



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Una aproximación económica a la brecha de género en el mercado laboral en España

An economic approach to the gender gap in the labor market in Spain

Autora: Lorena Lahuerta Baños

Directora: María Carmen Pelet Redón

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2022/2023

Índice

Resumen.....	1
Palabras clave.....	1
Abstract	1
Keywords.....	1
1. Introducción	2
2. Marco conceptual	3
2.1 Contexto histórico	3
2.2 Contexto sociológico de la brecha de género enfocado al mercado de trabajo	9
3. Rasgos generales del mercado de trabajo en España	11
3.1 Tasa de actividad, ocupación y paro según género	12
3.1.1 Tasa de actividad según género	12
3.1.2 Tasa de ocupación según género	14
3.1.3 Tasa de paro según género	16
3.2 Estructura salarial en España según género	18
3.2.1. Distribución de la ganancia bruta anual por sexos	19
3.2.2. Salarios por sección de actividad económica.....	19
3.2.3. Salarios por ocupación	20
3.2.4. Salarios por tipo de jornada	21
3.2.5. Salarios por tipo de contrato.....	23
3.2.6. Salarios por edad.....	24
3.3. Los jóvenes según género en el mercado de trabajo en España	26
3.3.1. Perfil de la actividad e inactividad.....	27
3.3.2. Perfil de empleo	27
3.3.3. Perfil de desempleo.....	28
3.3.4. Tasa de empleo y paro juvenil.....	29
3.3.5. Sistema Nacional de Garantía Juvenil	29
3.4. Evolución de las pensiones por género en España	30
4. Una revisión del dialogo social en los últimos años: Mesas Tripartitas sobre igualdad	32
4.1.1. El diálogo social a nivel internacional, orígenes y desarrollo.....	32
4.1.2. El diálogo social en España.....	34
5. III Plan de igualdad de género en España	37
6. La igualdad de género dentro de la Agenda 2030 de los ODS	41
7. Conclusiones.....	43
Anexo I. Glosario de términos utilizados.....	46
8. Referencias bibliográficas	48

Índice de tablas

Tabla 1. Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI	19
Tabla 2. Ganancia media anual por trabajador por secciones de actividad.	20
Tabla 3. Ganancia media anual por trabajador por grupo principal de ocupación.	21
Tabla 4. Ganancia media anual por tipo de jornada.	22
Tabla 5. Ganancia media por hora según tipo de jornada.	22
Tabla 6. Ganancia media anual por tipo de contrato.....	23
Tabla 7. Ganancia media por hora según tipo de contrato.....	23
Tabla 8. Ganancia media anual por grupos de edad.....	25
Tabla 9. Actividad, empleo, paro e inactivos jóvenes.	29

Índice de gráficos

Gráfico 1. Tasa de actividad según género	12
Gráfico 2. Tasa de actividad según género de 25 a 29 años	13
Gráfico 3. Tasa de actividad según género de 60 a 64 años	13
Gráfico 4. Tasa de ocupación según género	14
Gráfico 5. Tasa de ocupación de jornada parcial según género	15
Gráfico 6. Tasa de ocupación de jornada parcial y motivos de la jornada según género.....	16
Gráfico 7. Tasa de paro según género.....	17
Gráfico 8. Tasa de paro por sexo y grupo de edad.....	17
Gráfico 9. Tasa de paro de larga duración según género.....	18
Gráfico 10. Ganancia media anual por edad en años cumplidos por sexo	24
Gráfico 11. Jóvenes “desanimados”	27
Gráfico 12. Tasa de empleo de jóvenes entre 16-24, 16-29 y 16-64 años.....	28
Gráfico 13. Tasa de paro de jóvenes entre 16-24, 16-29 y 16-64 años.	28

Resumen:

El presente trabajo aborda la brecha de género en el mercado laboral de España en los últimos años. Por una parte, se muestra el recorrido histórico del mercado de trabajo y cómo éste ha derivado en una desigualdad latente que continúa hasta nuestros días. Se muestran estadísticas que concretan lo que es la expresión material de la brecha de género y de la brecha salarial de género. Así mismo, se estudia el diálogo social, las mesas tripartitas, los planes de igualdad resultantes de las mismas, para combatir este problema social, así como el tratamiento que, desde los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, se hace del tema de las desigualdades enfocados al mercado laboral.

Palabras clave: brecha de género, salarios, empleo, desempleo, diálogo social, planes de igualdad

Abstract:

This paper addresses the gender gap in the labor market in Spain in recent years. On one hand, it shows the historical course of the labor market and it how it has led to a latent inequality that continues to this day. The statistics also bring the specifics and the details of the gender gap and the gender wage gap. Likewise, the social dialogue, the roundtables with 3 different parties, the equality plans resulting from them, to combat this social problem, as well as the treatment that, from the sustainable development objectives of the "Agenda 2030", is made of the issue of inequalities focused on the labor market.

Keywords: gender gap, wages, employment, unemployment, social dialogue, equality plans

1. Introducción

En el presente trabajo se va a proceder a analizar la evolución de la brecha de género en el mercado laboral en España, comenzando por un análisis histórico desde la prehistoria hasta la actualidad, y siguiendo por un análisis con datos estadísticos desde 2008, con el comienzo de la crisis financiera, hasta 2022.

El tema del trabajo lo he escogido porque me parece un tema de actualidad, y muy interesante para estudiar, ya que tiene una gran repercusión tanto social como personal y me permite poder conocer mejor y desarrollar como se ha conformado a lo largo de la historia el mercado de trabajo. Además, es un tema transversal ya que afecta a cualquier actividad que se pueda desarrollar.

Por otro lado, completa mi formación curricular en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ya que está relacionado con asignaturas del grado, como, por ejemplo, Teorías y Sistemas de las Relaciones Laborales I y II, Políticas Sociolaborales I y II, Derecho del Trabajo, etc. Por otro lado, pienso que me va a ayudar en el desarrollo tanto profesional como personal futuro.

Con este trabajo se pretende desarrollar, entender y explicar la evolución histórica y sociológica que han tenido las mujeres en el mercado laboral en España, así como explicar los rasgos generales del mercado de trabajo, el diálogo social y las mesas tripartitas, el último plan de igualdad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se encuentran en la Agenda 2030.

La metodología que se ha seguido para elaborar el trabajo ha consistido en un amplio análisis documental y estudio de textos, libros y artículos científicos sobre el tema, lo que ha permitido definir conceptos y enmarcar el contexto de la investigación. Por otro lado, se ha realizado un análisis de datos referentes al tema a través de fuentes oficiales como son, el Ministerio de Economía, el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo, etc.

Y para ello, este trabajo se ha estructurado de la siguiente manera, comenzando por un primer epígrafe en el que se analiza el marco conceptual, explicando la historia del mercado laboral y como se ha ido incorporando la mujer al mercado de trabajo a lo largo de los años, desde la prehistoria hasta el momento actual. Y del contexto sociológico de la brecha de género enfocado al mercado de trabajo, es decir, de la brecha salarial, a través de la definición y explicación de conceptos referentes al tema.

Un segundo epígrafe en el que se abordan los rasgos generales del mercado de trabajo según género en España, a través de diversos datos estadísticos, analizando y describiendo la tasa de actividad, ocupación y paro atendiendo a la variable de género, la estructura salarial segregada a partir de las variables de la brecha salarial por sección de actividad económica, por ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato y edad. Por otro lado, se estudiará el perfil de los jóvenes según género en el mercado de trabajo en España. Y, finalmente se analizará la evolución de las pensiones por género en España.

Se continuará con un epígrafe que hablará sobre el origen y desarrollo del diálogo social, comenzando por explicarlo a nivel internacional y siguiendo con un subepígrafe, desarrollándolo a nivel nacional.

Por otro lado, se desarrollará el III Plan de Igualdad de género, a través de su creación y la explicación de las fases necesarias para implantarlo en las empresas. Y, por último, el desarrollo de la igualdad de género dentro de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, explicando los más importantes a nivel de igualdad de género.

Se explicarán las conclusiones al finalizar la investigación del trabajo y se añadirá un anexo con los conceptos desarrollados a lo largo del trabajo y sus correspondientes definiciones.

2. Marco conceptual

Para la elaboración del presente trabajo voy a partir del concepto central de brecha de género. Este término es el que han empleado las ciencias sociales para referirse al conjunto de desigualdades que se producen entre hombres y mujeres. Así pues, podemos decir que hace referencia a cualquier esfera y que alude a la capacidad de participación, derechos, salario, toma de decisiones, estilo de vida, circunstancias socio económicas, etc., de una persona en función de su género. De este modo, podemos decir que la brecha de género comprende casi cualquier ámbito social que queramos analizar. (European Institute for Gender Equality, 16 de mayo de 2023). Es por ello, que se trata de un concepto transversal, que se incorpora a cualquier ámbito de las ciencias sociales, desde hace al menos dos décadas. Por lo que podemos decir, que se trata de una herramienta que nos permite aplicar la perspectiva de género para reconocer y combatir las desigualdades entre hombres y mujeres.

Este término procede del inglés, *gender gap*, el cual fue utilizado por primera vez en 1984. La líder de la *Feminists Majority Foundation*, Eleanor Smeal, lo empleó para estudiar la diferencia entre el electorado femenino y masculino, lo plasmó en el libro donde desarrolló este concepto, el cual es "*Why and How Women Will Elect the Next President*".

2.1. Contexto histórico

Según el diccionario de la lengua española publicado por la Asociación de Academias de la Lengua Española (ASALE), originariamente la brecha de género es indisoluble del nacimiento y construcción del patriarcado. Entendemos patriarcado¹, como el sistema social que jerarquiza a los hombres sobre las mujeres. Es decir, son los hombres quienes de forma mayoritaria ostentan el poder en todos los ámbitos de la vida, sobre las mujeres. De esta jerarquía nacen las desigualdades que se aglutinan bajo el término, brecha de género. El patriarcado se sustenta sobre los roles de género, que hacen referencia "al conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres"².

La impronta de los roles de género se produce desde la infancia, si bien es cierto, que actualmente se intentan eliminar. Históricamente la pedagogía ha funcionado de tal modo que, desde la segregación en escuelas hasta los propios uniformes de las instituciones, han marcado las diferencias de género. Evidentemente no se puede afirmar que los roles sean una variable cuantificable, como podría ser la edad, no obstante, es innegable que, por ejemplo, la estética de género marca la diferencia. Contamos con un ejemplo reciente, como ha sido el de diferenciar a los bebés mediante el uso de pendientes o colores de la ropa. De este modo, los roles condicionan de forma profunda el desarrollo de una persona en función de su género. Tradicionalmente, los juguetes relacionados con el ámbito de los cuidados, como lo son las muñecas o las estructuras que imitan cocinas han sido vendidos como juguetes femeninos, mientras que aquellos juguetes relacionados con el mundo de la mecánica han sido utilizados masivamente para niños. No es mi intención afirmar que no ha habido excepciones. Se trata de una generalidad que, por suerte, no ha abarcado a todo el mundo, pero que, sin embargo, es innegable que tiene su reflejo en realidades que, sí que son cuantificables, como lo son, los ámbitos laborales, siendo mayoritarios los hombres en los terrenos laborales

¹ En este epígrafe sobre marco conceptual, los términos subrayados aparecen en el Anexo I: Glosario de términos utilizados, con una breve definición.

² <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>

como la construcción o la mecánica, y siendo profesiones feminizadas, todas aquellas relacionadas con los cuidados o crianza. Así pues, sociológicamente, encontramos varios tipos de roles, estos se dan, tanto en la vida laboral, como personal, se interrelacionan entre sí, y aunque pueden estudiarse de forma separada, como estudiaremos más adelante, tienen un impacto recíproco.

Por una parte, encontramos los roles reproductivos, estos son los roles tradicionalmente asignados a las mujeres, y tienen que ver con todas las tareas dedicadas al sostenimiento de la vida. Abarcan labores que van desde la limpieza, la cocina, la elaboración de la compra, así como otras tareas de índole intelectual, como la planificación de estas.

Otro rol es el productivo, son todas aquellas tareas que tienen que ver con la obtención de capital social y económico, son aquellas que se realizan en la esfera pública, estas tareas en la actualidad son realizadas por mujeres y hombres, pero cabe destacar, que en las sociedades occidentales las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo en las últimas décadas.

Finalmente, y como producto de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, encontramos el fenómeno del doble rol, este hace alusión a que las mujeres se han incorporado al rol productivo sin abandonar su rol reproductivo. En los estudios sociológicos feministas esto se conoce como la doble jornada, por un lado, la jornada laboral y la segunda jornada, que es aquella en la que las mujeres, como nos indica la estadística, emplean más horas, y que, como he dicho anteriormente, es la jornada de los trabajos reproductivos³.

Como estudiaremos más tarde, esta jornada ha comenzado a ser cuantificada por el Instituto Nacional de Estadística, y queda comprobado, que las afirmaciones que anteriormente he vertido, no son una cuestión de opinión, sino de estadística.

Fruto de estos roles, nace lo que entendemos como división sexual del trabajo, este concepto es fundamental para entender la esfera laboral, tanto precedente como actual. Desde la antropología y la historia se nos ha explicado que, desde la prehistoria las diferencias biológicas produjeron una distribución de las tareas que variaba en función de las distintas capacidades biológicas que tenía cada sexo, por un lado, las mujeres se dedicaban a la recolección y a la crianza mientras que los hombres se ocupaban de las tareas primitivas como la caza, la pesca, o la defensa del grupo. Aunque este argumento puede ser cierto, no nos sirve para explicar porque esta división ha perdurado a través de los siglos. Se trata de un argumento biologicista que quizá solo sirva para explicar la prehistoria.

A partir del desarrollo de la agricultura y del inicio de las sociedades antiguas se complejiza la distribución de tareas, a medida que se van desarrollando formas económicas complejas y que se incorpora el capital monetario y surge la propiedad privada, se intensifica la explotación de las mujeres, se acotan sus derechos y comienza la acumulación de capital, a la par que comienza lo que se conoce como caza de brujas, este fenómeno de origen religioso pretendía perseguir, castigar y eliminar todas las disidencias anticatólicas, sin embargo, si lo analizamos fuera del prisma religioso, encontramos que se persiguió de forma sistemática a millones de mujeres, que lejos de replicar su rol reproductivo, tenían una economía propia y estatus social. (Federici, 2004 p,173).

De esta forma, se impone y se asienta de forma definitiva la división sexual del trabajo. La mayoría de las mujeres en las sociedades occidentales, se transforman en sujetos económica y simbólicamente dependientes, no son reconocidas como sujetos de derecho. Pasan de depender del padre, al esposo. Son objetualizadas y cuantificadas en lo que tradicionalmente se conoce como dote, un capital económico que el esposo entrega al padre al contraer matrimonio. Esto nos da una idea de la asimilación de las mujeres, como una fuerza de trabajo reproductiva o mano de obra gratuita para el sostenimiento de la sociedad. En definitiva, las mujeres tienen un valor simbólico, similar al de los regímenes de esclavitud.

³ <https://www.inmujeres.gob.es/>

Cabe destacar que, aunque surge la propiedad privada, son solo los hombres quienes pueden ostentarla. No podemos obviar que los hombres pertenecientes a la clase baja también fueron sistemáticamente explotados, no obstante, seguían siendo sujetos de derecho. Las legislaciones de la época, nos permiten entender, que a pesar de que un hombre y una mujer de clase baja eran explotados, las mujeres continuaban teniendo la plusvalía de la reproducción, tanto biológica como materialmente. Estos procesos se intensifican con la llegada de la revolución industrial, en este momento la sociedad va a dividirse entre la clase burguesa y la clase proletaria, préstamo del latín *proletarius* “que solamente le importa al Estado como procreador de hijos” ciudadano perteneciente a la clase más baja de la sociedad romana, proletario derivado de *proles* “descendencia”. El termino se ha aplicado modernamente a la persona cuyos medios proceden de su trabajo manual⁴.

Desde su significado etimológico hasta su uso habitual, una de las formas de definir a la clase trabajadora, ha sido el valor que esta tiene en cuanto productora de la fuerza de trabajo, pese a que no tenga la propiedad de los medios de producción. Siguiendo la herencia histórica, podemos entender que dentro de la clase trabajadora se produce algo similar, son los hombres quienes han ostentado en mayor medida los medios de consumo (el salario) y las mujeres la fuerza reproductiva para el consumo. Podría decirse que las mujeres son el proletariado dentro del sistema sexo-género.

Tras las revoluciones industriales, y con la llegada de las grandes guerras mundiales, las mujeres se incorporan al mercado de trabajo. Esto se debe a que los hombres son destinados al frente, gran parte de la industria se queda sin sus trabajadores y son las mujeres las que en los periodos de guerras han de sustituirles. Un símbolo icónico de esta época es el cartel de propaganda “*We can do it*”, donde podemos ver a “Rosi la remachadora”, se trata de una representación de una trabajadora de una fábrica, estadounidense. Durante la segunda guerra mundial fue utilizado para animar a las mujeres a sumarse al sector industrial para así poder sostener la economía de guerras. El cartel nos presenta a simple vista una gran cosmovisión en cuanto a los roles de género. Se trata de una trabajadora que exhibe algunos elementos de feminidad, como el maquillaje o las uñas largas, otros aspectos estéticos propios de la clase proletaria, como lo es el cabello recogido con un pañuelo, y otros elementos masculinos como son, el uniforme azul propio de cualquier trabajador industrial y el propio gesto de fuerza que Rosi realiza con el brazo. Se trata pues de una metáfora de la posibilidad de que las mujeres desarrollen su fuerza de trabajo. Cabe decir que actualmente ha sido un cartel utilizado para promover el feminismo.

Tras finalizar la Segunda Guerra Mundial, los hombres regresan del frente y vuelven a sus puestos de trabajo. Una parte de las mujeres permanece en la industria, pero otra parte, la más acomodada, abandona el rol productivo y pasa a volver a ocupar exclusivamente las tareas reproductivas. Las consecuencias psicosociales que surgen, a partir de la robotización de las herramientas de cuidado del hogar (lavadora, aspirador), la vida en suburbios en las afueras de las grandes ciudades y el aumento del poder adquisitivo de las clases medias, fueron estudiadas por Betty Friedan, en su famoso ensayo, “La mística de la feminidad”. Friedan estudia lo que ella denomina como “el malestar que no tiene nombre”, este fenómeno intenta explicar el impacto negativo que provocó en las mujeres estadounidenses en los años cincuenta el hecho de tener un mayor nivel educativo que la generación precedente y, sin embargo, no poder desarrollarlo de forma profesional quedando relegadas al papel de esposa y madre, haber accedido al mercado laboral para después tener que retirarse, así como haber conquistado el derecho al voto. Como podemos ver en este párrafo, Friedan explica el cambio de paradigma

...hacia el final de la década 1950-1960, el promedio de la edad en que contraía matrimonio la mujer en los Estados Unidos descendió a veinte años y aun continuó bajando. Catorce millones de muchachas

⁴ Oxford English Dictionary

estaban comprometidas a los diecisiete años. La proporción de mujeres que iban a la universidad, en comparación con los hombres, descendió de un 47 por 100 en 1920 a un 35 por 100 en 1958. Un siglo antes la mujer había luchado por obtener una educación superior; ahora las muchachas iban a la universidad “a pescar” marido. (Friedan, B. 1963 p, 35).

