



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales**

Trabajo Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO

LABORAL ESPAÑOL

Presentado por:

Ainoa Coco Esteban

Tutelado por:

Javier Callejo Maudes

Valladolid, 19 de junio de 2024

RESUMEN

La igualdad de género en materia laboral es un indicador de la promoción de justicia y equidad de cualquier sociedad y la participación de la mujer, garantía de mayor crecimiento económico. Es finalidad del presente trabajo analizar la situación actual de la igualdad de género en el mercado laboral español, evaluando los resultados de medidas existentes para promoverla. Para ello se procedió a realizar un análisis a fuentes bibliográficas existentes y a estadísticas mostradas por organismos oficiales, así como un estudio de caso sobre una empresa española tras la implantación del Plan de Igualdad. Los resultados mostraron las características del mercado laboral español con profundas desventajas para la mujer, menor tasa de empleo, mayor tasa de desempleo y una brecha salarial a favor de los hombres, menor participación en cargos directivos y segregación ocupacional. Son todos elementos que componen el panorama laboral de España pese a todos los esfuerzos y avances alcanzados. Finalmente se concluye que es desde la educación, formación y las medidas asumidas por las autoridades y desde las propias empresas, como se obtendrán los cambios necesarios para una sociedad más justa y en crecimiento permanente.

Palabras Clave: Igualdad de Género, Desigualdad Laboral, Brecha salarial, Mercado Laboral español

ABSTRACT

Gender equality in labor matters is an indicator of the promotion of justice and equity in any society and the participation of women, is a guarantee of greater economic growth. The purpose of this paper is to analyze the current situation of gender equality in the Spanish labor market, evaluating the results of existing measures to promote it. To this end, an analysis was made of existing bibliographical sources and statistics provided by official bodies, as well as the study of a significant case study of major advances in a Spanish company after the implementation of the Equality Plan. The results showed the characteristics of the Spanish labor market with profound disadvantages for women, lower employment rate, higher unemployment rate and a wage gap in favor of men, lower participation in management positions and occupational segregation. These are all elements that make up the labor panorama in Spain despite all the efforts and progress achieved. Finally, it is concluded that it is through education, training and the measures taken by the authorities and the companies themselves, that the necessary changes will be obtained for a fairer society in permanent growth.

Keywords: Gender Equality, Labor Inequality, Wage Gap, Spanish Labor Market.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Introducción.....	5
1.1 Objetivos	6
1.1.1 Objetivo Principal	6
1.1.2 Objetivos Específicos.....	6
1.2 Metodología.....	7
2. Marco Teórico.....	8
2.1 Historia de la igualdad de género en España.....	8
2.2. Legislación y políticas de igualdad de género en España	10
2.3. Teorías sobre igualdad de género en el ámbito laboral	11
2.4. Factores que influyen en la igualdad de género en el trabajo	12
2.4.1. Educación y formación	13
2.4.2. Políticas empresariales y cultura organizacional	13
2.4.3. Ausencia de políticas de empleo con perspectiva de género.....	14
2.4.4. Estereotipos y prejuicios de género.....	14
2.5. Impacto de la desigualdad de género.....	14
2.5.1 Consecuencias de la desigualdad de género	15
2.5.2. Impacto en la economía.....	16
3. Estado actual de la igualdad de género en el mercado laboral español.....	17
3.1. Análisis estadístico de la participación de género	17
3.2. Brecha salarial de género.....	20
3.2.1 Causas.....	20
3.2.2 Consecuencias	21
3.3. Representación de género en puestos de liderazgo	22

