2.011,2</b>	<b>-257,0</b>	<b>-11,33</b>	<b>97,23</b>	<b>51,3</b>	<b>55,23</b>
Bajos	968,6	-120,5	-11,06	80,55	45,89	52,09
Medios	507,5	-63,2	-11,07	98,90	55,06	58,34
Altos	535,0	-73,3	-12,05	134,51	60,48	60,19

FUENTE: INE. EPA

## INACTIVAS, motivo de no buscar empleo

	2017	Δ s/ 2016		Δ s/ 2007	% s./ Total	
		en miles	en %	en %	2017	2007
<b>MUJERES</b>	<b>9.281,4</b>	<b>112,9</b>	<b>1,23</b>	<b>-4,52</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Desanimados	246,4	-31,1	-11,21	39,77	2,7%	1,8%
Cuidado de niños y familiares	1.760,9	4,2	0,24	-45,87	19,0%	33,5%
Estar jubilado	1.428,9	81,7	6,06	40,01	15,4%	10,5%
Estudios	1.228,4	8,5	0,70	13,60	13,2%	11,1%
Resto	4.616,9	49,5	1,08	10,18	49,7%	43,1%

FUENTE: INE. EPA

# EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

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

	2017*	Δ 2017/2016		Δ 2017 /	% s./Ambos sexos		
		en miles	en %	2007	en %		
					2017	2007	Δ en p.p. 2007/2017
<b>MUJERES</b>							
<b>ACTIVOS</b>							
UE-28	111.155,0	558,0	0,5	5,1	46,2	45,0	-1,2
Zona Euro	73.961,9	298,6	0,4	6,5	46,4	44,6	-1,8
España	10.489,6	-56,8	-0,5	10,1	46,5	42,5	-4,0
<b>OCUPADOS</b>							
UE-28	102.039,1	1.471,4	1,5	4,5	46,1	44,7	-1,5
Zona Euro	66.714,2	913,1	1,4	4,6	46,2	44,1	-2,1
España	8.432,4	212,4	2,6	-1,2	45,5	41,4	-4,1
<b>PARADOS</b>							
UE-28	9.116,0	-913,3	-9,1	12,5	47,4	49,6	2,2
Zona Euro	7.247,7	-614,5	-7,8	27,9	48,1	50,9	2,8
España	2.057,2	-269,2	-11,6	107,1	51,1	55,0	4,0
<b>INACTIVOS</b>							
UE-28	53.066,0	-979,0	-1,8	-12,8	60,4	62,6	2,2
Zona Euro	35.489,2	-415,7	-1,2	-11,5	60,1	63,4	3,3
España	4.750,1	62,3	1,3	-18,6	59,6	67,0	7,3

\*.- Promedio últimos 4 trimestres, hasta 3T2017

FUENTE: EUROSTAT

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>TASAS DE ACTIVIDAD</b>											
Euro Zona	63,2	63,9	64,3	64,6	65,0	65,8	66,3	66,6	66,8	67,4	67,6
España	61,9	63,6	65,1	66,3	67,3	68,4	68,7	68,8	69,0	69,2	68,8
<b>TASAS DE EMPLEO</b>											
Euro Zona	57,8	58,6	58,1	58,0	58,2	58,2	58,2	58,7	59,4	60,3	61,0
España	55,3	55,4	53,3	52,8	52,6	51,2	50,3	51,2	52,7	54,3	55,5
<b>TASAS DE PARO</b>											
Euro Zona	8,5	8,3	9,7	10,3	10,4	11,6	12,2	11,9	11,1	10,5	9,7
España	10,7	12,9	18,2	20,3	21,9	25,2	26,8	25,5	23,7	21,5	19,4
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)

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

FUENTE: EUROSTAT