Contextualizando en España, encontramos un fenómeno similar al de Estados Unidos, pero con algunas peculiaridades, se trata del final de la dictadura franquista, es un momento social agitado, el régimen se está agotando, y a la muerte de Franco le sigue el periodo denominado “la transición”. Se recupera el sufragio universal, las políticas internacionales, así como la globalización, llegan a España. Las mujeres recuperan algunos derechos fundamentales como lo son, por ejemplo, el derecho de disponer de una cuenta bancaria propia. Además, el país tiene un fuerte proceso de industrialización, así mismo, crece el sector servicios a la par que las mujeres recuperan su papel dentro de las instituciones educativas, serán las mujeres jóvenes de esta generación, la generación del *baby boom* las que vuelvan a estudiar en los niveles superiores, se incorporan al mercado de trabajo de forma masiva. Por un lado, muchas mujeres deciden optar por profesiones liberales, sin embargo, muchas otras siguen dentro de una economía sumergida ocupando puestos de trabajo precarios donde no cotizan, como lo son aquellos trabajos por horas, desarrollando las labores de cuidados que las mujeres que se dedican a profesiones liberales no pueden cubrir. Son estas mujeres que trabajan en la economía sumergida de los cuidados, las que permiten la conciliación familiar para aquellas mujeres que trabajan en profesiones reconocidas. En su gran mayoría, estos trabajos no aportan un salario con el que se pueda vivir de forma independiente. De forma habitual el dinero que estas mujeres perciben por las tareas de limpieza o cuidado de niños, son complementos para el salario principal que es el del marido. Este sistema donde la legislación no contemplaba la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se mantuvo hasta el año 1999, la cual se define como,

...una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Por tanto, contribuye a conseguir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal⁵. (Fundación de Mujeres, 2010).

Así pues, estamos hablando de varias décadas donde el Estado no vela porque la vida laboral y familiar sea compatible, es indiscutible el impacto laboral que esto tiene para las mujeres españolas y explica en gran medida, toda la desigualdad que esta realidad conlleva. El concepto de conciliación laboral y familiar está estrechamente vinculado con lo que se conoce como techo de cristal, aunque no lo explica por completo, este término es utilizado por primera vez en los años ochenta, como metáfora para describir las barreras que no permitían que la mujer avanzase e la jerarquía organizacional de las empresas. Se puede definir como

...fenómeno por el cual la mujer se desarrolla de una forma normal en el ámbito laboral hasta que aparece una limitación en sus posibilidades de promoción, y la inequidad por sexo o raza que aumenta a medida que se desarrolla la carrera profesional de la mujer. (Mónica Segovia Pérez p, 7, 2013).

En definitiva, el techo de cristal es, en parte, producto de la dificultad de compatibilizar el doble rol de género descrito anteriormente. La necesidad de un trabajo a jornada completa y todas las tareas reproductivas de sostenimiento de la vida, nos rebela y explica porque las mujeres en edades de maternidad, abandonan o

⁵ <https://fundacionmujeres.es/documento/memoria-2010/>

reducen sus posibilidades laborales, este fenómeno lo veremos desarrollado estadísticamente en los siguientes puntos. Sin embargo, no es esta la única causa que explica el fenómeno de techo de cristal. Como hemos visto anteriormente, las mujeres han tenido menos capital social, es decir, sus tareas y roles han sido infravalorados sistemáticamente. Las mujeres, como hemos visto, han tardado más años en conquistar derechos universales, como, por ejemplo, el derecho al voto o también el derecho a tener una cuenta bancaria. Esto nos lleva a pensar, que las mujeres conceptualmente han sido tratadas como ciudadanas de segunda. Este paradigma de género también explica, porque en los puestos directivos y de alta responsabilidad las mujeres ocupan menos cargos que los hombres. No nos puede extrañar que, hasta la fecha, en España no haya habido ninguna presidenta del gobierno.

Volviendo al contexto histórico de la transición, hay que considerar que es un momento en el que, tras la caída del régimen las leyes vuelven a permitir la existencia de grupos sindicales, así como de asociaciones que luchan por la consecución de derechos civiles. Así mismo, se legalizan partidos políticos y las mujeres comienzan a organizarse para continuar con la lucha para la consecución de derechos y de igualdad social. Sin embargo, se sigue entendiendo que la lucha sindical es la única vía para la eliminación de las desigualdades, esto se debe a que se mantiene la idea de la lucha de clases, pero es una idea desprovista de la perspectiva de género, este concepto se puede definir como

...la historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días en la historia de las luchas de clases. Hombres libres y esclavos, patricios y plebeyos, señores y siervos, maestros y oficiales, en una palabra: opresores y oprimidos se enfrentaron siempre, mantuvieron una lucha constante, velada unas veces y otras franca y abierta; lucha que terminó siempre en la transformación revolucionaria de toda la sociedad o el hundimiento de las clases beligerantes. (Marx, K; Engels, F. 1848).

Como se puede observar, el análisis Marxista es fundamental para enmarcar la lucha sindical, pero en ningún momento tiene en cuenta la especificidad del género dentro de la lucha de clases, esto, deja fuera el estudio del papel que desempeña el rol reproductivo de género dentro de las economías capitalistas, como señala Silvia Federici,

...más importante todavía, Marx no reconoció la centralidad del trabajo reproductivo ni en la acumulación capitalista ni en la construcción de la nueva sociedad comunista. Aunque tanto él como Engels escribieron acerca de la dramática situación en la que vivían y trabajaban los obreros ingleses, Marx prácticamente naturalizó el proceso reproductivo sin ni siquiera esbozar o vislumbrar cómo debería o cómo sería la reorganización del mismo en una sociedad post capitalista y/o durante el mismo desarrollo de la lucha. (Federici, S. 2013 p, 215).

Esto explica, como decía anteriormente, cómo ideológicamente, los sindicatos y la lucha obrera en general, no han tenido en cuenta la perspectiva de género, pues en gran medida sus fundamentos provienen de la filosofía marxista, este concepto se puede definir como,

...el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y en todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad⁶. (Instituto Nacional de Evaluación Educativa).

⁶ <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/portada.html>

A finales del siglo XX y gracias a la lucha feminista, la perspectiva de género se va incorporando a los estudios sociales y a pequeña escala, pero de forma irreversible, la mirada de género se irá implementando hasta llegar a las instituciones. De forma transversal la expansión de estas ideas, hace que cada vez más mujeres se adhieran a la lucha feminista. Un símbolo de esta lucha es la conmemoración del 8 de marzo, como día internacional de la mujer trabajadora, en este día se recuerda la lucha de las trabajadoras textiles que bajo el lema de “pan y rosas” salieron a las calles de Nueva York en 1857, como protesta por las condiciones miserables que padecían en las fábricas, tanto ellas como sus hijos. Esta fecha se oficializó por las Naciones Unidas en 1975, cuando fue declarado el día internacional de la mujer. En España la primera celebración del 8M, se remonta a 1976, no obstante, esta manifestación no estaba autorizada y fue duramente reprimida por las fuerzas policiales. Al año siguiente, se pudo celebrar de forma autorizada y las luchas de aquel año se concentraron en la conquista de algunos derechos como, la legalización de los anticonceptivos, despenalización del aborto, y el acceso a la educación sexual. Como hemos señalado anteriormente, las formas de la organización de la maternidad y crianza son esenciales para lograr la igualdad de derechos, por eso podemos comprender como las mujeres en la década de los setenta, tuvieron como prioridad conseguir unos mínimos con los que garantizar el control reproductivo, o lo que es lo mismo, la planificación familiar, que se define como,

...el derecho de toda persona de decidir de manera libre y responsable, sobre el número de hijos y el momento en que los tendrá; así como a recibir información sobre el tema y los servicios necesarios. Este derecho es independiente del sexo, la preferencia sexual, edad y el estado social o legal de las personas⁷. (Instituto de Salud del Estado de México).

Este concepto fue clave para que las mujeres pudieran tener independencia personal, así como elegir y controlar su maternidad. No es casualidad que estas fueran las primeras reivindicaciones del 8 de marzo en la década de los setenta. En este mismo periodo, en 1978 se aprueba la Constitución Española, se trata de la primera fuente de derecho en España que rige el Estado y de la que emanan el resto de legislaciones. Debido a la emergencia de los movimientos feministas, se puede entender como esta ley promulgada tras el franquismo, recoge en su artículo 14 “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Constitución Española 1978, p 5). Así pues, las mujeres asisten a finales del Siglo XX en España, a la consolidación de derechos básicos universales. Esto se irá desarrollando a medida en que avanza la década de los años 80, donde se aprueban leyes capitales que ayudan a entender la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo.

En 1981 se legaliza el divorcio, en 1983 se crea el Organismo Autónomo del Instituto de la Mujer, en 1985 se legaliza el aborto, en 1999 se elabora la primera ley que contempla la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. El siglo XXI comienza con otra gran victoria feminista, la aprobación en 2004 de la Ley Integral contra la violencia de género, tres años más tarde, en 2007 se elabora la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Todas estas políticas expansivas sufren un duro revés cuando, en 2008 se desata la crisis financiera con la caída de la entidad estadounidense *Lehman Brothers*, esta crisis surge en un contexto de extrema globalización. La interconexión entre todos los mercados nacionales que convergen en un gran mercado internacional se ven sacudidos por esta quiebra. En Europa comienza un periodo de recesión caracterizado por las políticas de los recortes. Esto tendrá su reflejo en el mercado laboral, en España concretamente el relato histórico hace referencia a la destrucción de empleo masculino, esto se debe a que la crisis en España tuvo su epicentro en la ruptura del sector inmobiliario. No obstante, estudiando los datos actuales realizados sobre estos años, nos indican que las mujeres sufrieron

⁷ https://salud.edomex.gob.mx/isem/planificacion_familiar

procesos más duros de precarización que los hombres, como así lo demuestran las tasas de desigualdad de la época. Se incrementó la parcialidad en el mercado laboral, siendo las mujeres quienes ocupaban las mayores tasas en jornadas parciales.

En 2014 se produjo una ligera mejora de la economía y lo que parecía una salida de la crisis. Incluso durante esta recuperación económica, fueron las mujeres quienes continuaron padeciendo mayor discriminación laboral.

En 2020, estalla la crisis del Covid-19, se vuelve a producir una situación de recesión, que en Europa se ve concatenada a la crisis por la invasión de Ucrania a manos del Estado ruso. Durante estos años se articula la organización orgánica del Ministerio de Igualdad y hace tan solo nueve meses se aprueba la Ley de Garantía Integral de la Libertad Sexual, no exenta de polémica. En definitiva, podemos ver como a lo largo de las últimas cuatro décadas, la lucha feminista ha sido imparable en cuanto a la consecución de derechos. Estas leyes son mecanismos para promover la igualdad de oportunidades, en tanto procuran eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo/género.

Si bien es cierto, que se trata de conquistas históricas, en muchos casos pioneras, no podemos obviar que pese a todo el esfuerzo legislativo y todo el esfuerzo social, la brecha de género sigue latente en todas las esferas de la vida. Todas estas conquistas, incluidas las más recientes, han tenido fuertes respuestas reaccionarias e incluso han estado en debate. Han sido varios los derechos que han estado en juego, derechos que pese a haber estado conquistados no han llegado a asentarse. Podemos explicar esta situación debido a que tanto la institución académica, los productos culturales (libros, películas, música...) siguen estando bajo una visión patriarcal. Es decir, se generan ficciones que reproducen la realidad patriarcal y viceversa. Esto no es una inercia social voluntaria, se trata de todo un sistema de creencias, distribución de cotas de poder y de formas de estar en el mundo que perpetúan la opresión de género que sufren las mujeres.

En conclusión, se hace necesario realizar un acto de memoria histórica bidireccional. Por un lado, se debe analizar y contemplar todas las conquistas obtenidas por las mujeres, así como, todas las discriminaciones que han operado en la misma. Es por ello que debemos seguir avanzando en la erradicación de cualquiera de las expresiones que adquiera la brecha de género en la sociedad.

2.2. Contexto sociológico de la brecha de género enfocado al mercado de trabajo

A continuación, vamos a abordar desde la sociología, como podemos estudiar el efecto de la brecha de género en el mercado de trabajo “refleja las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible en una nación, región o ciudad, tanto para las actividades privadas como para las públicas”⁸. (Expansión). Tomando esta definición, entendemos que en primer término el mercado laboral tiene dos factores principales, por una parte, está el conjunto poblacional objeto de estudio, en él hay que discernir las personas que están activas (personas en edad laboral, al margen de que están activas o no) de las que no están en edad activa.

El otro factor clave del mercado laboral es pues, la oferta y demanda existente en dicha región a estudiar. Estos dos componentes están intrínsecamente vinculados a la brecha de género. Es decir, para comprender y estudiar el mercado de trabajo de cualquier región, hemos de aplicar la perspectiva de género. De esta forma se hace imprescindible contar con un estudio estadístico que, en primer término, desglose los datos en relación al género. Respecto de los recursos humanos de una región resulta relativamente sencillo obtener

⁸ <https://www.expansion.com/economia-para-todos/economia/que-significa-mercado-de-trabajo.html>

los datos por sexo, puesto que prácticamente todos los estados del mundo, incluido España cuentan con un censo poblacional, que, entre otros datos, aporta el sexo registral de las personas inscritas. Asimismo, cada vez es más habitual disponer de otro tipo de estadísticas oficiales (como el Padrón de Habitantes) y estudios socioeconómicos que incorporan datos desagregados por sexo facilitando, con ello, una lectura de género de sus resultados y conclusiones.

Por otra parte, para aplicar la perspectiva de género a la oferta y la demanda se hace necesario evaluar el mercado de trabajo en función de la ocupación por género de los distintos sectores. En el caso de España, el Instituto Nacional de Estadística recopila periódicamente dichos datos, así mismo, elabora informes. El mercado de trabajo puede estudiarse más a fondo al considerar, junto al género otras variables de suma importancia, como lo son la edad, o el origen o procedencia de la población migrante. Estos datos son fundamentales para ajustar más aun la visión del mercado de trabajo y poder dar respuestas a las diferentes problemáticas. Si bien es cierto que las mujeres sufren de forma genérica la discriminación en razón de su sexo, la causalidad de su discriminación varía en función de su edad o la convergencia de otras circunstancias (origen, situación familiar o convivencia, nivel de estudios, lugar de residencia, etc.). Por ello, conforme más concretos sean los datos de estudio, más ajustadas serán las respuestas que podamos ofrecer. No obstante, hay que tener en cuenta que las fuentes disponibles no siempre aportan toda la información estadística deseable sobre estas variables. Por este motivo, considerar metodologías cualitativas en el estudio del mercado de trabajo puede ayudar a complementar el análisis e identificar situaciones y cuestiones que son muy importantes a la hora de entender qué está sucediendo en el mercado laboral (estereotipos de género, reparto de tareas de cuidados, etc.) pero que son invisibles desde el punto de vista cuantitativo.

A través de estos datos, y de estas variables encontramos que contamos con tres formas de analizar claves en el análisis básico del mercado de trabajo, por un lado, la tasa de actividad, que se define como “el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años” (Instituto Nacional de Estadística).

Por otra parte, el segundo eje de estas herramientas de análisis es la tasa de ocupación, la cual se puede definir como “el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años” (Instituto Nacional de Estadística).

Por último, el tercer elemento básico de estudio, es la tasa de paro, la cual se define como “el cociente entre el número de parados y el de activos. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado⁹” (Instituto Nacional de Estadística).

Una de las mayores formas de expresión de la brecha de género, es la brecha salarial, este concepto consta de dos términos, el fundamental es el termino salario que hace referencia a

...la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020).

Es por ello, que al añadir el termino brecha, se problematiza la propia definición para recoger las diferencias salariales entre mujeres y hombres o, lo que se conoce como recha salarial, haciendo así alusión al dato objetivo medido por el INE, que nos dice que, en España, así como en el resto del mundo, existe la brecha salarial (Unión Europea 2014) Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres

...a la diferencia existente entre los salarios percibidos entre unos y otros, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores, es decir, (Brindusa Anghel,

⁹ <https://www.ine.es/>

Conde-Ruiz J. Ignacio; p,89. marzo 2023). es el porcentaje adicional que cobran los hombres respecto de las mujeres.

Resulta del todo necesario destacar que la estadística es una ciencia que, en muchos casos, como lo es en el estudio de la brecha salarial, nos ayuda a confrontar y medir dos variables que en muchos casos resultan de difícil análisis, correspondiendo en algunos casos a categorías de estudio que no son directamente comparables. En este caso, las dos variables son hombres y mujeres, debido a que las causas de las circunstancias de cada género son distintas, es decir, para tener una imagen más certera del mercado de trabajo debemos tener en cuenta que hay factores ajenos a aquellos agentes causales de discriminación. Por poner un ejemplo, los hombres, de media tienen más años de experiencia laboral, debido a que, en promedio abandonan antes el mundo académico, por lo que se incorporan antes al mercado de trabajo, acumulando así, más años de desempeño laboral. (Brindusa Anghel, Conde-Ruiz J. Ignacio; p,88. marzo 2023).

Es por ello, que existen dos subtipos estadísticos a la hora de medir la brecha salarial de género, en primer lugar, tenemos la medición de la brecha salarial de género sin ajustar “mide la diferencia porcentual bruta en salario entre hombres y mujeres, independientemente de las disimilitudes subyacentes en ambos colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo”. (Brindusa Anghel, Conde-Ruiz J. Ignacio; p,88-89. marzo 2023).

Por otro lado, encontramos la brecha salarial de género ajustada, esta busca medir la diferencia porcentual en el salario agregando otras variables que hacen más exacta la medición de equidad en cuanto a las condiciones salariales, es esta la forma de medición más fiable si queremos tener datos certeros acerca de si los hombres y las mujeres perciben el mismo salario por la misma tarea realizada. (Brindusa Anghel, Conde-Ruiz J. Ignacio; p,88-89. marzo 2023).

Como hemos mencionado anteriormente, la brecha salarial de género ajustada, contiene otras variables, en este sentido podemos apuntar que contiene características socioeconómicas de los propios trabajadores, como lo son la experiencia el nivel educativo, sexo, edad, así como características del empleo y de las empresas donde estos se desempeñan, así pues se estudiara el tamaño de la empresa, el tipo de contrato, el tipo de jornada, la ocupación y el sector de la actividad (Brindusa Anghel, Conde-Ruiz J. Ignacio; p,1. marzo 2023).