3.4. Sectores con mayor y menor igualdad de género	24
3.5 Análisis Global	26
4. Estudio de Caso: Planes de Igualdad	27
4.1 Desde las Empresas: FCC Construcción, S.A	28
4.2 Análisis de la entrevista a Recurso Humano de FCC Construcción, S.A.....	30
5. Conclusiones	31
6. Referencias bibliográficas.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tasa de Empleo Femenina	36
Gráfico 2: Tasa de Ocupación Femenina Unión Europea (2022)	36
Gráfico 3: Brecha de Género Hombres-Mujeres (2022)	37
Gráfico 4: Brecha de Género Hombres-Mujeres Unión Europea y Zona Euro (2022)	37
Gráfico 5: Evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España	38
Gráfico 6: Población Activa. Tipo de contrato indefinido	38
Gráfico 7: Población Activa. Tipo de Contrato Parcial.....	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Tasa de Empleo Nacional (4to Trimestre 2023)	18
Figura 2: Tasa de Paro Nacional (4to Trimestre 2023)	18
Figura 3: Tasa de Actividad Nacional (4to Trimestre 2023)	19

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2: Razones para trabajar a tiempo parcial.....	23
Tabla 3: Ocupados por rama de actividad (2022)	24
Tabla 4: Ocupados según tipo de ocupación (2022)	24
Tabla 5: Ocupados según situación profesional (2022)	25
Tabla 6: Ocupados por tipo de puesto laboral (2022).....	25

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género en el ámbito laboral no es solo un derecho fundamental consagrado en múltiples legislaciones internacionales y nacionales, sino también un componente clave para el desarrollo socioeconómico sostenible de cualquier sociedad. La inclusión y la paridad de género en el trabajo no solo promueven la justicia y la equidad, sino que también potencian la diversidad de habilidades y perspectivas, lo cual es crucial para la innovación y el crecimiento económico.

En el contexto de España, país con una rica historia cultural y una trayectoria notable en la lucha por los derechos sociales, los avances hacia la igualdad de género en las últimas décadas han sido significativos. Sin embargo, a pesar de estas mejoras, persisten grandes desafíos que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Estos desafíos incluyen, pero no se limitan a, la brecha salarial de género, la segregación laboral por género, la subrepresentación de las mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.

Estudios recientes indican que la brecha salarial de género en España, aunque se ha reducido, sigue siendo considerable. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), las mujeres ganan en promedio un porcentaje menor que los hombres por un trabajo equivalente. Esta brecha se ve agravada por factores como la maternidad y la responsabilidad desproporcionada de las mujeres en el cuidado no remunerado y las tareas del hogar.

Además, las mujeres en España a menudo se encuentran segregadas en ciertos sectores laborales y posiciones, lo que limita sus oportunidades de carrera y desarrollo profesional. Los estereotipos de género y las normas sociales continúan influyendo en la elección de carrera y en las oportunidades de avance profesional para las mujeres.

Esta investigación busca no solo destacar y analizar estos desafíos, sino también explorar las vías para abordarlos eficazmente. El objetivo es proporcionar un entendimiento integral de la situación actual y ofrecer recomendaciones fundamentadas para futuras iniciativas y políticas.

El tema de la igualdad de género en el trabajo en España es especialmente relevante en el contexto de los cambios económicos y sociales recientes, incluyendo el impacto de la digitalización y la pandemia de COVID-19, que ha afectado de manera desproporcionada a las mujeres en el ámbito laboral (Eurostat, 2021). Además, la igualdad de género en el trabajo tiene implicaciones amplias para el desarrollo económico, la innovación y la justicia social. En última instancia, este estudio contribuirá a una comprensión más profunda de la naturaleza multifacética de la igualdad de género en el mercado laboral español y su importancia crítica para el progreso socioeconómico del país.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Principal

Analizar la situación actual de la igualdad de género en el mercado laboral español, identificando las principales barreras que impiden la igualdad efectiva y evaluando los resultados de medidas existentes para promover la igualdad de género.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Analizar los fundamentos teóricos del fenómeno de la desigualdad de género y entender el origen y las causas del mismo, los factores que influyen en la afectación al trato justo entre mujeres y hombres y el impacto que esto tiene para la sociedad y para la economía del país, así como los avances legislativos para su erradicación.
- Examinar la brecha salarial de género y la segregación laboral: Investigar las causas y las consecuencias de la brecha salarial de género en España, así como la prevalencia de la segregación laboral por género en diversos sectores y niveles profesionales.
- Evaluar la situación actual del mercado laboral español en materia de desigualdad de género a través de información confiable y actual que permitan conocer la evolución del fenómeno y los avances logrados.