3. Rasgos generales del mercado de trabajo en España

En el siguiente apartado, procederemos a estudiar la brecha género en el mercado de trabajo en España, estudiándola a través de diversos datos estadísticos, en el primer punto analizaremos y describiremos la tasa de actividad, ocupación y paro atendiendo a la variable de género. A continuación, para entender el impacto concreto de la brecha salarial analizaremos la estructura salarial segregada a partir de las variables de la brecha salarial por sección de actividad económica, por ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato y edad. Dentro de la variación de edad, estudiaremos en profundidad el perfil de los jóvenes según género en el mercado de trabajo en España. Finalmente analizaremos la evolución de las pensiones por género en España.

3.1. Tasa de actividad, ocupación y paro según género

En el siguiente epígrafe se va a proceder a explicar la tasa de actividad, ocupación y paro según género, a través de gráficos elaborados con datos del Instituto Nacional de Estadística y comentándolos según la diferencia existente entre hombres y mujeres, y según rangos de edad para poder concretar más la información.

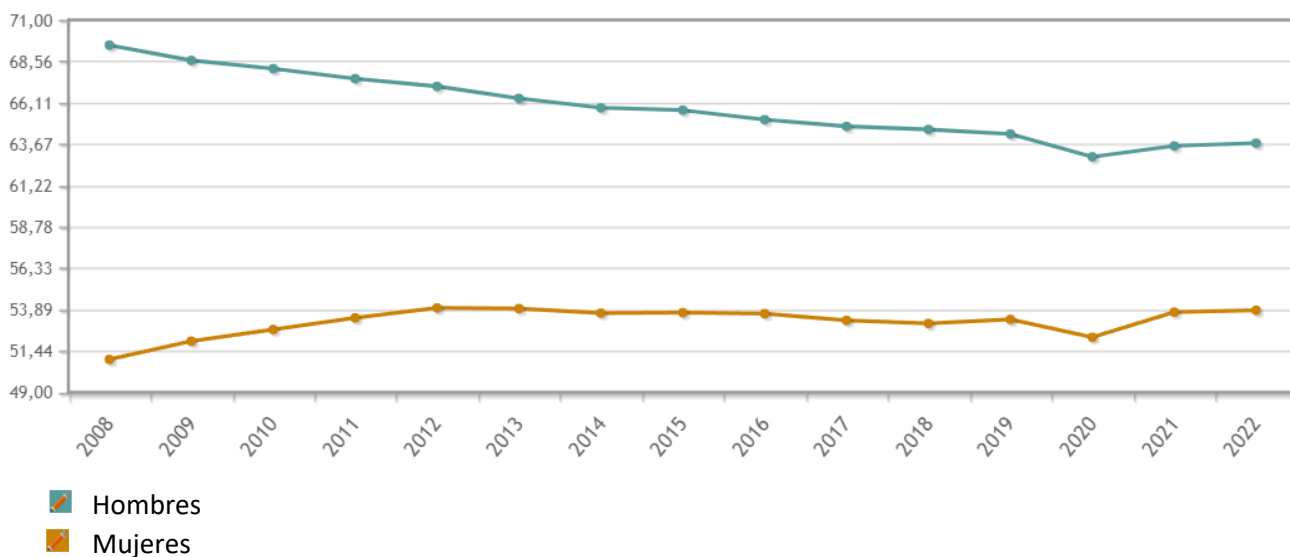
3.1.1. Tasa de actividad según género

La siguiente tabla nos muestra la tasa de actividad con una única variable, la variable de género, comprende desde el año 2008 al 2022. A primera vista podemos observar, como en términos generales, la tasa de actividad masculina es de forma constante, superior a la femenina. En el primer año de estudio, 2008, la tasa de actividad masculina supera aproximadamente en un 20% a la femenina, si bien es cierto que esta distancia se acorta durante todos los años del periodo. La tasa de actividad llega a su punto mínimo en 2021, donde la diferencia es del 10% aproximadamente.

Ambas tasas experimentan una caída en 2020, año de la crisis del Covid-19, a caída de la tasa femenina es sensiblemente superior a la masculina. Una de las posibles lecturas se debe al hecho de que a mayoría de las industrias permanecieron abiertas, mientras que el sector servicios, más feminizado que el sector industrial sufrió mayores consecuencias. Toda la hostelería y gran parte de los servicios de atención en hogar se cerraron.

Por último, cabe destacar que la tasa masculina, a pesar de ser superior a la femenina ha descendido de forma constante a lo largo de los años, mientras que la tasa femenina ha ido aumentando. Esto puede deberse a que esta tasa no contempla los sectores de edad, a continuación, los vamos a estudiar para observar las diferencias entre mujeres jóvenes y mayores.

Gráfico 1. Tasa de actividad según género

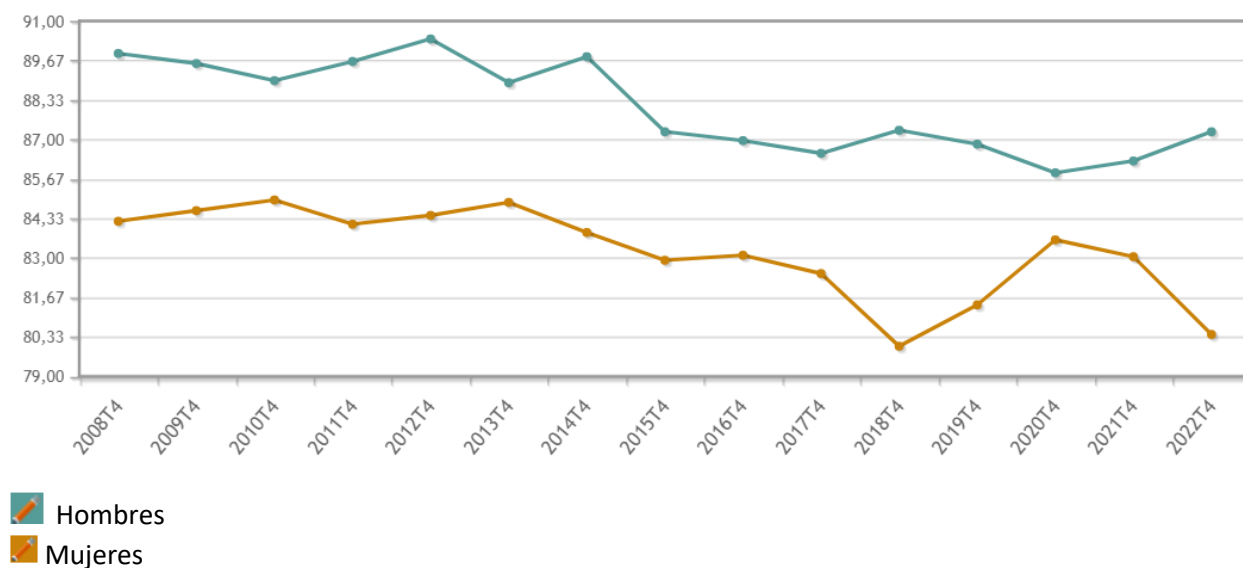


(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

A continuación, hemos incluido la tasa de actividad, diferenciando dos grupos de edades extremos, por un lado, hemos escogido una edad posterior a la finalización de los estudios (25-29 años) donde la vida académica da paso a la vida laboral y la hemos confrontado con la edad previa a la jubilación (60-64 años).

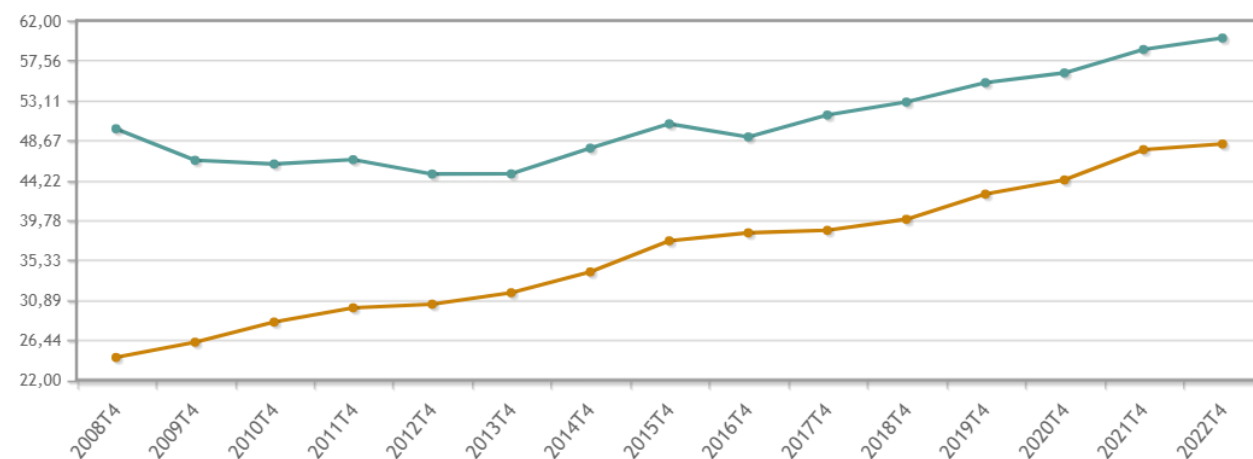
Ambos gráficos nos dan una visión que problematiza la tasa genérica de actividad comentada anteriormente, que no distingue por grupos de edades. Así pues, podemos ver, en el primer gráfico donde se estudian las personas con edades de entre 25 a 29 años, como en las primeras etapas laborales la tasa de actividad femenina, así como la masculina, llevan una trayectoria descendente. En contraposición, en el grupo comprendido de 60 a 64 años, ambos sexos experimentan una trayectoria ascendente. Esta lectura nos indica como los factores de incorporación al trabajo, así como de abandono del mercado laboral por jubilación, determinan de forma irrefutable la evaluación de la tasa de actividad por género.

Gráfico 2. Tasa de actividad según género de 25 a 29 años



(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

Gráfico 3. Tasa de actividad según género de 60 a 64 años



 Hombres
 Mujeres

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

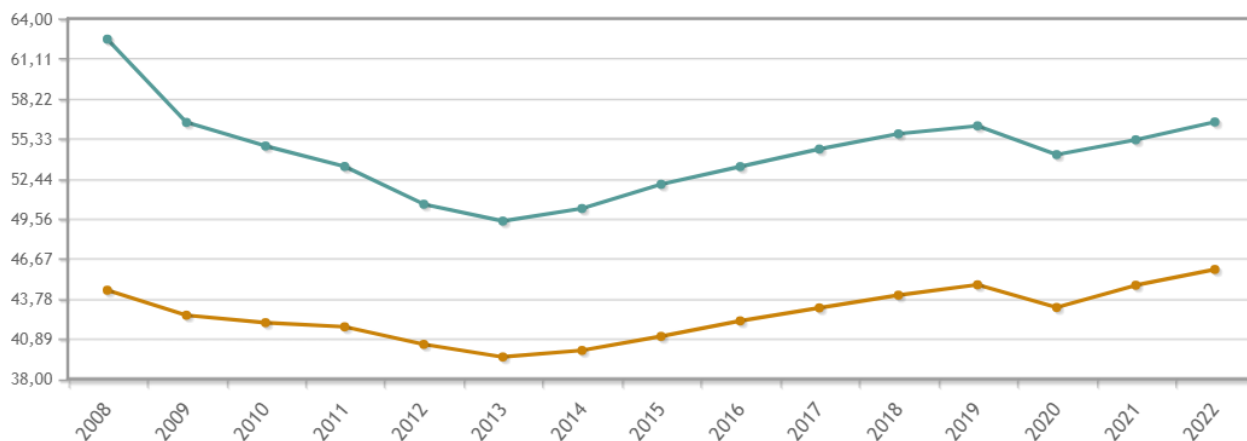
3.1.2. Tasa de ocupación según género

En el presente gráfico, se observa la tasa de ocupación en mujeres y hombres del periodo comprendido entre 2008 y 2022. Al igual que hemos podido observar en la tasa de actividad, la tasa de ocupación masculina es constantemente superior a la femenina. Su punto más alto de diferencia es en 2008, con un 19% de diferencia, y su punto mínimo es el 10% en 2020 y 2022. Este gráfico resulta especialmente visual a la hora de analizar las dos grandes crisis de las dos últimas décadas, por una parte, la caída brutal de la ocupación desde 2008 hasta 2014. Cabe resaltar que como hemos señalado anteriormente, la crisis de 2008 tuvo su manifestación más dura en el sector de la construcción, sector ampliamente masculinizado, es por ello que la caída de la tasa de ocupación masculina entre 2008 y 2013 fue de un 15,44%.

Sin embargo, este estudio no tiene en cuenta las condiciones de trabajo, es decir, sabemos que la tasa de ocupación femenina sufrió una caída más leve, ya que las mujeres ocuparon mayores jornadas de parcialidad. Eso se traduce en que, a pesar de tener menor caída en la tasa de ocupación seguían siendo más precarias.

Por otra parte, se observa la crisis del Covid-19, que frena de manera sensible la recuperación laboral tras la recesión de 2008.

Gráfico 4. Tasa de ocupación según género



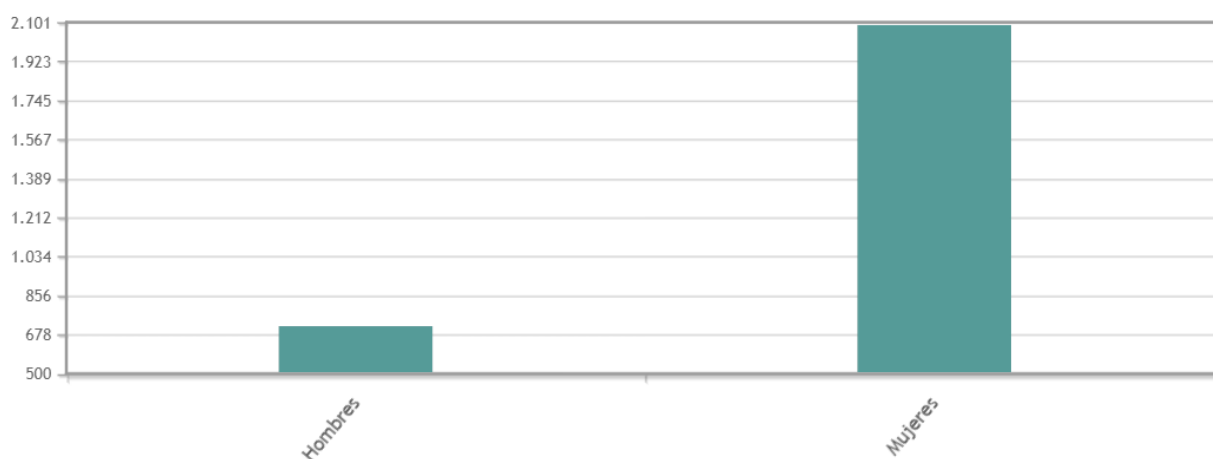
 Hombres
 Mujeres

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

A continuación, se estudia la tasa de ocupación, distinguiendo entre los dos tipos de jornadas que existen. Concretamente, hemos analizado la tasa de ocupación dentro de la jornada parcial. En el gráfico 4 se observa como la parcialidad dentro de la tasa femenina quintuplica a masculina. Es evidente el impacto en el poder

adquisitivo, así como en las cotizaciones para las pensiones que esto conlleva para ambos sexos. Nos indica de forma incontestable, como las mujeres continúan renunciando a las jornadas completas y optando por jornadas que les permiten sostener el rol reproductivo con el rol productivo. Renunciando a un mayor salario y a una mayor pensión.

Gráfico 5. Tasa de ocupación de jornada parcial según género



(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

A continuación, vamos a ver los motivos que conducen a la parcialidad, como hemos visto anteriormente, la parcialidad es mayor en mujeres y el motivo principal que destaca entre el resto, es el de cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores. De este modo corroboramos la tesis, de que la división sexual del trabajo sigue marcando el mercado laboral.

Las mujeres trabajan más a jornada parcial, pero acarrean la doble jornada y el cuidado tanto de menores como de personas dependientes. Allí donde el estado de bienestar no llega a atender las necesidades de los ciudadanos, son las mujeres las que se encargan de forma gratuita y sin garantías laborales de realizar estas tareas que son básicas para el sostenimiento de la vida y de la economía actual. Pensemos como sería el mercado si el estado del bienestar fuera capaz de suministrar los cuidados necesarios, así como una conciliación laboral y familiar real.

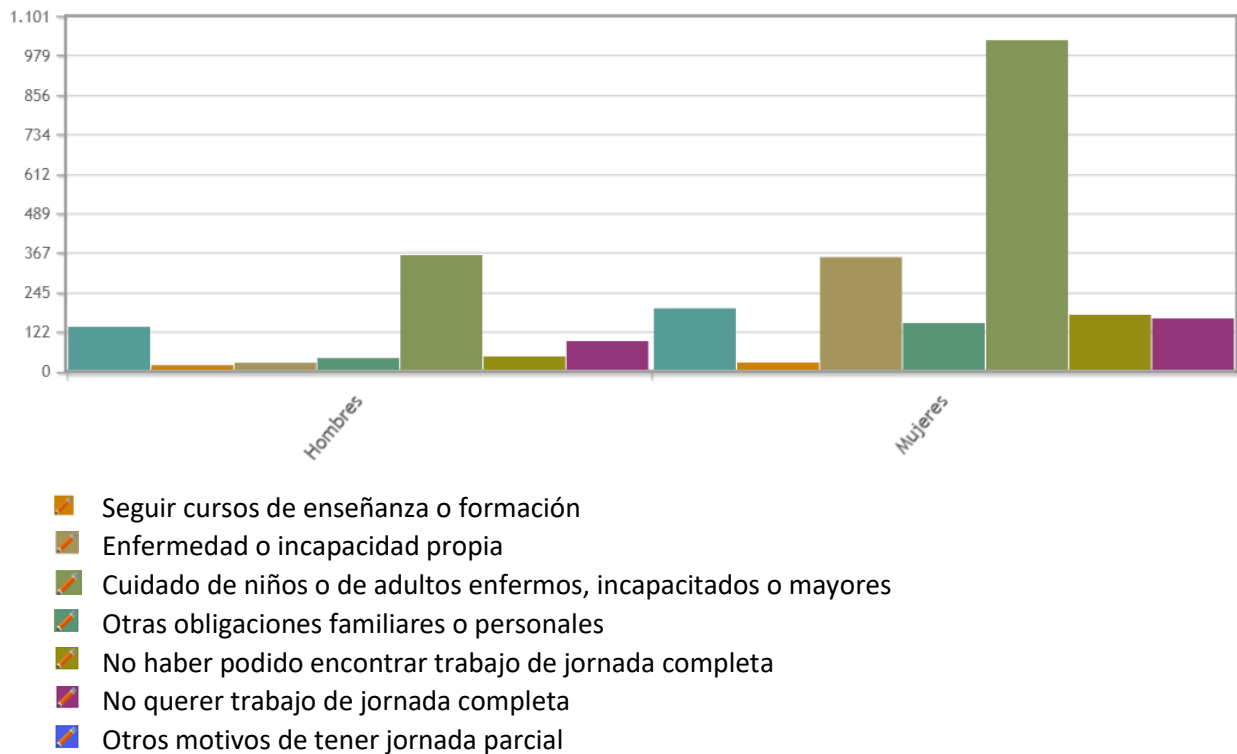
Esta estadística está tomada del Instituto Nacional de Estadística, podemos observar como una de las opciones de respuesta es “no querer trabajo de jornada completa”. Son varios los factores que pueden conducir a una persona a preferir una jornada parcial frente a una completa. Podríamos pensar en personas que tienen una jornada parcial, combinada con otras jornadas parciales de trabajos correspondientes a la economía sumergida, o lo que es lo mismo, relaciones laborales no declaradas.