- Identificar las políticas que se realizan en las empresas en un caso relevante dentro de la Comunidad española en la aplicación de normativas de igualdad de género con resultados exitosos dentro de las empresas españolas.

La finalidad será proponer recomendaciones para la mejora al desarrollar recomendaciones basadas en la investigación para mejorar la igualdad de género en el mercado laboral español.

1.2 Metodología

La metodología se diseñó para explorar las complejidades del tema, identificar las barreras existentes y evaluar la efectividad de las políticas actuales en casos específicos de organizaciones empresariales. La metodología de trabajo se inició con una revisión de fuentes bibliográficas que permitan crear una base teórica del mismo. En segundo lugar, a través de un proceso de recolección de datos se llevó a cabo un análisis de fuentes secundarias, datos estadísticos de fuentes confiables como el Instituto Nacional de Estadística (INE) y otros informes de organismos internacionales. Esto incluyó datos sobre la brecha salarial de género, la tasa de empleo por género, y la representación de género en diferentes niveles profesionales.

La segunda fase comprendió el análisis cualitativo de estudio de caso donde se analizó un ejemplo significativo de organización, en donde se han implementado prácticas exitosas de igualdad de género, de forma que se pueda apreciar las políticas asumidas por la misma y la relevancia de las estrategias y medidas implementadas, con la finalidad de que sirva de referencia para otras organizaciones similares. Se complementó con una entrevista personal como instrumento de recolección de datos e información que permita hacer un análisis interno de dicha organización y los elementos claves teóricos estudiados en el presente trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

A través del marco teórico se realizará un recorrido por las diferentes fuentes bibliográficas que sustentan el presente trabajo, desde la historia en la lucha por la igualdad de género en España, pasando por las fuentes legales que han respaldado esta lucha, hasta describir las teorías que existen en materia laboral. De forma, que todo ello sirva de base para el posterior análisis de la situación actual española en este ámbito.

2.1 Historia de la igualdad de género en España

Hoy en día pueden vislumbrarse cambios significativos en cuanto al papel de la mujer dentro de la sociedad y en la particularidad de sus contribuciones de trabajo. En la mayoría de las sociedades el trabajo de la mujer se considera normal y necesario. La industrialización europea de finales del siglo XVIII fue un proceso que significó un cambio profundo para la sociedad occidental. Para las mujeres significó además la agudización de los conflictos de género. Si bien, durante el período anterior existía una clara división entre las actividades asignadas a mujeres y hombres, es durante este período cuando la discriminación hacia la mujer se hace más evidente e incluso se hace uso de los recientes avances para profundizarlos y justificarlos aún más.

La mecanización y la producción masiva que caracterizó la época significó un aumento en la oferta y la demanda y derivó en la acentuación de la división sexual del trabajo, así se constituyeron oficios para mujeres y oficios eminentemente para hombres, lo que solo trajo para la mujer desigualdad en todos los niveles de la vida. La Revolución Industrial trajo consigo también la lucha de clases, debido a las largas jornadas de trabajo, bajos salarios e inestabilidad, originándose la lucha entre los obreros y los patronos. La mujer tuvo entonces un doble papel que defender, su papel de obrera y su papel de mujer (Medina-Vicent, 2014). Característico de la época fue también, que la incorporación de la mujer a las fábricas significó el inicio de su doble jornada de trabajo, la de la fábrica y la de la casa, éste último sin remuneración, quedando para siempre como algo establecido.

Es a finales del siglo XIX cuando comienzan a darse en España los primeros movimientos feministas que buscaban libertad e igualdad de derechos. Con las Guerras Mundiales, la incorporación de las mujeres a la vida laboral fue masiva, en sustitución de los hombres en el frente de batalla y la primera vez que votaron fue en 1933, estableciéndose los mismos derechos para hombres y mujeres en el sufragio (Crespo, 2023).