Podríamos también pensar en personas que pueden sostenerse con los salarios medios de una jornada parcial. En cualquiera de estos casos la estadística apunta a que son muchas más las mujeres que no quieren tener una jornada completa. En cualquiera de los casos esta respuesta “no querer tener una jornada completa” nos resulta poco apropiada para estudiar el mercado laboral con perspectiva de género. resulta tendenciosa, pues apunta a una suerte de deseo aleatorio que está al margen de las condiciones socioeconómicas de la persona que contesta.

Otro de los motivos que alude a la brecha de género, es la opción de respuesta “no haber podido encontrar trabajo de jornada completa”. No es casual que en este indicador también sean las mujeres las que más lo

acusar, es decir, comprobamos como la brecha salarial también tiene que ver con el tipo de jornada a la que una persona puede aspirar potencialmente en función de su sexo.

Gráfico 6. tasa de ocupación de jornada parcial y motivos de la jornada según género

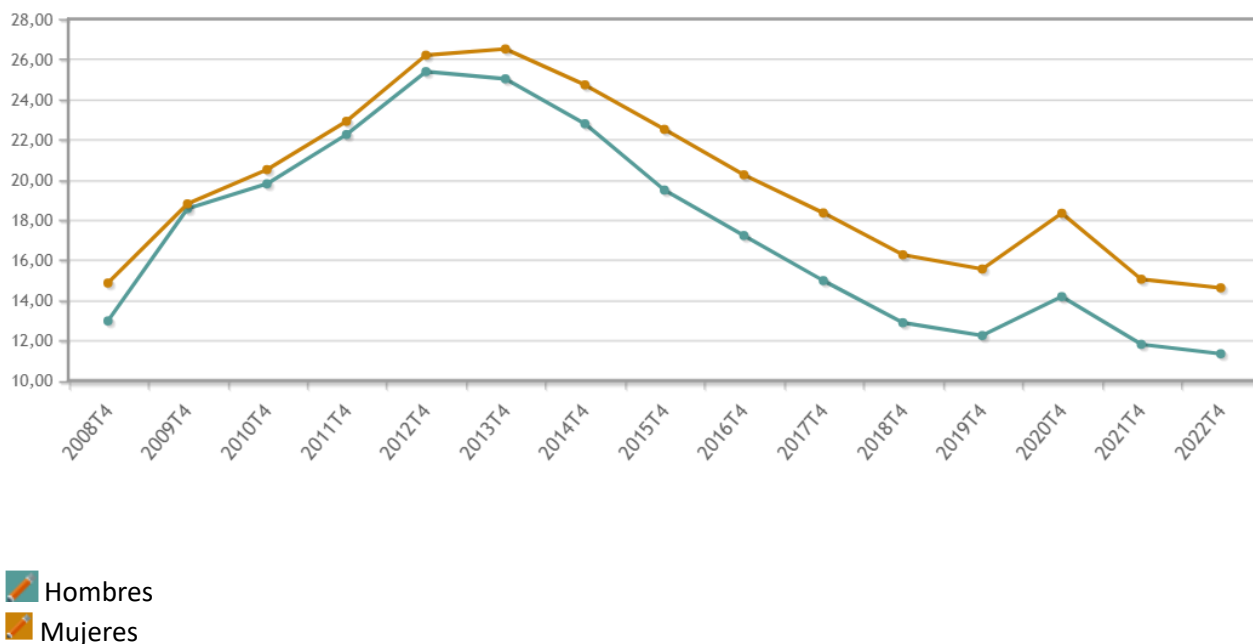


(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

3.1.3 Tasa de paro según género

A continuación, se muestra la tasa de paro segregada solo por sexo, comprende los años 2008 a 2022. Como podemos ver la tasa de paro femenina supera a la masculina durante todos los años. Ambas tasas responden al esquema de caída desde 2008 hasta 2014 experimentando una recuperación hasta 2020, y sufriendo caídas durante la crisis del Covid-19.

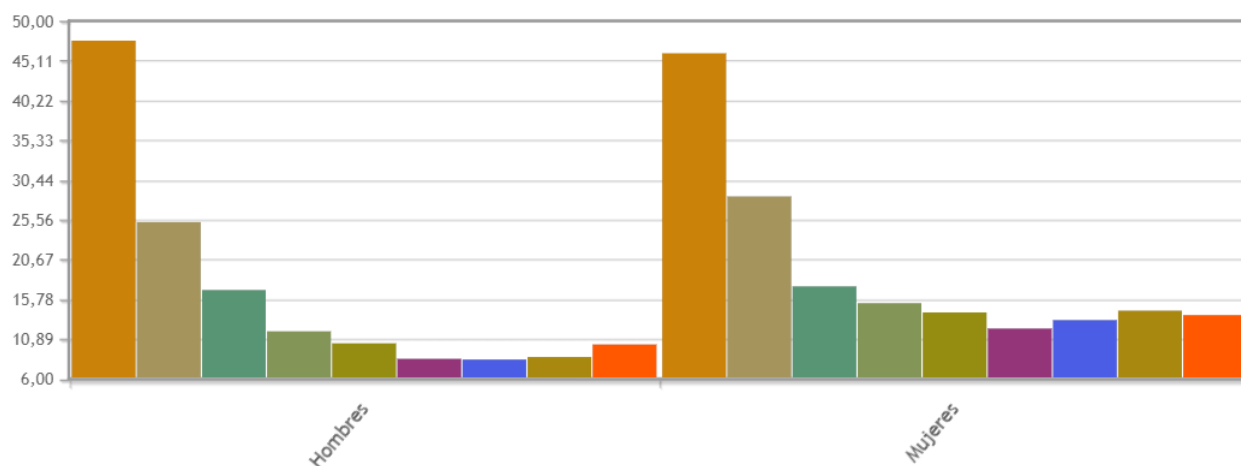
Gráfico 7. Tasa de paro según genero



(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

A continuación, hemos analizado la tasa de paro por sexo y grupo de edad, encontramos que el paro juvenil es absolutamente alarmante, solo hay un grupo de edad donde la tasa de paro masculina es superior a la femenina y coincide con el mínimo de edad legal para trabajar. Esto lejos de ser un factor de discriminación masculina es el resultado de que la tasa de abandono escolar masculina es superior a la femenina, es decir, hay más hombres de 16 años que mujeres de la misma edad que hayan finalizado su etapa escolar y que se vayan a incorporar al mercado laboral. Lo que resulta verdaderamente discriminatorio, es comprobar como a pesar de que las mujeres continúan sus estudios y tienen un nivel educativo superior al de los hombres, en el resto de grupos de edad superan en todos los casos al de los hombres, especialmente conforme su edad va avanzando, es decir, es en los grupos de edades cercanos a la edad de jubilación, donde la diferencia casi se duplica.

Gráfico 8. Tasa de paro por sexo y grupo de edad

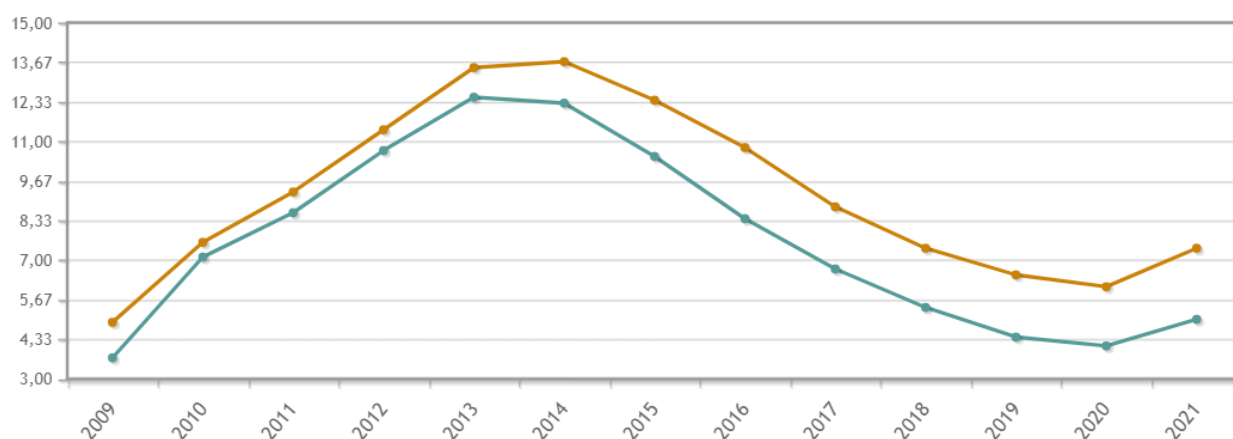


-  De 16 a 19 años
-  De 20 a 24 años
-  De 25 a 29 años
-  De 30 a 34 años
-  De 35 a 39 años
-  De 40 a 44 años
-  De 45 a 49 años
-  De 50 a 54 años
-  De 55 a 59 años

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

Ahondado más en la situación del desempleo, podemos observar cómo, también el paro de larga duración afecta más a mujeres que a hombres, a lo largo de todo el periodo de estudio. El paro de larga duración se entiende como, aquel que supera los doce meses de duración y vemos como son las mujeres quienes de nuevo sufren una peor situación laboral, esto sin duda, tiene una estrecha relación con el hecho de que el paro en las mujeres se incrementa cuanto mayor edad tienen.

Gráfico 9. Tasa de paro de larga duración según género



-  Hombres
-  Mujeres

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

3.2. Estructura salarial en España según género

En el presente epígrafe se van a desarrollar y a explicar las diferentes estructuras salariales que existen en España, diferenciando siempre por género, es decir, como se estructura el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, la ganancia bruta anual, lo que ganan según la actividad económica que desarrollen, el tipo de ocupación, el tipo de jornada, etc. a través de tablas elaboradas con datos del Instituto Nacional de Estadística.

3.2.1. Distribución de la ganancia bruta anual por sexos

Según los datos presentados en la encuesta anual de estructura salarial INE, el 27,5% de las mujeres ganaron un salario anual igual o menor al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), en comparación con el 11,9% de los hombres. Esto se debe, en parte, al hecho de que una mayor proporción de mujeres trabaja a tiempo parcial. Además, solo el 1,9% de las mujeres ganaron salarios cinco veces o más superiores al SMI, en comparación con el 3,7% de los hombres. Por otro lado, el 16,6% de los trabajadores tenía una ganancia baja (menos del 2/3 de la mediana) y el 63% de ellos eran mujeres. Esto también se relaciona con el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

En conclusión, los datos muestran que aún sigue habiendo una brecha salarial significativa de género en España. (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Tabla 1. Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Porcentaje Total de trabajadores	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	19,36	27,49	11,90
De 1 a 2 SMI	46,65	43,80	49,27
De 2 a 3 SMI	19,58	17,58	21,42
De 3 a 4 SMI	8,35	6,78	9,79
De 4 a 5 SMI	3,21	2,43	3,92
De 5 a 6 SMI	1,66	1,15	2,13
De 6 a 7 SMI	0,81	0,56	1,03
De 7 a 8 SMI	0,24	0,15	0,33
Mas de 8 SMI	0,14	0,05	0,21

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

(El Salario Mínimo Interprofesional en 2020, era de 13.300 euros.)

3.2.2. Salarios por sección de actividad económica

La actividad económica con el salario anual más alto, fue el suministro de gas, de aire acondicionado, de energía eléctrica y de vapor, seguida de actividades financieras y de seguros.

Por otro lado, Hostelería y otros servicios tuvieron los salarios medios anuales más bajos. Además, en todas las actividades económicas en las que la representación femenina es significativa, las mujeres tuvieron un salario inferior que el de los hombres. Respecto a la variación anual, los mayores aumentos de ganancia anual se dieron en las secciones de Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria, Educación y actividades administrativas y servicios auxiliares, mientras que la ganancia media anual en la Hostelería se redujo un 2,9% respecto al año anterior. En conclusión, los datos presentados sugieren que todavía existe una brecha salarial significativa, tanto entre diferentes sectores económicos como entre hombres y mujeres dentro de cada sector. (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Tabla 2. Ganancia media anual por trabajador por secciones de actividad

	Total	Mujeres	Hombres
Suministro de energía	53.775,71	45.975,80	56.481,61
Actividades financieras	45.921,78	40.159,77	52.920,77
Información y comunicaciones	35.663,80	32.227,73	37.580,51
Industrias extractivas	34.424,68	40.804,11	33.198,80
Administración Pública	32.581,96	31.268,62	33.931,79
Actividades profesionales	28.918,19	24.433,23	34.161,90
Industria manufacturera	27.875,98	23.765,80	29.383,74
Actividades sanitarias	28.313,74	25.957,39	36.248,27
Suministro de agua	27.854,25	25.020,33	28.548,11
Educación	27.076,32	26.349,55	28.469,49
Total, de actividades	25.156,51	22.467,48	27.642,52
Transporte y almacenamiento	25.003,40	24.082,98	25.336,12
Actividades inmobiliarias	23.354,70	20.142,44	28.191,02
Construcción	23.104,64	21.188,00	23.402,34
Comercio	21.393,49	18.243,62	24.411,89
Actividades artísticas	18.638,95	16.822,41	19.934,49
Actividades administrativas	17.808,53	14.835,74	21.522,75
Otros servicios	17.468,15	15.319,56	21.780,54
Hostelería	14.136,95	12.874,08	15.767,95

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

3.2.3. Salarios por ocupación

El texto nos muestra la relación entre ocupaciones y salarios en España. Los directores y gerentes tienen un salario medio que es un 130,6% superior al resto de ocupaciones. Otras ocupaciones con salarios por encima del promedio incluyen a técnicos y profesionales de la salud y la enseñanza, trabajadores de los servicios de protección y seguridad, entre otros. En cambio, las ocupaciones con los salarios más bajos incluyen a trabajadores no cualificados en servicios, trabajadores de los servicios de restauración y comercio y trabajadores de los servicios de salud y cuidado de personas. Además, los salarios de los hombres y mujeres en las mismas ocupaciones difieren, con mujeres ganando menos en todas las ocupaciones en las que están significativamente representadas, habiendo mayor diferencia de salarios de los grupos de trabajadores no cualificados en servicios, excluyendo únicamente a los trabajadores de transportes. (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Tabla 3. Ganancia media anual por trabajador por grupo principal de ocupación

	Total	Mujeres	Hombres
Directores y gerentes	58.023,75	50.788,17	61.698,18
Otros técnicos y profesionales	38.523,51	35.104,74	41.735,68
Técnicos y profesionales	34.809,61	33.447,03	37.664,38
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	30.904,89	27.807,97	31.425,49
Técnicos; profesionales de apoyo	30.067,52	26.830,62	32.611,21
Operadores de instalaciones...	26.416,53	20.483,08	27.884,51
Total de ocupaciones	25.165,51	22.467,48	27.642,52
Empleados de oficina no atención al público	23.632,89	21.923,21	26.465,12
Trabajadores cualificados de las industrias	23.119,86	17.894,70	24.104,05
Trabajadores cualificados en el sector agrícola	22.440,93	23.070,72	22.334,74
Trabajadores cualificados de la construcción	21.105,93	17.660,01	21.265,56
Conductores	21.078,80	18.923,94	21.182,11
Empleados de oficina atención al público	19.842,16	18.803,91	22.442,04
Peones de la agricultura, pesca, construcción	18.521,56	15.966,57	19.279,74
Trabajadores de los servicios de salud	17.256,00	15.983,02	21.281,83
Trabajadores de los servicios de restauración	16.004,18	14.682,47	18.248,13
Trabajadores no cualificados en servicios	13.765,34	12.346,05	17.159,21

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

3.2.4. Salarios por tipo de jornada

La variable que más influye en el salario es el tipo de jornada, y el salario medio anual para trabajos de tiempo parcial fue de un 59,7% menor que para los de tiempo completo. Esta diferencia fue mayor para las mujeres con un 59,4% mientras que para los hombres fue del 57,6%. Además, el salario medio anual a tiempo completo aumentó un 1,7% en 2020 mientras que el parcial creció en un 2,2%.

Es decir, que, además de que las mujeres tienen más contratos con jornada parcial que los hombres, ganan todavía menos que estos por realizar el mismo trabajo.

Tabla 4. Ganancia media anual por tipo de jornada

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
Total	25.165,51	3,2	22.467,48	3,6	27.642,52	2,6
Tiempo completo	28.881,22	1,7	27.466,76	2,0	29.918,94	1,4
Tiempo parcial	11.642,50	2,2	11.152,67	2,4	12.685,74	2,1

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

Las comparaciones de salarios son importantes, pero también deben considerarse las horas trabajadas para analizar el precio real de la mano de obra. Por lo tanto, la ganancia por hora es el indicador más relevante. En este sentido, se indica que la ganancia por hora de los trabajadores a tiempo parcial es inferior a la ganancia media por hora, y esto se aplica tanto para el total de trabajadores como para cada género. En concreto, en el caso de las mujeres, la ganancia por hora fue un 32,4% menor que la ganancia media por hora. Por otro lado, la ganancia por hora de los hombres a tiempo completo estuvo en un 6,8% por encima de la media, mientras que la de las mujeres fue de un 1,4%. (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Tabla 5. Ganancia media por hora según tipo de jornada

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
Total	16,15	1,9	15,22	2,0	16,92	1,7
Tiempo completo	16,88	1,8	16,37	2,2	17,24	1,7
Tiempo parcial	11,60	-1,0	10,92	-1,3	13,13	0,3

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

La diferencia salarial entre hombres y mujeres, disminuye cuando se compara la ganancia por hora. En 2020, el salario promedio anual femenino fue el 81,3% del masculino, mientras que el salario por hora fue del 90,0%. Es decir, en los dos casos, el salario de las mujeres, tanto a tiempo completo como parcial, fue menor que el de los hombres. En comparación, con el año anterior, la ganancia por hora a tiempo completo aumentó en un 2,2% en las mujeres y un 1,5% en los hombres. Sin embargo, a tiempo parcial hubo un descenso del 1,3% para las mujeres y un aumento del 0,3% para los hombres. (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

3.2.5. Salarios por tipo de contrato

Se han escogido los contratos de duración indefinida y los de duración determinada. Los trabajadores con contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual menor en un 27,8% al de los trabajadores con contrato indefinido.

Diferenciando por sexo, los hombres con contratos de duración indefinida tuvieron un salario superior al medio, en un porcentaje del 17,2% y los de duración determinada una ganancia inferior al 21,2% respecto de la media. En cambio, en las mujeres, el salario fue inferior al medio en ambos tipos de contratación con un porcentaje de un 6,8% menor en los indefinidos y de un 20,6% menor en los de duración determinada. (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Tabla 6. Ganancia media anual por tipo de contrato

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	25.165,51	3,2	22.467,48	3,6	27.642,52	2,6
D. Indefinida	26.623,93	0,6	23.454,68	1,4	29.486,23	-0,2
D. Determinada	19.228,47	7,2	18.617,03	7,9	19.828,46	6,7

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

Con respecto a la ganancia media anual por hora, podemos observar cómo los hombres tienen, en los contratos de duración indefinida una ganancia de un 9,7% superior a la media, mientras que las mujeres un 3,6% inferior a la media.

Respecto a los trabajadores temporales, la ganancia por hora fue inferior a la media, tanto para hombres, como para mujeres. Siendo para las mujeres un 15% y para los hombres un 18,5% menor.

Como se puede observar en la tabla, en los contratos de duración indefinida, la tasa de variación anual aumentó en las mujeres en un 0,3%, a diferencia de los hombres que disminuyó en un 0,5%. Con respecto a los contratos de duración determinada, la tasa de variación anual aumentó para las mujeres en un 6,3%, mientras que para los hombres aumentó en un 5,6%.

Tabla 7. Ganancia media por hora según tipo de contrato

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	16,15	1,9	15,22	2,0	16,92	1,7
D. Indefinida	16,75	-0,1	15,56	0,3	17,72	-0,5
D. Determinada	13,43	5,9	13,72	6,3	13,16	5,6

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

3.2.6. Salarios por edad

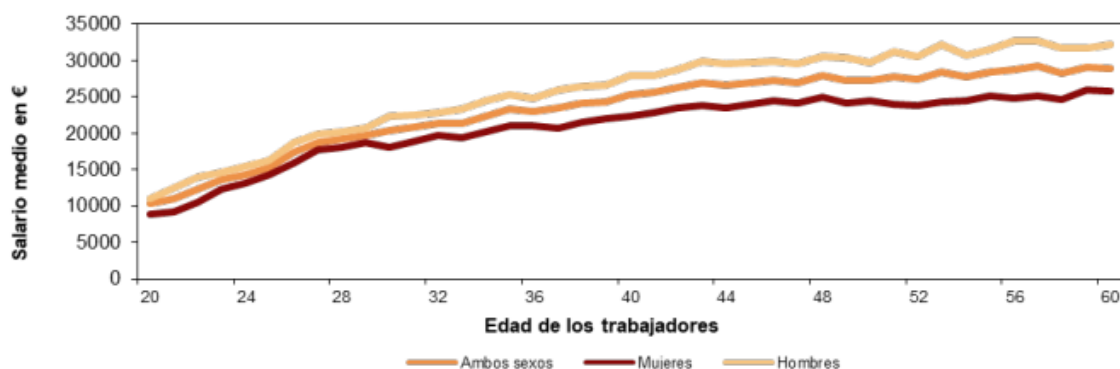
A modo de panorámica general, en el gráfico podemos observar que la ganancia media anual va aumentando para ambos sexos según la edad, siendo los 20 años los que menos ganancia tienen, a 60 los que más, esto puede ser debido al aumento de experiencia y antigüedad de las personas en sus puestos de trabajo.

Por otro lado, todas las personas menores de 40 años tuvieron salarios por debajo de la media, a diferencia de las personas mayores de 40, que tuvieron salarios superiores a la media.

Además de que, en todas las edades, las mujeres tienen una ganancia anual menor que los hombres, esto, como hemos ido observando en todas las gráficas y tablas anteriores, siempre ocurre, independientemente del tipo de jornada, trabajo y edad.

Por lo que se puede ver, como de presente esta la brecha de género en el mercado laboral hoy en día, y que, a pesar de que esta está disminuyendo, todavía sigue latente y hay mucho camino por recorrer.

Gráfico 10. Ganancia media anual por edad en años cumplidos por sexo



(Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2022, p.10)

Tabla 8. Ganancia media anual por grupos de edad

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Ratio Mujer/Hombre
TOTAL	25.165,06	3,2	22.467,48	3,6	27.642,52	2,6	81,3
Menos de 20 años	9.394,06	3,2	7.855,03	-0,4	9.902,54	5,1	79,3
De 20 a 24 años	12.925,08	2,3	11.548,97	1,1	14.043,56	2,8	82,2
De 25 a 29 años	18.372,47	3,4	17.208,34	3,3	19.469,16	3,5	88,4
De 30 a 34 años	21.321,13	1,7	19.283,67	1,3	23.129,35	1,5	83,4
De 35 a 39 años	23.671,27	1,7	21.322,66	3,1	25.833,56	0,3	82,5
De 40 a 44 años	26.125,41	1,5	23.223,46	1,7	28.823,06	1,2	80,6
De 45 a 49 años	27.279,93	2,4	24.323,96	3,2	30.024,43	1,6	81,0
De 50 a 54 años	27.754,07	2,1	24.228,35	3,1	30.899,77	1,0	78,4
De 55 a 59 años	28.713,98	1,7	25.111,64	1,9	32.067,54	1,5	78,3
De 60 a 63 años	27.390,57	2,5	24.957,11	3,1	29.717,66	2,4	84,0
65 y más años	26.833,25	7,9	21.784,18	8,2	31.898,67	4,7	68,3

(Fuente: Tabla de elaboración propia según datos del Instituto Nacional de Estadística)

Como se refleja en la tabla y según lo comentado anteriormente, podemos ver que conforme va aumentando la edad, en ambos sexos aumenta el salario, es decir, las personas de 20 años o menos, obtienen de media 9.394,06 euros anuales, mientras que, las personas de 55 a 59, que son las que más salario obtienen de media en ambos sexos, obtienen 28.713,98 euros anuales de media. Y, como se puede observar, a partir de los 60 va disminuyendo hasta llegar a los 26.833,25 euros anuales las personas de 65 años en adelante, que, aun así, los ingresos siguen siendo superiores que las personas de menos de 20 años, siendo esta una gran diferencia. La media anual de todas las edades y ambos sexos es de 25.165,06 euros anuales.

Por otro lado, y diferenciando por sexos, como se puede observar, en general las mujeres tienen salarios menores que los hombres en todas las edades, es decir, desde que empiezan a trabajar hasta después de la jubilación, siendo el salario medio anual de las mujeres de 22.467,48 euros y el de los hombres de 27.642,52. (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

En conclusión y tras analizar todas las tablas, se puede observar como la estructura salarial del mercado de trabajo en España, es menor en todos los casos para las mujeres que para los hombres, es decir, que sigue

existiendo brecha salarial de género en todos los aspectos, ya sea midiendo la diferencia de sexo por tipo de contrato, por tipo de jornada, por actividad económica o por edad.

3.3. Los jóvenes según género en el mercado de trabajo en España

Según el informe de Mujeres Jóvenes ante el Empleo, el entorno laboral está experimentando importantes cambios que generarán nuevas relaciones entre los empleados y las empresas. En este sentido, será necesario que las personas trabajadoras desarrollen nuevas competencias profesionales para poder incorporarse adecuadamente en el mundo laboral. (PwC & Plan International, 2018).

Las nuevas competencias necesarias, están vinculadas con la tecnología y el componente científico y matemático, además de todo lo relacionado con el mundo digital, por otro lado, también se les da una gran importancia a las competencias de carácter social y transversal. Habilidades como la capacidad de adaptación y el aprendizaje y cambio continuo.

Para ello se ha realizado este informe, con un estudio de las personas jóvenes de ambos géneros con edades comprendidas entre los 14 y 25 años, y para saber si están desarrollando estas competencias necesarias al mismo nivel, o si, por el contrario, las jóvenes siguen sufriendo la vulnerabilidad que padecen.

A lo largo de este análisis se han identificado una serie de realidades, como son, que la juventud actual tiene retos muy importantes que afrontar. A pesar de que la juventud de hoy en día está mucho más formada que la de las anteriores generaciones, muchos de ellos únicamente consiguen trabajos precarios.

Todo esto viene dado, por lo comentado anteriormente de la rápida digitalización del mercado laboral y la creación de nuevos puestos de trabajo. (PwC & Plan International, 2018).

Por otro lado, existe un sistema educativo en el que mujeres y hombres eligen caminos diferentes, donde las mujeres optan por profesiones relacionadas con la asistencia y la salud y los hombres por profesiones más técnicas. Como podemos observar, aquí, antes de adentrarse en el mundo laboral ya existen diferencias entre el sector femenino y masculino en el que todavía queda mucho por hacer para equilibrar las tasas de empleo entre ambos géneros. Existiendo una menor presencia femenina, por tanto, en los sectores donde se va a generar más empleo en los próximos años, como el sector de la tecnología, información, comunicación, biotecnología, etc.

Las empresas, por lo tanto, requerirán nuevas competencias para los profesionales, siendo las relacionadas con las competencias digitales, un aspecto básico y fundamental en la mayoría de los puestos de trabajo, del mismo modo, cobrarán importancia otra serie de habilidades relacionadas con el desempeño social, la gestión de las emociones, la comunicación, o el liderazgo.

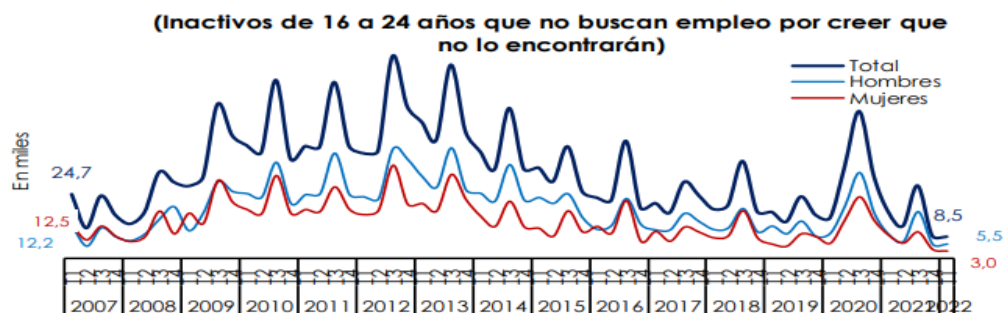
Además, existe el riesgo de que los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población, puedan derivar en una mayor presión para que las mujeres renuncien a su trabajo para poder atender y cuidar a las personas mayores.

Estos cambios, así como la brecha digital, son los que siguen situando a las mujeres en un plano de desigualdad ante el hombre. Aunque considerando las competencias relacionadas con las habilidades sociales, que tradicionalmente se han relacionado como una habilidad de la mujer, podría ser un paso para mejorar en el mercado de trabajo. (PwC & Plan International, 2018).

3.3.1. Perfil de la actividad e inactividad

En España los jóvenes presentan tasas de actividad bajas, además de que, una gran parte de ellos se encuentran todavía formándose, por lo que aún no se han incorporado al mercado de trabajo. Durante la crisis de 2008 esas tasas aun descendieron todavía más, al igual que se está observando con la actual crisis sanitaria, aunque poco a poco va aumentando la tasa de actividad con un 34,8% en el primer trimestre de 2022 para los jóvenes de hasta 24 años y un 52,7% entre los de hasta 29 años. Con respecto a “la población desanimada” que se puede definir como, las personas que dejan de buscar empleo porque piensan que no lo van a encontrar, en este caso de jóvenes entre 16 a 24 años registra un descenso en el primer trimestre de 2022 de hasta 8.500, es decir 400 menos que el trimestre anterior. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, Vicepresidencia Segunda del Gobierno & et al., 2022).

Gráfico 11. Jóvenes “desanimados”



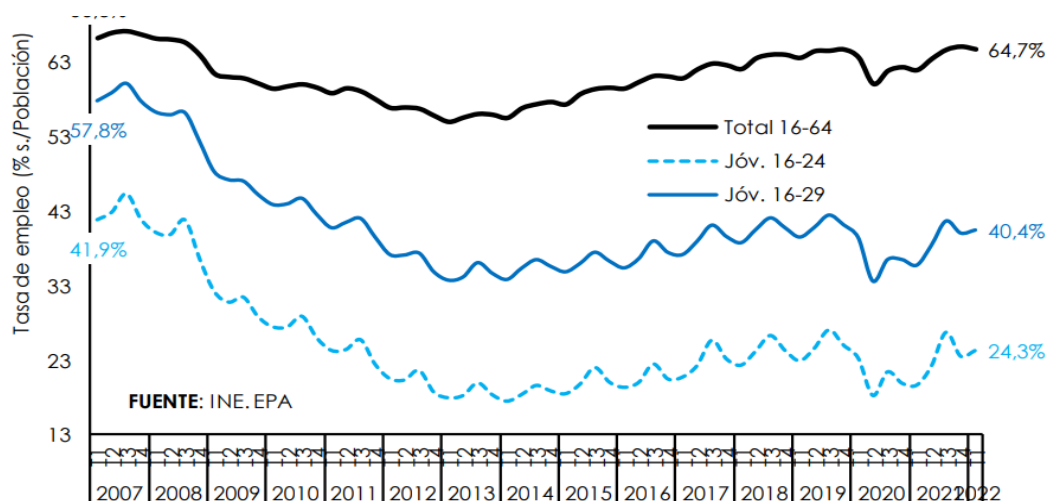
(Fuente: INE, EPA). (Ministerio de Trabajo y Economía Social, Vicepresidencia Segunda del Gobierno & et al., 2022, p.15)

Estos niveles se sitúan por debajo de los registrados en la crisis de 2008, por lo que los “jóvenes desanimados” representan un 0,2% de la población de hasta 25 años y un 0,6% de la población activa de esa misma edad.

3.3.2. Perfil de empleo

La tasa de empleo en el primer trimestre de 2021, refleja un descenso comparada con la de 2020. En el primer trimestre de 2022 entre los jóvenes de 16 a 24 años aumenta trimestralmente en 0,8 puntos porcentuales (pp) hasta 24,3%, aumentando en 4,7 pp respecto de la registrada en 2021. Por otro lado, para los jóvenes de entre 16 y 29 aumenta en 0,4 pp, al 40,4% y se sitúa en 4,7 pp por encima de la alcanzada en 2021. Para el total de la población de entre 16 y 64 años, la tasa de empleo se sitúa en un 64,7% y entre mujeres y hombres existe una diferencia en el primer trimestre de 2022 en la tasa de empleo, de 2,2 pp a favor de los hombres. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, Vicepresidencia Segunda del Gobierno & et al., 2022).

Gráfico 12. Tasa de empleo de jóvenes entre 16-24, 16-29 y 16-64 años

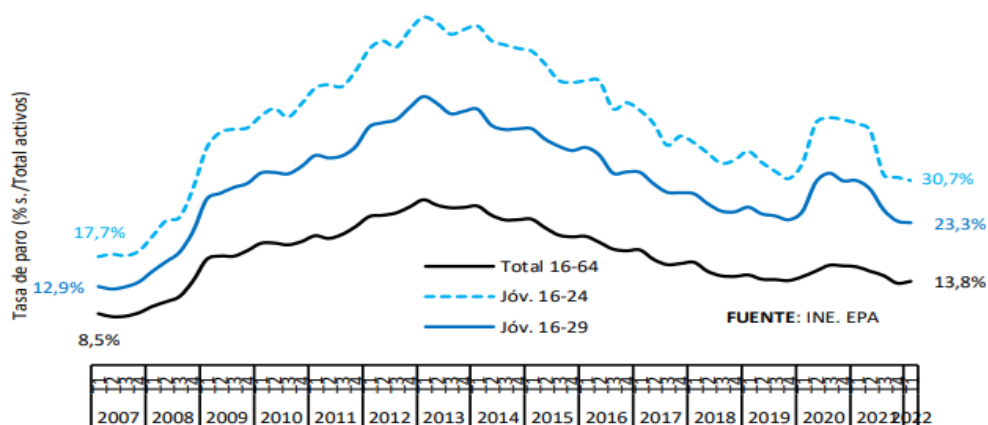


(Fuente: INE, EPA). (Ministerio de Trabajo y Economía Social, Vicepresidencia Segunda del Gobierno & et al., 2022, p.6)

3.3.3. Perfil de desempleo

En el primer trimestre de 2022 la tasa de paro desciende comparándola con el cuarto trimestre de 2021. Para los jóvenes de hasta 24 años desciende en 0,5 pp situándose en un porcentaje del 30,1% y para los de hasta 29 años desciende en 0,3 pp, con un porcentaje del 23,3%. Siendo estos los más afectados por el impacto negativo de la crisis sanitaria. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, Vicepresidencia Segunda del Gobierno & et al., 2022).

Gráfico 13. Tasa de paro de jóvenes entre 16-24, 16-29 y 16-64 años



(Fuente: INE, EPA). (Ministerio de Trabajo y Economía Social, Vicepresidencia Segunda del Gobierno & et al., 2022, p.10)

Como se puede observar en el gráfico, en el primer trimestre de 2022 desciende en todos los rangos de edad, igual que la tendencia descendente de 2013 hasta 2020, bajando 9,3 pp entre los jóvenes de hasta 24 años y

6,9 pp entre los de 16 a 29 años. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, Vicepresidencia Segunda del Gobierno & et al., 2022).

3.3.4. Tasa de empleo y paro juvenil

En el primer trimestre de 2022, la población de menos de 25 años se mantiene estable, representando el 14,6% de la población de 16 a 64 años. Los jóvenes de 16 a 29 años han aumentado en un 2,7% respecto de 2021 y representan al 22,8% del total de la población en edad laboral.

En los últimos años la población de hasta 25 años ha disminuido progresivamente, mientras que el conjunto de la población ha aumentado en casi dos millones de personas. Esta evolución evidencia el proceso de envejecimiento que está sufriendo la población española, además de la mayoría de los países de la Unión Europea. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, Vicepresidencia Segunda del Gobierno & et al., 2022).