Para Lombardo (2015) en la era democrática española hacia mediados de los años setenta del siglo XX, España inicia un proceso de modernización a nivel de las instituciones y también en sus normativas legales, lo que significó un gran avance en materia de igualdad de género. Esto solo dio respuesta a cambios que ya se habían gestado en la sociedad con la incorporación de la mujer al mundo laboral. Con la democracia se lograron aportes significativos como la igualación del salario, el divorcio por consentimiento mutuo, igualdad dentro del matrimonio e igualdad de los hijos fuera del matrimonio. A pesar de estos avances, el acceso al mercado laboral y la creación de un sistema de protección social trajeron consigo barreras que imposibilitaron una igualdad real en el mercado laboral.

En el siglo XXI ha habido nuevos avances a nivel legislativo como las Leyes Integrales contra la Violencia de Género o la de Igualdad Efectiva para Mujeres y Hombres. Sin embargo, hay aspectos que aún falta por resolver como:

La discriminación entre hombres y mujeres en la sucesión de la corona. La brecha salarial continúa en cifras entre un 13 por ciento en el sector público y un 19 por ciento en el privado. La violencia de género sigue presente día a día en nuestro país y los estereotipos en la representación en los medios de comunicación o la televisión persisten en gran medida. (Crespo, 2023, párr. 29)

Según Crespo (2023), también es necesario resolver el tema de la brecha salarial y las barreras sociales que impiden que la mujer se realice de forma integral en los distintos ámbitos de su vida.

2.2. Legislación y políticas de igualdad de género en España

Hacia finales del siglo XIX comienza a posicionarse el principio de igualdad entre mujeres y hombres, el derecho al sufragio, a la educación, derechos de patria potestad conjunta, derecho al trabajo y a la protección social, incluso a nivel constitucional. En el caso de España se tiene que antes de la Constitución de 1978, existían leyes que garantizaban la hegemonía de los hombres. En el ámbito laboral, por ejemplo, el Fuero del Trabajo de 1928, establecía la prohibición a la mujer a trabajar de noche, o a trabajar en talleres o fábricas (Lousada, 2022). La Constitución de 1978 establece la igualdad como uno de los valores superiores, prohíbe la discriminación por razones de sexo e insta a los Poderes Públicos a crear condiciones para hacer efectiva la igualdad. Hasta en 13 artículos de la carta magna se hace referencia a favorecerla.

Entre las principales normas en materia de igualdad de género, se deben mencionar las siguientes (Ministerio de Igualdad, 2024):

- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer, abocado a la lucha por una igualdad efectiva.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 33/2002, de 5 de julio: La cual viene a ratificar que a igual trabajo igual salario, pero también iguales retribuciones.
- La Ley 30/2003, de 13 de octubre, para incorporar la valoración de impacto de género en las normativas del Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: Es una ley transversal puesto que afecta otras normas nacionales y reconoce el principio de igualdad como un valor integral (Lousada, 2022).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

hombres: Es la ley fundamental en materia de igualdad de géneros. En ella se definen los términos básicos y los mecanismos y procedimientos para el logro de estos objetivos (Lousada, 2022).

- 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.

2.3. Teorías sobre igualdad de género en el ámbito laboral

Desde 1995 se utiliza el término Perspectivas de Género, surgido de la Conferencia de Beijing, donde los gobiernos asistentes, se comprometieron a incorporar este principio desde sus respectivas administraciones. La positivización del mismo en España, surge en el ordenamiento nacional a raíz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mencionando su transversalidad y por tanto la obligatoriedad de ser asumido por todos los Poderes Públicos y por ende su proyección en el derecho laboral como una igualdad de condiciones, corrigiendo estereotipos hasta ahora aceptados por la costumbre y disfrazados en las leyes (Moll, 2021).