Tabla 9. Actividad, empleo, paro e inactivos jóvenes

	Datos a primer trimestre			Δ 2022T1 / 2021T1		Δ 2022T1 / 2007T1		% s. \ Población (del mismo grupo de edad)		
	2007	2021	2022	Abs.	%	Abs.	%	2007T1	2021T1	2022T1
TOTAL 16-24 años	4.692,8	4.300,1	4.374,9	74,8	1,7%	-317,9	-6,8%	100,0%	100,0%	100,0%
ACTIVOS	2.387,4	1.393,6	1.521,0	127,4	9,1%	-866,4	-36,3%	50,9%	32,4%	34,8%
OCUPADOS	1.964,4	842,6	1.061,9	219,3	26,0%	-902,5	-45,9%	41,9%	19,6%	24,3%
PARADOS	423,1	550,9	459,1	-91,8	-16,7%	36,0	8,5%	9,0%	12,8%	10,5%
INACTIVOS	2.305,4	2.906,6	2.853,9	-52,7	-1,8%	548,5	23,8%	49,1%	67,6%	65,2%
TOTAL 16-29 años	8.391,4	6.807,4	6.861,0	53,6	0,8%	-1.530,4	-18,2%	100,0%	100,0%	100,0%
ACTIVOS	5.568,3	3.481,4	3.616,5	135,1	3,9%	-1.951,8	-35,1%	66,4%	51,1%	52,7%
OCUPADOS	4.852,4	2.429,0	2.773,1	344,1	14,2%	-2.079,3	-42,9%	57,8%	35,7%	40,4%
PARADOS	716,0	1.052,3	843,4	-208,9	-19,9%	127,4	17,8%	8,5%	15,5%	12,3%
INACTIVOS	2.823,1	3.326,1	3.244,5	-81,6	-2,5%	421,4	14,9%	33,6%	48,9%	47,3%

(Fuente: INE, EPA). (Ministerio de Trabajo y Economía Social, Vicepresidencia Segunda del Gobierno & et al., 2022, p.5)

3.3.5. Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Para poder afrontar todos estos problemas: El Servicio de Empleo Público Estatal ha creado una iniciativa europea denominada “Garantía Juvenil” para facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. Esta iniciativa tiene como objetivo ofrecer oportunidades de empleo, educación o formación a jóvenes que no se encuentran trabajando ni están integrados en sistemas de educación. También se ofrece la formación de aprendices o periodos de prácticas para aquellos que acaban de terminar su educación formal o han quedado desempleados. La recomendación europea establece que toda persona joven que se inscriba debe recibir una oferta en un plazo máximo de cuatro meses.

Para ello se creó el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que es una lista única de demanda a disposición de las entidades responsables de proporcionar ofertas concretas. Las personas jóvenes se inscriben voluntariamente en este sistema. (Servicio Público De Empleo Estatal)¹⁰.

Para poder acceder a este sistema los jóvenes deben cumplir los siguientes requisitos:

¹⁰ <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil.html>

- “Tener nacionalidad española, ser ciudadano de la Unión Europea o de los Estados miembros del Acuerdo Económico Europeo o Suiza, ser extranjero con una autorización para residir en España que habilite para trabajar”.
- “Se admite la inscripción de personas menores no acompañadas que aporten una Acreditación de los Servicios de Protección de Menores de la Comunidad Autónoma que justifique individualmente el acceso”.
- “Se debe estar empadronado en cualquier localidad de España, tener entre 16 y 30 años en el momento de la solicitud de inscripción”.
- “No haber trabajado ni recibido acciones educativas ni acciones formativas el día anterior a la fecha de presentación de la solicitud”.
- “Presentar una declaración expresa de interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y comprometerse a participar activamente en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil”.
- “En el caso de las personas que busquen empleo, se acepta su inscripción en los servicios públicos de empleo como acceso suficiente para el sistema”. (Servicio Público De Empleo Estatal).

3.4. Evolución de las pensiones por género en España

Según (Pedrazuela, L. 2023), donde explica las últimas medidas correctoras de la brecha de género en el sistema de pensiones; el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, ha incluido modificaciones que suponen un avance en materia de igualdad de género y en la materialización de los derechos de las mujeres.

Además, se han modificado los artículos 2 y 3 de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015, donde recientemente se ha ampliado el periodo considerado como cotizado en las prestaciones de la Seguridad Social a tres años para la excedencia por cuidado de familiares, así como para los periodos de reducción de jornada, lo que permitirá elevar al 100% las cotizaciones computables.

Es importante destacar que estas prestaciones de la Seguridad Social incluyen jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, y nacimiento, así como el cuidado de menores de edad.

Por otro lado, el Real Decreto de reforma de las pensiones de 2023 ha modificado el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social para eliminar la restricción de acceso para los hombres, al complemento que busca acabar con la brecha de género. (Unión Sindical Obrera, 2023).

Para poder recibir este complemento, los hombres tienen que cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener una pensión de viudedad reconocida por el fallecimiento del otro progenitor de sus hijos o hijas en común. Además, alguno de los hijos o hijas debe tener derecho a percibir una pensión de orfandad.
- Cumplir con los requisitos específicos establecidos en el artículo 60, entre los cuales se encuentra haber visto afectada su carrera profesional con el nacimiento o adopción y causa pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente.

La disposición adicional 37ª reconoce explícitamente la brecha de género en las pensiones y la define de la siguiente manera “el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por las mujeres respecto del importe de las pensiones causadas por los hombres.”

Reconocerlo permitirá transversalizar la perspectiva de género y establecer medidas para equilibrar las condiciones entre mujeres y hombres. En el nuevo artículo 60 de la ley de la reforma de las pensiones de 2023 se establece que los hombres podrán acceder sin restricciones al complemento para eliminar la brecha de género.

Además, se prevé que el derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, se mantenga en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación causadas en el año anterior, sea superior al 5%.

Para promover la igualdad de género, se contempla la posibilidad de establecer temporalmente otras medidas de acción positiva adicionales al complemento de pensiones contributivas en favor de las mujeres.

En la disposición transitoria 41ª de la reforma de pensiones de 2023, se establece una mejora en el cálculo de las pensiones de jubilación para las mujeres trabajadoras por cuenta ajena. Esta mejora permitirá una mejor integración de los periodos sin obligación de cotizar siempre que la brecha de género sea superior al 5%. (Unión Sindical Obrera, 2023).

Además, se han modificado los artículos 247 y 248 de la Ley General de la Seguridad Social en concordancia con las sentencias del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio, y 155/2021, de 13 de septiembre. Estas sentencias declararon la inconstitucionalidad y nulidad de algunas partes del artículo 248.3 de la LGSS, debido a su efecto negativo en la cantidad de cotizaciones de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, lo cual afecta principalmente a las mujeres.

Estas modificaciones, permiten que los periodos que la persona trabajadora ha permanecido en alta sean computados efectivamente sin importar la duración de la jornada laboral, es decir, los periodos trabajados a jornada parcial computaran como periodos de alta en todos los casos. El Tribunal Constitucional tomo esta decisión porque consideró que era una forma de discriminación indirecta, ya que las jornadas parciales suelen ser trabajadas por mujeres en una ratio de tres de cada cuatro casos.

También se han modificado los artículos 190.3, 191.2 de la LGSS, el 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y el 49. e) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público para reconocer más ampliamente la dedicación a los cuidados.

La nueva reforma amplía el derecho de cuidado a un supuesto específico, donde permite a las personas trabajadoras que puedan prestar los cuidados necesarios durante la hospitalización y tratamiento de los hijos, personas acogidas con fines de adopción o acogida con carácter permanente hasta los 23 años de edad, diagnosticados con cáncer u otra enfermedad grave, así como a personas mayores de 23 pero menores de 26 con discapacidad igual o superior al 65%.

Esta modificación, responde a una necesidad urgente de las personas que se encuentran en esta situación y también fomenta la corresponsabilidad en los cuidados, lo cual puede tener un impacto positivo en las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores.

Por último, donde la brecha de género de la vida laboral se traspasa a las pensiones, con una diferencia de pensiones medias entre hombres y mujeres de más de 400 euros. (Unión Sindical Obrera, 2023).

Lourdes Pedrazuela dice, “en un hipotético mundo laboral equitativo, las mujeres y los hombres llegaran parejos al momento de jubilarse. Mientras tanto, estos mecanismos que corrigen décadas de brecha son tan necesarios como justos”. (Pedrazuela, L. 2023).

Además, añade:

...Las modificaciones legales incluidas en el Real Decreto-Ley incorporan medidas con enfoque de género, que visibilizan la situación de desigualdad que enfrentan las mujeres y establecen una ruta de trabajo específica para avanzar en la eliminación de la brecha. Además, establecen acciones para mejorar las prestaciones en materia de cuidados en situaciones concretas. No obstante, el peso femenino de los cuidados debe corregirse en el mundo laboral actual, para evita que haya que seguir equilibrando las pensiones. (Pedrazuela, L. 2023).

4. Una revisión del diálogo social en los últimos años: Mesas Tripartitas sobre igualdad

En el presente epígrafe, comenzaremos por analizar el origen y desarrollo del diálogo social a nivel internacional y continuaremos por su aplicación y desarrollo a nivel nacional.

4.1.1. El dialogo social a nivel internacional, orígenes y desarrollo

Como hemos visto en los anteriores apartados, la brecha de género es innegable, su manifestación laboral resulta problemática y se trata de un problema social a resolver. Una de las mejores herramientas para avanzar en materia de igualdad, son las Mesas Tripartitas, resultado del dialogo social.

Entendemos por dialogo social aquel que incluye “todos los tipos de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones”.

Este concepto amplía el concepto histórico “negociación colectiva”, según la De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, la negociación colectiva es el proceso voluntario que se lleva adelante entre asociaciones de trabajadores y asociaciones de empleadores. Las asociaciones pueden formarse a nivel de empresa, de sector, de región y/o nacional (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En este sentido, la negociación colectiva, si bien es cierto que ha resultado fundamental para la consecución de derechos laborales básicos, así como la mejora de las condiciones laborales, es una herramienta con la que muchos temas esenciales que afectan al trabajo sin ser directamente laborales quedan fuera de la negociación y del marco legislativo. Esta negociación dejaba de lado un agente social imprescindible, como lo es el gobierno. Es por esto, que el diálogo social se torna más amplio que la negociación colectiva, y es fundamental para lograr mejoras transversales en todas las esferas de la vida.

En la búsqueda de la paridad de género en la sociedad es fundamental que esta paridad se consiga también en el trabajo, pues en gran medida una sociedad es producto de su cultura laboral. Pese a que son innegables las mejoras que se han conseguido a lo largo de los últimos siglos con la negociación colectiva, todas las crisis han golpeado en mayor medida a las mujeres. La desigualdad social es medible desde muchos aspectos,

especialmente en la medición de los salarios del poder adquisitivo de los ciudadanos y ciudadanas. Por ello la brecha salarial de género es un gran indicador de que la pobreza tiene rostro femenino. Sin embargo, no son solo estos aspectos los que deben eliminarse, el diálogo social debe atender a la lucha contra las violencias sexuales, así como a otras formas de discriminación por razón de género. Se hace imprescindible que los agentes que forman el diálogo social sean los primeros órganos paritarios, puesto que sería del todo ineficaz que los mismos órganos que trabajan por la igualdad ejerzan la discriminación de género. Es por ello que la primera iniciativa importante será luchar contra la infrarrepresentación de las mujeres en los órganos de poder y de toma de decisiones. Algunos datos de la Organización Internacional del Trabajo nos arrojan luz a este respecto, por ejemplo, dentro de las organizaciones de empleadores a nivel global solo un 34% de los cargos ejecutivos máximos son mujeres, un 38% de los cargos ejecutivos de segunda línea, un 18% presidentas en comités permanentes, y un 26% vicepresidentas en comités permanentes. Como vemos en ninguno de estos cargos hay una mayoría de mujeres, ni siquiera una paridad, incluso en aquellas organizaciones de empleadores en las que la mayoría de sus trabajadores son mujeres, los órganos de liderazgo siguen estando copados por hombres. Lo mismo sucede en las organizaciones sindicales, solo un 37,2% de los equipos de liderazgo de los sindicatos son mujeres y solo un 26,2% entre los dirigentes principales.

A pesar de los datos anteriormente señalados, es lógico afirmar que el diálogo social y el tripartismo deben seguir avanzando en materia de igualdad pese a que todavía su propia estructura no sea paritaria. Se tratan pues de herramientas que se están desarrollando a nivel global. Ha sido la propia OIT junto con la ONU Mujeres y la OCDE, la encargada de liderar la expansión del diálogo social y su asentamiento en todo el mundo. Va de la mano de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, establecidos en la Agenda 2030.

Históricamente la negociación colectiva ha contribuido a la generación de convenios colectivos donde se han aplicado medidas intrínsecamente ligadas a lograr la igualdad de género. Velando por la aplicación de la legislación en materia de conciliación familiar o la contratación no discriminatoria. Sin embargo, es necesario que el gobierno se incorpore a estas negociaciones ampliándolas y teniendo un trabajo circular donde los tres agentes se retroalimenten entre las necesidades y demandas de unos hacia otros. Algunas de las cuestiones prioritarias identificadas por los sindicatos han sido las siguientes:

- “Aumento de los salarios de los trabajadores de baja remuneración”.
- “Sindicalizar/ampliar la cobertura de salarios mínimos legales o convenios colectivos”.
- “Incremento salarial en sectores feminizados”.
- “Uso de sistemas de evaluación y clasificación de puestos de trabajo neutrales respecto al género”.
- “Mejorar la transparencia de la remuneración mediante el desarrollo de auditorías de igualdad salarial y planes de acción de la igualdad de género” (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La crisis del Covid-19 fue devastadora en todas las esferas sociales, sin embargo, también fue un terreno donde el diálogo social pudo realizar algunos avances. Debido a la emergencia de la crisis y lo inesperado de la misma los agentes sociales en todo el mundo tuvieron que reunirse para hacer frente a esta crisis, por ejemplo, “en 2020 las organizaciones de empleadores de Argentina consiguieron junto con el gobierno obtener una ampliación de las medidas de emergencia de apoyo a los ingresos del sector del trabajo doméstico, una medida con gran perspectiva de género, pues este sector feminizado fue uno de los que más sufrió la crisis, cabe señalar que Argentina tiene una de las mayores proporciones de mujeres en el servicio doméstico” (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Por otra parte “Alemania elaboro un convenio colectivo para los trabajadores del sector público, donde se incluyó un aumento en su remuneración y una prima especial para los trabajadores de hospitales, sector que trabajo de forma directa para mitigar la crisis” (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Por todo ello, se sigue trabajando en la consolidación del dialogo social y se han generado algunas recomendaciones clave para los tres agentes que forman parte del dialogo social:

Por una parte, para los gobiernos, indicando como recomendación promover el diálogo social tripartito y fomentar el dialogo de políticas nacionales sobre igualdad de género, así como adoptar medidas para favorecer la transición a la economía formal. Aplicar los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre libertad sindical, igualdad de género, negociación colectiva, etc. animar a los interlocutores sociales a participar en estrategias de dialogo social que tengan en cuenta la perspectiva de género, para poder llegar a promover la conciliación de la vida familiar y laboral y cerrar la brecha salarial de género, así como la protección de la maternidad y el fin de la violencia y el acoso en el trabajo, por otro lado, garantizar la igualdad de las mujeres en la representación del dialogo social y con el Covid-19 y orientarlas para mitigar el impacto socioeconómico que esta ha conllevado.

Por otra parte, para las organizaciones de empleadores, recomendando aplicar políticas que promuevan una mayor representación de la mujer en las organizaciones y en los puestos de liderazgo, así como en todas las actividades de planificación y adopción de decisiones. Proporcionar apoyo a los empleadores y empresas para que apliquen programas de igualdad de género en el lugar de trabajo, y en las instituciones de dialogo social. Poner en práctica acciones de sensibilización y formación para abordar sesgos y factores que limitan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. Además de adoptar las medidas apropiadas para prevenir la violencia en el puesto de trabajo.

Y, por último, a las organizaciones de trabajadores, para que promuevan una representación de las mujeres proporcional a su afiliación a los sindicatos y asegurar que están efectivamente representadas, ya que la igualdad de representación resulta fundamental para la planificación y adopción de decisiones. Participar en la organización y en la contratación de personal en las modalidades atípicas de empleo. Elaborar materiales de formación y orientación para los representantes de los trabajadores para poder defender correctamente un dialogo social y, por último, aprovechar los mecanismos y las negociaciones tripartitas para defender políticas basadas en el género y así, abordar las brechas salariales por razón de género, de conciliación de vida laboral y familiar, etc. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

4.1.2. El diálogo social en España

Dentro del contexto de globalización en el que vivimos, España no ha quedado fuera de este nuevo modelo de avance social, a continuación, vamos a estudiar cómo se ha generado éste dialogo social a nivel nacional y veremos a través de algunas legislaciones qué resultado ha tenido.

No cabe duda de que todo el proceso de lucha feminista anteriormente narrado ha tenido su impacto en la sociedad española.

Los procesos transformadores de la década de los ochenta, dieron paso a una presencia ascendente de las mujeres dentro de los modelos de participación ciudadana. Aunque muchas veces la representación femenina ha sido leve, no cabe duda de que ha sido imparable.

Centrándonos en un marco de referencia más actual, encontramos un proceso concreto de regeneración de la participación ciudadana en España. Se trata del movimiento ciudadano de los indignados, más conocido

como “15 M”. En el contexto del proceso de recesión provocado por la crisis económica de 2008, miles de ciudadanos salen a las calles el quince de mayo para protestar por las políticas de los recortes. Tras la manifestación, varios colectivos deciden quedarse a acampar en las principales plazas de las capitales de todo el Estado. El movimiento no se deja atrapar bajo ninguna sigla ni organización sindical o política.

Se trata de un movimiento con intención de horizontalidad, que pretende romper con el bipartidismo, lograr una democracia real, combatir la corrupción y los desahucios que en aquel momento se estaban produciendo. El movimiento consigue aglutinar a muchos colectivos que luchan por conseguir la igualdad social. Las plazas se transforman en espacios asamblearios para toda la ciudadanía. Se debate y se elaboran propuestas. A pesar de que el movimiento decae unos meses después, el hecho de que internet ya estuviese en la cotidianidad de gran parte de la población, conllevó a que el movimiento se extendiese y alcanzase otros países, como Estados Unidos, donde se produjo el movimiento *Occupy Wall Street*.

Analizando este fenómeno una década después, no cabe duda de la influencia que tuvo en el diálogo social en España. Fruto de este movimiento, se rompe el bipartidismo, y el escenario político dentro de España nunca volvió a ser igual. Es innegable el impacto que ha tenido este movimiento de lucha transversal por el bienestar social en la generación de una conciencia social que incorporó a la política temas como el medio ambiente, el feminismo, etc., es decir, incorporó en el diálogo social los temas que conforman los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, haciendo a los ciudadanos partícipes de ellos. Colectivizándolos en forma de plataformas, asociaciones, etc. que han concurrido del diálogo social junto con otros agentes sociales.

Dentro del feminismo, es innegable como, por ejemplo, las mareas violetas, volvieron a poner en el centro de la cuestión temas como los cuidados o la violencia sexual. Se reorganizó el movimiento feminista. Gran ejemplo es el movimiento “El tren de la libertad”, movimiento feminista a nivel nacional para protestar contra la reforma de la ley del aborto. Tuvo tal impacto que logró frenar la reforma. Este es un gran ejemplo de la necesidad de la participación de otros agentes sociales dentro del diálogo social, así como su impacto. De igual modo, las manifestaciones multitudinarias de la huelga del 8 M en 2018 bajo el lema “hermana yo si te creo”. Ha conllevado la generación de la legislación donde el objetivo es ampliar las libertades sexuales de las mujeres.

Como no podía ser de otra manera, este diálogo social donde las mujeres han entrado a participar, ha tenido su incidencia dentro del marco laboral. Las últimas huelgas feministas han estado centradas de forma reiterada en problematizar el asunto de los cuidados y la conciliación familiar. Se ha instado a todas las mujeres a dejar por un día, de realizar sus labores de cuidados extraprofesionales para así visualizarlas.

Llevamos varias décadas en las que el tema tratado en el presente trabajo está en el centro del diálogo social, prueba de ello es el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El presente decreto modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre. En el artículo 28 referido a la igualdad de remuneración por razón de sexo, en su punto 3 contempla que

...Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (Real Decreto Legislativo 2/2015. Art 28.3. p,29. 23 de octubre de 2023).

Así pues, podemos observar como a pesar de los esfuerzos legislativos, la propia ley sigue tolerando la discriminación salarial por otros motivos, cabe la duda de cuanta discriminación por género se puede enmascarar en otras causas. Por lo que podemos observar que, la legislación deberá seguir avanzando y evitando caer en este tipo de vacíos legales, que, a pesar de la intencionalidad de reducir a la brecha de género, como vemos, sigue albergando espacios donde se puede producir.

Así mismo, el anterior Real Decreto condujo a la redacción del reglamento de planes de igualdad, que más adelante explicaremos detalladamente, y su registro mediante el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Estos decretos aportan herramientas de perspectiva de género, a las auditorías retributivas, en este sentido indican medidas sobre transparencia y registros retributivos de las empresas, desglosados por género, donde, además, se deben exponer todos los conceptos de la masa salarial. Por ejemplo, el artículo 7 en su punto 1 del Real Decreto 902/2020 dice

...La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. (Real Decreto 902/2020, Art 7.1. p, 9 de 13 de octubre de 2023).

En enero de 2019, se constituyó la Mesa de Igualdad Laboral, reuniéndose el Gobierno por primera vez con los interlocutores sociales para poner sobre la mesa de diálogo social las medidas a adoptar en materias tales como la brecha salarial, la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, la conciliación familiar y otros aspectos relacionados con la negociación colectiva.

Por lo que se crea el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

En el que se menciona el artículo 14 de la Constitución Española el cual “proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.” y el artículo 9.2 de la Constitución establece la “obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas.” (Constitución Española, Art 9.2 y 14. p, 4-5 de 27 de septiembre de 2011).

La creación de las Unidades de Igualdad es una de las manifestaciones de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. El presente Real Decreto desarrolla las referidas Unidades de Igualdad, precisando su alcance, en tanto que instrumento para garantizar la aplicación efectiva de dicho principio en la Administración General del Estado.

La Secretaria de Estado de igualdad tiene encomendada la función de proponer y desarrollar políticas del Gobierno en materia de igualdad de acuerdo con el Real Decreto 816/2018. Corresponde a la Dirección General de la Función Pública el establecimiento de en la Administración General del Estado de criterios comunes, la coordinación, promoción, impulso y planes de formación en materia de igualdad y no discriminación.

La comisión Interministerial de igualdad entre mujeres y hombres, regulada por el Real Decreto 1370/2007 de 19 de octubre tiene la función de desarrollar el seguimiento y coordinación del desarrollo y aplicación de los informes de Impacto de Género y de las actuaciones de las Unidades de Igualdad. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades también asumirá un papel instrumental en la coordinación de estas unidades de igualdad.

El Real Decreto se ajusta a los principios de buena regulación establecidos en la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y busca potenciar la igualdad entre mujeres y hombres sin crear nuevas cargas administrativas.

5. III Plan de igualdad de género en España

Según el (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de 2023), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Con su última modificación a fecha 1 de marzo de 2023. Se menciona la necesidad de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación en España. A pesar de la existencia de leyes que promueven la igualdad de género, la brecha salarial y las desigualdades laborales persisten, lo cual exige una actuación del Estado urgente. Además, este Real Decreto hace hincapié en la importancia de remover los obstáculos que impiden el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología. También se refiere a las diferentes formas de discriminación que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y se afirma que son contrarias al derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Por lo que se considera necesario elaborar un nuevo texto en materia de empleo y ocupación que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo dicho principio.

En este sentido se destaca la obligación de los poderes públicos de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres cuando existan situaciones de desigualdad en comparación con los hombres. Además, tanto hombres como mujeres tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad en su vida personal, familiar y laboral y se prohíbe cualquier forma de discriminación por razón de género en el ámbito laboral. El Real Decreto-Ley en cuestión contiene siete artículos que buscan modificar siete leyes para promover esta igualdad de género. (Real Decreto-ley 6/2019. 1 de marzo de 2023).

En su artículo 1 se modifica la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el que se modifica el apartado 2 del artículo 45 que se resumirá en

...En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. (Real Decreto-ley 6/2019. Art 1. p,5-6. 1 de marzo de 2023).

Además, se indican las medidas que deberán contener los planes de igualdad que van dirigidas a remover los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y que con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado con representación legal de las personas trabajadoras que contendrá, al menos, las siguientes partes;

- “a) Proceso de selección y contratación”.
- “b) Clasificación profesional”.
- “c) Formación”.
- “d) Promoción profesional”.
- “e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres”.
- “f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”.
- “g) Infrarrepresentación femenina”.
- “h) Retribuciones”.

- “i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.” (Real Decreto-ley 6/2019. Art 1. p, 6. 1 de marzo de 2023).

Además, a este artículo se le añade un punto 4, en el que

...se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas (Real Decreto-ley 6/2019. Art 1. p, 6. 1 de marzo de 2023).

A continuación, se va a proceder a explicar la guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, (Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la negociación colectiva de mujeres; Instituto de mujeres, Ministerio de igualdad, enero 2021) es un instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así poder avanzar hacia la efectiva igualdad de género.

Para generar conocimiento, el Instituto de las Mujeres pone a disposición de las empresas una nueva herramienta para generar conocimiento y una metodología específica para la elaboración de estos planes de igualdad:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A continuación, explica el proceso que se debe seguir para la elaboración e implantación del plan, el cual responderá a una serie de fases de forma sucesiva y ordenada.

La Fase 1 se refiere a la puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad a través de la constitución de la comisión negociadora, las empresas que están obligadas a la creación de este plan de igualdad será aquellas con cincuenta o más trabajadores, las obligadas por el convenio colectivo de aplicación y aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por un plan de igualdad. Para todas las demás empresas la elaboración de este plan será de carácter voluntario.

La fase 2 consiste en la realización del diagnóstico con la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración entre mujeres y hombres en la empresa y detectar aquellos ámbitos en los que siga produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que se deberá actuar, para ello se procederá a la recogida de información y a un debate interno que permita formular propuestas de mejora. El diagnóstico deberá hacerse, de acuerdo a los criterios de: Instrumentalidad, flexibilidad y dinamismo.

La fase 3 consiste en el diseño, aprobación y registro del plan a través de la definición de objetivos, diseño de medidas y seguimientos, lo cual implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

La fase 4 es la de implantación y seguimiento del plan con la comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y la valoración de los resultados, es decir, que tras la aprobación del plan comienza a contar el periodo de vigencia, en el que deben ponerse en marcha todas las acciones que se han previsto y a la vez llevar un control de estas.

La fase 5 es la evaluación final del plan a través de la valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa, esta fase es la que cierra el proceso de la elaboración e implantación del plan, se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, y los objetivos son: conocer el grado de cumplimiento del plan y su desarrollo; comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos; valorar la adecuación de los recursos, metodologías y estrategias empleadas en su implementación e identificar áreas que se puedan mejorar o nuevas necesidades que requieran ser modificadas. (Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres Instituto de las Mujeres Ministerio de Igualdad, enero de 2021).

El III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado (Darias San Sebastián, C. 15 de diciembre de 2021)

es el resultado del compromiso de este Gobierno de progreso con la igualdad de género, como motor de avance en nuestra sociedad, en general, y en la Administración Pública, en particular. El Plan que ahora presentamos está basado en un diagnóstico riguroso de la situación de la igualdad de género en la Administración General de Estado, para planificar las acciones que debemos realizar para alcanzar una igualdad real y efectiva entre nuestras empleadas y empleados públicos. La igualdad de género es una de las políticas palanca de carácter transversal que impulsa la transformación de las administraciones públicas y es un valor estratégico para alcanzar una sociedad más justa, desarrollada y cohesionada, social y económicamente. De ahí que la igualdad de género sea un vector fundamental de la acción del Gobierno de España. La igualdad efectiva entre hombres y mujeres requiere un trabajo continuado para tratar de igualar las capacidades entre ambos, de modo que, tanto unos como otras, pueden elegir el modo de vida digno.

En los últimos quince años en España, se han producido grandes avances en términos de igualdad entre mujeres y hombres, lo cual ha llevado a nuestro país a estar por encima de la media europea (70,1% en comparación con el 67,2%) según el último Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE 2019). A pesar de ello, el informe de Igualdad de Género de la Comisión Europea de 2019 revela que todavía existen muchas desigualdades entre hombres y mujeres en los países miembros de la UE en muchos aspectos.

Las Administraciones Públicas reproducen las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que cualquier otra organización y otros ámbitos de nuestra sociedad, lo que contribuye en gran medida a la desigualdad entre mujeres y hombres.

Los sesgos de género, las conductas sexistas y las barreras invisibles, tanto propias como ajenas, influyen, por ejemplo, en la promoción profesional, en la segregación o representación desigual según que ocupaciones profesionales, o en la división tradicional de los roles de cuidado, y explican diferentes situaciones de discriminación directa e indirecta. (Secretaría de Estado de Función Pública. 2015, 15 diciembre).

El objetivo de este plan de igualdad tiene dos partes: primero “abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres” y, segundo, “erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo”. (Secretaría de Estado de Función Pública. 2015, 15 diciembre).

Además, pretende ser un referente para el diseño e implementación de cualquier plan de igualdad, ya sea de una organización pública o privada, por lo que resulta de gran importancia conocer su contenido y saber cómo se lleva a cabo.

Este plan mantiene la estructura de los dos anteriores, tanto del I Plan de Igualdad, como del II Plan de Igualdad, conteniendo los siguientes elementos en todo momento:

- “Definición de los objetivos generales y específicos”.
- “Elaboración de indicadores de ejecución e impacto, que permitan la evaluación de los objetivos planificados”.
- “Seguimiento de la ejecución del plan”.
- “Un plan de comunicación y divulgación del III Plan que lo acompañe en todo momento y haga uso de todos los medios posibles para que toda persona lo conozca y se implique en su ejecución”. (Secretaría de Estado de Función Pública. 2015, 15 diciembre).

Por otro lado, incluye medidas transversales de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado, para conseguir la homogeneización, sin perjuicio de que los diferentes Departamentos Ministeriales y Organismos dependientes puedan desarrollar medidas más específicas en base a las transversales.

Los objetivos específicos y transversales del plan son:

- Medir para mejorar el adecuado conocimiento de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en la AGE y de las posibles discriminaciones por razón de sexo que pudieran llevarse a cabo. Por lo que este plan integra como uno de sus objetivos, la necesidad de profundizar en el conocimiento de la situación de igualdad, este objetivo pretende contribuir a: avanzar en el conocimiento sistemático de la realidad existente; instrumentar un sistema de seguimiento apropiado, y proporcionar información sustantiva para la evaluación o evaluaciones en profundidad, a través de sistemas de monitoreo.
- Cambio cultural y organizativo que tenga como fin, la consolidación del principio de igualdad de trato y oportunidades en cualquier ámbito; la sensibilización y formación de todos los empleados y empleadas públicas, para que lleven a cabo este principio en el ejercicio de sus funciones; el apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral, abordando los obstáculos que limitan la igualdad plena en el desarrollo de la carrera profesional; y el fortalecimiento de las estructuras de igualdad e intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- Transversalidad de género conocimiento e implementación de las herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género, especialmente en el análisis y diseño de estrategias, programas y planes; el desarrollo de informes de impacto de género; la integración y seguimiento de presupuestos con perspectiva de género; y la definición y aplicación de indicadores de género transversales a todas las políticas internas de la AGE.
- Detección temprana y abordaje integral de situaciones vulnerables, con especial atención a la eliminación del sexismo en el trabajo; la prevención del acoso sexual por razón de sexo; la protección de víctimas de violencia de género; y la protección ante situaciones de discriminaciones dobles o múltiples. (Secretaría de Estado de Función Pública. 2015, 15 diciembre).

En conclusión, el III Plan de Igualdad representa una voluntad firme, ambiciosa y progresista para lograr la igualdad de género en términos reales en la AGE, y para servir como referente en el desarrollo de otros planes, tanto en ámbito público, como privado.

6. La igualdad de género dentro de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Administración General del Estado (AGE) es consciente de que aún queda mucho por hacer para lograr la igualdad en términos efectivos. Tras los diferentes planes de igualdad la AGE se centra de forma integral en intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

El compromiso de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas denota una declaración de voluntad con un ámbito material de una relevancia y alcance sin precedentes, donde los desafíos y retos a los que se enfrenta el desarrollo sostenible son inmensos y la erradicación de las desigualdades de género sigue siendo un reto clave. (Secretaría de Estado de Función Pública. 2015, 15 diciembre).

En la Agenda 2030 se identifican 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para lograr el desarrollo sostenible, con 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a ellos. En el III Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8, y 10 merecen una especial mención. El ODS 5 aborda de manera específica el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el contexto del respeto global a los derechos humanos, como elemento integrado, inseparable y fundamental para el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y medioambiental. La Agenda 2030 coloca así la igualdad de género como una prioridad para todos los países que pertenezcan a la Organización de las Naciones Unidas y la define como un derecho fundamental que además es clave para “construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”. (Gámez M.J. 2022).

Pese a todos los avances conseguidos en los últimos años la desigualdad de género todavía está presente y es una realidad muy lejana de eliminarse. Por lo que los ODS relacionados con la igualdad de género se consideran imprescindibles para dar importancia a la necesidad de promoverla y defenderla a través de leyes y políticas que nos lleven a alcanzar una igualdad real y efectiva, para poder conseguir a través de la igualdad de género y el desarrollo sostenible y el resto de ODS, una mejor sociedad, donde, tanto mujeres como hombres tengan los mismos derechos y oportunidades.

A continuación, se presentan los objetivos a los que se le ha prestado especial atención en la elaboración de este III Plan de Igualdad, que incluyen los siguientes:

- “Eliminar todas las formas de discriminación de las mujeres”.
- “Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en la esfera pública y privada”.
- “Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados, así como promover la corresponsabilidad.
- Asegurar la completa y efectiva participación e igualdad de oportunidades para el liderazgo en todos los niveles”.
- “Realizar reformas para conceder a todas las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos”.
- “Promover el uso de tecnologías adecuadas, en particular las de información y comunicaciones, para fomentar el empoderamiento de las mujeres”.
- “Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles”. (Secretaría de Estado de Función Pública. 2015, 15 diciembre).

El ODS 5 se considera el más importante ya que habla sobre la igualdad de género, y propone metas y medidas urgentes para terminar con la discriminación y la desigualdad, que los Estados deberán alcanzar para 2030.

El mencionado ODS, tiene una serie de metas para alcanzar, las cuales son; poner fin a todas las formas de discriminación hacia todas las mujeres; eliminar todas las formas de violencia de género en el ámbito tanto público como privado, incluida la explotación; eliminar todas las prácticas nocivas que sufren tanto mujeres como niñas (matrimonio infantil, mutilación genital, etc.); reconocer y valorar el trabajo doméstico y los cuidados no remunerados por los servicios públicos y políticas de protección social y promover la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en el hogar y en la familia; conseguir la participación plena de las mujeres y la igualdad en el liderazgo en todos los niveles tanto políticos como económicos; asegurar el acceso a la salud sexual y los derechos reproductivos; llevar a cabo reformas que otorguen igualdad de derechos de recursos económicos, acceso a la propiedad y los servicios financieros, etc.; mejorar el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones, para así, promover el empoderamiento de las mujeres y fortalecer las políticas y leyes aplicables para promover la igualdad de género a todos los niveles. (Gámez M.J. 2022).

Respecto al ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos, el III Plan de Igualdad integra el trabajo decente para todas las personas, tanto mujeres como hombres, con una retribución igualitaria para trabajos de valor equivalente. Además, promueve la protección de los derechos laborales, la salud, la ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral. En concreto, las metas de este objetivo son; mantener el crecimiento económico de conformidad con las circunstancias nacionales y un incremento del producto interior bruto de la menos un 7% anual en los países menos adelantados; lograr niveles más elevados de productividad económica, a través de la innovación tecnológica; promover políticas orientadas a la creación de puestos de trabajo decentes, la creatividad, el emprendimiento, etc.; mejorar la producción y el consumo de aquí a 2030, de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico con la destrucción del medio ambiente que, por desgracia cada vez está siendo mayor; lograr el empleo pleno y productivo y trabajo decente tanto para hombres como para mujeres, incluyendo a los jóvenes y personas con discapacidad, además de la misma remuneración para los puestos de trabajo con el mismo nivel; erradicar el trabajo forzoso implantando medidas inmediatas y eficaces que lo logren, así como proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro; fortalecer la capacidad de las instituciones financieras para ampliar el acceso a los servicios bancarios y de seguros. (Gámez M.J. 2022).

Por otro lado, incorpora también los objetivos del ODS 10 para garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades motivadas por cualquier causa. El objetivo tiene como metas principales promover la inclusión social, política y económica de todas las personas por igual, independientemente de su edad, sexo, raza, etnia, origen, etc.; lograr una igualdad progresiva adoptando políticas salariales y de protección social; facilitar la migración y la movilidad segura y responsable de las personas. (Gámez M.J. 2022).