Una de las principales voces en materia de perspectiva de géneros es Nancy Fraser, considerada una de las feministas intelectuales más destacada de nuestros tiempos (Centro de Cultura Contemporánea de Barcelona, 2010). Para Fraser, la lucha de las mujeres por la igualdad y la justicia ha transitado por corrientes históricas, las cuales han hecho transformar y evolucionar los objetivos de la lucha misma. Así explica esta autora, las últimas décadas han estado caracterizadas también por la lucha de clases y la llamada redistribución económica. En la actualidad, por el contrario, se buscan las reivindicaciones de minorías, temas prioritarios para el debate político y social. En el siglo XX, después de los años setenta, se da un fenómeno interesante de ser resaltado, la participación masculina

en la esfera laboral creció poco y ocurre una acentuación en la feminización del trabajo. La mujer se debate ahora entre dos aspectos, su vida productiva y su vida reproductiva. Cualquier decisión que se tome en un sentido afectará al otro aspecto.

Según Mazzei (2013) lo que se plantea es una nueva dinámica en las relaciones de trabajo. Así explica que, si bien la incorporación de la mujer ha sido masiva, también es cierto que lo ha hecho ocupando la mayoría de las veces empleos precarios y de explotación. Se utiliza el trabajo femenino como una forma de reacondicionar el mercado laboral vigente.

2.4. Factores que influyen en la igualdad de género en el trabajo

Los factores de desigualdad son circunstancias influyentes que contribuyen a explicar las razones por las cuales ocurren estos resultados dispares entre hombres y mujeres. Elementos que explican las desigualdades o diferencias entre géneros en el momento de ingresar, permanecer y ascender en un cargo dentro de la organización. En primer lugar, se debe resaltar la cultura y costumbres de una nación o región específica, ya que ello determinará los niveles de disparidad en cuanto al género, las razas, la religión, entre otros (Jiménez, 2017). En algunas sociedades, más que en otras, las mujeres son excluidas de los espacios públicos y económicos, relacionándolas siempre al área doméstica y de servicio, es decir, se le asignan roles que perpetúan la desigualdad, en vez de superarla.

Para el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades UAFSE, los factores de desigualdad son las causas y motivos que se encuentran ligados a la raíz del hecho y por tanto lo explican. Estos factores son:

Los estereotipos de género, la sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados, la falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección, la cultura empresarial y de las organizaciones sexistas y la ausencia de perspectiva de género de las políticas de empleo. (Alonso et al., 2006, p.16)

Otros autores exponen como factores de desigualdad en el ámbito laboral a “la educación, la formación, las conductas machistas, la cultura empresarial, factores que generan

estereotipos y algunos factores políticos-legislativos entre otros” (Jiménez, 2017, p.5).

2.4.1. Educación y formación

La educación y la formación han sido desde siempre segregadoras, estableciendo pautas de comportamientos que se han mantenido a lo largo del tiempo para mujeres y hombres. Es una tendencia que ha mejorado con los años, pero no garantiza en la actualidad una equidad de género real y no ha prevenido las conductas machistas (Jiménez, 2017).

2.4.2. Políticas empresariales y cultura organizacional

La cultura de las organizaciones es sexista, lo que crea obstáculos en el acceso, permanencia y ascenso de las mujeres en las organizaciones. Estas barreras también existen cuando la mujer es empresaria, donde muchas veces no se le considera en la toma de decisiones económicas y financieras, sufriendo exclusiones de los circuitos económicos. A esto se une la segregación laboral de género, donde culturalmente hay cargos para las mujeres y cargos para los hombres o cuando ocupan puestos bajos, dentro de la jerarquía organizacional. Los sectores culturalmente destinados a las mujeres son servicios sanitarios y sociales, educación, administración pública, venta, mientras para los hombres son las industrias, espacios móviles, transporte, entre otros (Jiménez, 2017). Para Alonso et al. (2006), las empresas se comportan en este caso como agentes de socialización que produce y reproduce las desigualdades de género. En este sentido cuando se analizan los puestos de trabajo se les suele atribuir el sexo como parte del perfil requerido, incluso por encima de capacidades técnicas. Las políticas retributivas y de carrera discriminatorias también forman parte de la cultura sexista, así como la falta de flexibilidad y compatibilidad para la madre trabajadora y finalmente el acoso laboral.