A pesar de todos estos ODS incluidos en la Agenda 2030 y relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres todavía siguen existiendo muchas dificultades ya que, las leyes y normas sociales discriminatorias siguen existiendo, quedando las mujeres infrarrepresentadas en todos los niveles, a causa de la pandemia debida al Covid-19, los escasos logros que se habían conseguido, se regresa a una mayor desigualdad existente, desde el ámbito de la salud hasta la seguridad y protección social.

7. Conclusiones

La principal idea que se puede extraer a través de los diferentes análisis realizados en este trabajo, es al hecho innegable de cómo el género está intrínsecamente relacionado con el mercado de trabajo, su influencia se observa en la distribución de jornadas, salarios, oportunidades de desarrollo profesional, con el techo de cristal, las diferencias en porcentaje de mujeres ocupando puestos de responsabilidad y/o alta dirección, etc.

Históricamente encontramos cómo la sociedad patriarcal ha contribuido a definir su mercado a través de la división sexual del trabajo. Éste hecho fundacional, transmitido a través de la socialización en roles de género, genera toda una serie de dinámicas sociales que conforman una economía desigual e injusta. Además, los roles de género se inculcan desde la infancia y se reflejan en diferencias en la educación, los juguetes y la estética de género.

Cabe destacar la existencia de los roles reproductivos asignados a las mujeres, como las tareas domésticas y la planificación, y los roles productivos relacionados con la obtención de capital social y económico, asignados tradicionalmente a los hombres.

Desde un punto de vista económico y siguiendo el paradigma del modelo capitalista, la sociedad tiene como motor económico y de desarrollo, alcanzar una elevada productividad unida a la eficiencia. De esta forma la vida de los ciudadanos queda relegada al trabajo. Lo que se tiene que llegar a conseguir es, que tanto mujeres como hombres tengan las mismas responsabilidades en el ámbito de los cuidados. Ya que, al final de la dictadura franquista y en el periodo de transición, las mujeres recuperan algunos derechos fundamentales y se incorporan al mercado laboral masivamente, pero muchas ocupan puestos precarios en la economía sumergida, especialmente en trabajos de cuidado y son, por tanto, las mujeres las que sostienen toda la economía de la atención de las personas dependientes, niños y ancianos.

Uno de los objetivos de este trabajo ha consistido en evaluar las características del mercado de trabajo en España durante los años 2008 y 2022, en función del género según la tasa de actividad, ocupación y paro, utilizando datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística. Según estos la tasa de actividad de los hombres ha sido siempre superior a la de las mujeres, siendo el punto máximo de diferencia en 2008, con un 20%, experimentando ambas una caída en 2020, por la crisis del Covid-19, diferenciando por edades, cabe destacar que en las primeras etapas de la vida laboral las tasas de actividad son descendentes, tanto para mujeres, como para hombres y que, en los últimos años, ambos sexos tienen una trayectoria ascendente. Respecto a la tasa de ocupación, al igual que en la de actividad, sigue siendo mayor la de los hombres que la de las mujeres, además, estas ocupan mayores jornadas de parcialidad, ya que una gran mayoría renuncia a la jornada completa para poder sostener el rol reproductivo con el productivo, es decir, para poder compaginar la vida laboral con los cuidados de niños o personas mayores y dependientes. Y, por último, con respecto a la tasa de paro, es mayor la de mujeres que la de hombres, aun teniendo las mujeres mayor nivel de estudios, en todos los periodos de edad, excepto en las edades que coinciden con el mínimo de edad legal para trabajar, que es superior la de los hombres.

Por otro lado, tras analizar la Estructura Salarial en el mercado de trabajo en España, se sigue demostrando cómo las mujeres tienen niveles de jornadas parciales mucho más elevadas que los hombres, además de que en los sectores donde la presencia femenina es mayor, cómo, por ejemplo, en el sector servicios, estas tienen salarios más bajos que los hombres, siendo la variable que más influye en el salario, el tipo de jornada, y más aún la ganancia por hora. Distinguiendo los salarios por tipo de contrato, es decir, de duración determinada o indefinida, en ambos las mujeres ganaron menos que los hombres, una vez más nos indica que sigue existiendo brecha de género en el mercado laboral.

Además, mientras están en el mercado laboral, muchas mujeres trabajan en profesiones altamente feminizadas. Estas a menudo son infravaloradas, pues en muchas ocasiones son profesiones que no buscan la productividad, sino que se enmarcan dentro del sector servicios, como podría ser la sanidad. No estamos diciendo aquí que los modelos de trabajo en la sanidad pública, no puedan ser más productivos, sino que son sectores que son mal entendidos como no rentables. Las trabajadoras y trabajadores de la sanidad no producen coches ni viviendas que son entendidos como grandes bienes de consumo, pero hacen algo igual de importante, velar por los derechos humanos. Además, estos sectores sí producen beneficio, pues igualmente generan puestos de trabajo y, por tanto, valor.

Con respecto a los jóvenes, el entorno laboral está experimentando unos cambios muy importantes, los cuales generaran unas nuevas relaciones entre empresarios y empleados. Es decir, resulta de gran necesidad que los jóvenes tengan profundos conocimientos sobre el mundo digital para poder incorporarse adecuadamente al mundo laboral. Aunque la juventud de hoy en día este mucho más preparada, siguen siendo muchos jóvenes los que únicamente consiguen trabajos precarios, a causa de la rápida digitalización y la creación de nuevos puestos de trabajo. Una vez más se destaca la necesidad de que, a causa del rápido envejecimiento de la población, las mujeres tengan que abandonar antes el mundo laboral para dedicarse al cuidado de las personas dependientes.

Para que los jóvenes puedan incorporarse al mercado de trabajo correctamente, el Servicio Público de Empleo Estatal crea el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la cual tiene como objetivo ofrecer oportunidades de empleo, educación o formación, además de prácticas para aquellos que acaban de terminar su educación formal, debiendo cumplir una serie de requisitos para poder acceder él.

Por otra parte, esta brecha salarial resultante, tiene su impacto en las pensiones, pues estas son proporcionales a lo trabajado, alargando la brecha de género incluso después de pasar por el mercado laboral. El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, y reducción de la brecha de género ha incluido modificaciones que suponen un avance en materia de igualdad de género y en la materialización de los derechos de las mujeres. Además, se prevé que el derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género se mantenga.

Siendo consciente de toda esta desigualdad, sería del todo injusto obviar todos aquellos logros conseguidos por las mujeres a lo largo de la historia. Desde la consecución de los derechos civiles básicos como el derecho al sufragio, a aquellos de índole laboral como lo son la ampliación de permisos de maternidad.

Esta lucha proviene de la unión de mujeres, las cuales se han organizado para luchar y concienciar sobre estas realidades.

El número de organizaciones ha sido ascendente y gracias a sus acciones han conseguido llevar todas estas reivindicaciones al centro del debate social. Presionando para que estos temas se incluyesen dentro de los programas políticos, así como dentro de las organizaciones sindicales, incorporando la perspectiva de género al marco del diálogo social, de esta forma los planes de igualdad han sido objeto de debate y análisis dentro del diálogo social en las mesas tripartitas a lo largo del periodo analizado en este trabajo.

Así pues, tras muchas décadas de lucha, la negociación colectiva, se ha ampliado y empleadores, organizaciones sindicales, gobiernos y otros actores políticos, generan objetivos comunes, para, entre otras transformaciones sociales, lograr la igualdad de género. De ahí surgen las mesas tripartitas que cran políticas para combatir este defecto social. Por lo que, el diálogo social resulta fundamental para lograr mejoras transversales en todas las esferas de la vida. Además, se hace imprescindible que los agentes que forman el dialogo social sean los primeros órganos paritarios, ya que, sería del todo ineficaz que los mismos órganos que trabajan por la igualdad ejerzan la discriminación de género. Es por ello que la primera iniciativa importante será luchar contra la infrarrepresentación de las mujeres en los órganos de poder y de toma de decisiones.

El Real Decreto 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, es un referente del diálogo social ya que condujo a la redacción del reglamento de planes de igualdad y su registro mediante el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, los cuales aportan herramientas de perspectiva de género.

El mencionado plan de igualdad, refiriéndonos al más actual, es decir al III Plan de Igualdad de género en España indica medidas de cómo se debe implantar este plan en las empresas y las condiciones con las que deberá ser implantado, y destaca la obligación de los poderes públicos de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres cuando existen situaciones de desigualdad en comparación con los hombres. Por otro lado, incluye medidas transversales de aplicación a conjunto de la Administración General del Estado, para conseguir la homogeneización.

Es preciso decir que, el diálogo social y el tripartismo deben seguir avanzando en materia de igualdad pese a que todavía su propia estructura no es paritaria.

Por último, es necesario mencionar que tras los diferentes planes de igualdad que se han realizado a lo largo de los años, se centran de forma integral en hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos, es decir, dentro de la Agenda 2030, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de “igualdad de género” se considera clave para avanzar en materia de igualdad de género, ya que, pese a todos los avances conseguidos en los últimos años la desigualdad de género todavía está presente y es una realidad muy lejana de eliminarse.

Anexo I. Glosario de términos utilizados

Brecha salarial de género→ Según la Unión Europea (2014) Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos entre unos y otros, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores, es decir, (Brindusa Anghel J. Ignacio Conde-Ruiz; marzo 2023) es el porcentaje adicional que cobran los hombres respecto de las mujeres.

Patriarcado→ sistema social que jerarquiza a los hombres sobre las mujeres. (Asale, R, s. f.).

Roles de género→ al conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres” (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f).

Clase proletaria→préstamo del latín *proletarius* “que solamente le importa al Estado como procreador de hijos” ciudadano perteneciente a la clase más baja de la sociedad romana, proletario derivado de *proles* “descendencia”. El termino se ha aplicado modernamente a la persona cuyos medios proceden de su trabajo manual. (Oxford English Dictionary, s. f.).

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal→ estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Por tanto, contribuye a conseguir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal. (Fundación de Mujeres, 2010).

Techo de cristal→ fenómeno por el cual la mujer se desarrolla de una forma normal en el ámbito laboral hasta que aparece una limitación en sus posibilidades de promoción, y la inequidad por sexo o raza que aumenta a medida que se desarrolla la carrera profesional de la mujer. (Universidad Rey Juan Carlos, 2013).

Lucha de clases→ la historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días en la historia de las luchas de clases. Hombres libres y esclavos, patricios y plebeyos, señores y siervos, maestros y oficiales, en una palabra: opresores y oprimidos se enfrentaron siempre, mantuvieron una lucha constante, velada unas veces y otras franca y abierta; lucha que termino siempre en la transformación revolucionaria de toda la sociedad o el hundimiento de las clases beligerantes. (Marx, K; Engels, F. 1848).

Perspectiva de género→ el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y en todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. (INEE, s.f).

Planificación familiar→ el derecho de toda persona de decidir de manera libre y responsable, sobre el número de hijos y el momento en que los tendrá; así como a recibir información sobre el tema y los servicios necesarios. Este derecho es independiente del sexo, la preferencia sexual, edad y el estado social o legal de las personas. (Instituto de Salud del Estado de México, s.f).

Mercado de trabajo→refleja las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible en una nación, región o ciudad, tanto para las actividades privadas como para las públicas”. (Expansión, s.f).

Tasa de actividad→cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años” (Instituto Nacional de Estadística, s.f).

Tasa de ocupación→ cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años” (Instituto Nacional de Estadística, s.f).

Tasa de paro→ cociente entre el número de parados y el de activos. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado” (Instituto Nacional de Estadística, s.f).

Salario→ la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020).

Brecha salarial de género sin ajustar→ mide la diferencia porcentual bruta en salario entre hombres y mujeres, independientemente de las disimilitudes subyacentes en ambos colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo. (Brindusa Anghel, Conde-Ruiz J. Ignacio; p,88-89. marzo 2023).

Brecha salarial de género ajustada→ esta busca medir la diferencia porcentual en el salario agregando otras variables que hacen más exacta la medición de equidad en cuanto a las condiciones salariales, es esta la forma de medición más fiable si queremos tener datos certeros acerca de si los hombres y las mujeres perciben el mismo salario por la misma tarea realizada. (Brindusa Anghel, Conde-Ruiz J. Ignacio; p,88-89. marzo 2023).

División sexual del trabajo→ manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f).

Doble jornada de trabajo→ se refiere a la doble carga de trabajo, que sufren las mujeres, al tener que compaginar por falta de corresponsabilidad y conciliación, el trabajo remunerado del ámbito laboral con el trabajo no remunerado del ámbito doméstico. (Concilia2, s.f).

Precariedad laboral→ Según la RAE es la situación que viven los trabajadores sujetos a unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal, especialmente cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona.

Poder adquisitivo→ Según la RAE es la cantidad de bienes o servicios que pueden conseguirse con una cantidad de dinero fija según sea el nivel de precios.

8. Referencias bibliográficas

- Asale, R.-. (s. f.). *Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. Recuperado 30 de mayo de 2023 de <https://dle.rae.es/>
- Instituto de las Mujeres. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Recuperado 10 de mayo de 2023 <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>
- Constitución Española «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 Referencia: BOE-A-1978-31229 Recuperado 1 de junio de 2023 de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- Comisiones Obreras (2023, febrero 22). *Por hacer MÁS ganamos MENOS*. Recuperado el 21 de mayo de 2023 de <https://www.ccoo.es/663143d70d103e43733f2fedd6472ba2000001.pdf>
- Diccionario Panhispánico del español jurídico (s.f.) recuperado el 10 de mayo de 2023 de <https://dpej.rae.es/>
- *Disposición 5569 del BOE núm. 89 de 2019*. (2019, abril 13). BOE.es. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/04/13/pdfs/BOE-A-2019-5569.pdf>
- Documentos FEDEA. (2023, marzo 8). *Brechas salariales de Género Ajustadas en España: 2002-2018*. Recuperado 17 de abril de 2023 https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2023/eee2023-06.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=portada&utm_campaign=estudio
- *Expansión*. (s. f.). ¿Qué significa mercado de trabajo? Recuperado 2 de junio de 2023 de <https://www.expansion.com/economia-para-todos/economia/que-significa-mercado-de-trabajo.html>
- Federici, S. (2004). *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. (Original work published 2004)
- Federici, S. (2013 mayo). *Revolución en punto cero* (1.ª ed.). Traficantes de sueños.
- Fernández Kranz, D. (mayo/junio). *La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores*. Cuadernos de información económica.

- Fundación de Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal* (Ministerio de Igualdad, Ed.). Empresas asesoramiento para la igualdad. Recuperado 1 de junio de 2023, de <https://59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>
- Gámez, M. J. (2022, 24 mayo). *Objetivos y metas de desarrollo sostenible - Desarrollo Sostenible*. Recuperado 4 de junio de 2023, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Gender gap. (2023, 16 de mayo). *European Institute for Gender Equality*. Recuperado 31 de mayo de 2023 de, https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1086?language_content_entity=en
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa. *Perspectiva de género*. Recuperado 31 de mayo de 2023 <https://inee.org/es/eie-glossary/perspectiva-de-genero>
- Instituto de las Mujeres (s. f.). *Roles de Género*. Recuperado 31 de mayo de 2023 de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>
- Instituto Nacional de Estadística. INE. *Glosario de Conceptos*. Recuperado 2 de junio de 2023 de <https://www.ine.es/>
- Instituto Nacional de Estadística. (2022, 24 de junio). *Encuesta anual de estructura salarial*. (2022, 24 junio). Instituto Nacional de Estadística. Recuperado 11 de abril de 2023, de https://www.ine.es/prensa/ees_2020.pdf
- Instituto de Salud del Estado de México. (s. f.). *Planificación Familiar*. Recuperado 1 de junio de 2023 de https://salud.edomex.gob.mx/isem/planificacion_familiar
- Instituto Nacional de las Mujeres del Estado de México. (s. f.). *División Sexual del Trabajo*. Recuperado 30 de mayo de 2023 de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>
- Instituto Nacional de las Mujeres *Techo de Cristal - Glosario para la igualdad*. (s.f). Recuperado 26 de mayo de 2023 de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/techo-de-cristal>
- Marx, K; Engels, F. 1848 El Manifiesto Comunista.

- Ministerio de Trabajo y Economía Social, Vicepresidencia Segunda del Gobierno & et al. (2022, junio). *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo*. Ministerio de trabajo y economía social, Gobierno de España. Recuperado 25 de mayo de 2023, de https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2022/Junio_2022.pdf

- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). *El salario y tiempo de Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Recuperado 1 de junio de 2023 de https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_1.htm

- Organización Internacional del Trabajo. (2019, marzo). *La contribución del dialogo social a la igualdad de género*. Recuperado 2 de junio de 2023, de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679961/lang--es/index.htm

- *Oxford English Dictionary*. (s. f.). Recuperado 1 de junio de 2023 de <https://www.oed.com/>

- PwC & Plan International. (2018). *Mujeres jóvenes ante el empleo*. Plan International. Recuperado 25 de mayo de 2023, de https://plan-international.es/files_informes/doc_43.pdf

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Boletín Oficial del Estado, 1 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, 23 octubre 2023. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, *de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado 13 de octubre de 2023 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

- Secretaría de Estado de Función Pública. (2015, 15 diciembre). *III PLAN IGUALDAD*. Recuperado 25 de abril de 2023 de <https://funcionpublica.hacienda.gob.es/dam/es/portalsefp/funcion-publica/dialogo-social/igualdad-genero/IIIPLANIGUALDADAGE.pdf>

- Servicio Público de Empleo Estatal. (2022). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal (120-20-055-6)*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado 25 de mayo de 2023 <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mujeres>
- Servicio Público De Empleo Estatal, (s. f.). *¿Qué es Garantía Juvenil? | Servicio Público de Empleo Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado 25 de mayo de 2023 de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html>
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres Instituto de las Mujeres Ministerio de Igualdad. (enero de 2021). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Recuperado 17 de abril de 2023 de https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf
- Mónica Segovia Pérez. (2013, 12 noviembre). *Mujer y techo de cristal en el sector turístico*. Instituto de la Mujer. Recuperado 31 de mayo de 2023, de https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Mujer_techo_cristal_turistico.pdf
- Uso, P. (2023). *Nuevas medidas para reducir la brecha de género en las pensiones*. Sindicato USO. Recuperado 17 de mayo de 2023 de <https://www.uso.es/nuevas-medidas-para-reducir-brecha-de-genero-en-pensiones/>
- Wiktionary. (s.f). Recuperado 29 de mayo de 2023, de <https://www.concilia2.es/doble-carga-laboral-mujer-empleo/#:~:text=doble%20jornada%20laboral,-,La%20doble%20Jornada%20Laboral,no%20remunerado%20del%20%C3%A1mbito%20dom%C3%A9stico.>