2.4.3. Ausencia de políticas de empleo con perspectiva de género

En este sentido se señala que las políticas de empleo se establecen sin el propósito de combatir las desigualdades existentes en materia de género, los sistemas a través de los cuales, la Administración puede intervenir en el mercado laboral no están orientadas a cubrir las necesidades de las mujeres. Lo mismo sucede con los medios de información estadísticos, no son utilizados para diseñar las estrategias de acción. También la falta de coordinación con asociaciones de mujeres y ausencia de estructuras organizativas para gestionar y combatir la desigualdad de género, entre otros.

2.4.4. Estereotipos y prejuicios de género

Entre los estereotipos de género que afectan a las mujeres en el ámbito laboral está el fenómeno de la invisibilidad de las mujeres mayores, las que realizan trabajos de esfuerzo físico o de profesiones técnicas. Otro fenómeno es la infravaloración en sus conocimientos y habilidades, así como los espacios destinados para la realización de sus funciones, que comúnmente son espacios cerrados para las mujeres y abiertos para los hombres y el problema de combinar sus responsabilidades domésticas y laborales deben ser resueltas por ella, trabajando menos horas o aceptando trabajos temporales (Alonso et al., 2006). A esto se debe agregar la publicidad sexista, que sigue promoviendo roles definidos para mujeres y hombres.

2.5. Impacto de la desigualdad de género

Los impactos de la desigualdad de género en el mercado laboral tienen repercusiones en muchos ámbitos de la vida en sociedad, pero es desde el punto de vista económico donde se puede apreciar de forma más objetiva el problema.

2.5.1 Consecuencias de la desigualdad de género

No deben confundirse los factores con las consecuencias de la desigualdad, las cuales son (Alonso et al., 2006):

- Menor tasa de empleo y mayor tasa de desempleo en las mujeres.
- Condiciones laborales diferentes para ambos géneros, es decir, mayor precariedad y temporalidad en los contratos de las mujeres y discriminación salarial para las mismas.
- Segregación ocupacional: Ocupaciones muy específicas para las mujeres y con poca posibilidad de toma de decisiones, donde suele haber menos reconocimiento. Igualmente, el llamado techo de cristal, que impide el ascenso de la mujer a cargos directivos.
- Menor participación de la mujer en actividades empresariales y siempre signadas por la segregación ocupacional.
- Poca participación de la mujer en las nuevas tecnologías, lo que genera a su vez una brecha tecnológica.
- Uso del tiempo de ocio de mujeres y hombres, las mujeres suelen dedicar mayor tiempo al trabajo no remunerado y el hombre se aboca más al trabajo, con lo cual puede aspirar a proyectar mejor su entorno laboral y de relaciones públicas.
- Feminización de la pobreza, ya que, a menores salarios, menores pensiones, lo que trae como consecuencia mujeres mayores sin asistencia social adecuada.
- Menor presencia de las mujeres en cargos de representación política, social, económica y cultural, que tengan influencia en la sociedad.

2.5.2. Impacto en la economía

Siendo que el trabajo no remunerado que realizan mayoritariamente las mujeres no tiene un valor de mercado, se ignora la importancia de estas actividades en el desarrollo económico de la nación. Para Bastida y Vásquez (2023) si se contabilizase este trabajo no remunerado y se incorporara a las actividades económicas de los territorios, se obtendría una contribución a la economía de las mujeres, igual e incluso mayor a la de los hombres. El Producto Interno Bruto PIB, es el principal indicador macroeconómico, su valor comprende solo aquellas actividades productivas, valorizadas monetariamente. El punto es que, sin la realización del trabajo no remunerado y no tomado en cuenta por el PIB realizado mayoritariamente por mujeres, no se cubrirían necesidades básicas, ni se ahorraría tiempo y esfuerzo para otros que sí realizan actividades remuneradas, no se podrían dar actividades generadoras de valor económico.

En este sentido, se afirma:

Parece claro, pues, que el ajuste en la medición de los indicadores de la actividad económica permitiría visibilizar las dinámicas subyacentes a la actividad productiva, facilitada en parte por el trabajo no remunerado (oculto), constantemente invisibilizado. En consecuencia, si el análisis se realizara, en otros términos –horas de trabajo, por ejemplo– las mujeres serían responsables de una parte sustancial de la actividad económica, superior a la computada actualmente. (Bastida y Vásquez, 2023, p.44)

Estudios han comprobado que la desigualdad de género tiene repercusiones negativas en el desarrollo económico de un país, ya que la participación de la mujer en la vida económica y social, aumenta la competitividad a nivel empresarial y a nivel nacional, con la consiguiente creación de nuevas tecnologías. Según Busló (2021) el indicador especial del impacto de la mujer en la economía señala para 2021, que el PIB aumentaría un 18,5% en España de eliminarse la desigualdad de género, con la consiguiente creación de más de tres millones de empleos.

Mención aparte merecen las crisis económicas y los efectos que sobre el trabajo de las mujeres ejerce. Las crisis recientes, (entre ellas la crisis sanitaria del Covid-19) trajeron una intensificación del trabajo de las mujeres, tanto en el trabajo que se paga como en el que no. Estudios han demostrado que el trabajo de los hombres se recupera más rápidamente que el de las mujeres tras una crisis y éste último termina en peores condiciones que antes de la crisis, se retrocede en los índices de igualdad y en los logros alcanzados en la materia (Gálvez y Rodríguez, 2013).

3. ESTADO ACTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

En este apartado se busca determinar la situación actual que se vive en el mercado laboral de España en materia de igualdad de género y se hará a través de un recorrido por estadísticas de organismos oficiales, en aspectos tales como la brecha salarial, la representación de género en puestos de liderazgo y sectores donde se aprecien mayores niveles de igualdad.

3.1. Análisis estadístico de la participación de género

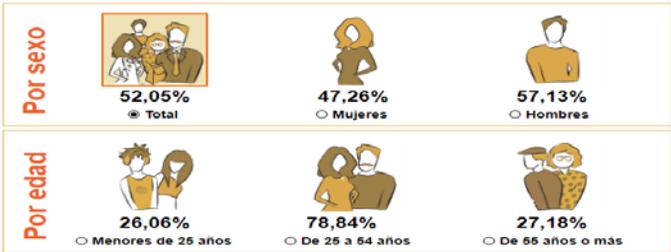
La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido uno de los grandes cambios sociales a nivel mundial, lo cual ha traído repercusiones en muchos ámbitos de la sociedad y ha puesto en primer plano fenómenos complejos como la desigualdad, la discriminación y la brecha salarial por género. Son las cifras y las estadísticas el mejor instrumento para medir objetivamente la situación actual y hacer proyecciones a futuro.

El primer aspecto a considerar es el nivel de participación de la mujer en la fuerza de trabajo. En España según cifras manejadas por el Instituto Nacional de Estadística INE, la población activa para el año 2023, se ubica cerca de 24 millones de personas, de las cuales 21 millones están efectivamente empleadas y de ellas 9 millones corresponden a mujeres.

Tal como se aprecia en el Gráfico 1 del anexo 1, en 2023, la tasa de empleo femenina era de un 54,43%, frente a un 63,8% de hombres. Este valor representa una diferencia de cerca de 10 puntos porcentuales con respecto a la tasa de empleo masculina. Aun así, pone de manifiesto una mejora de la situación de la mujer en el mercado laboral, ya que este porcentaje aumentó casi 0,50 puntos porcentuales con respecto a 2022 y si se compara con las cifras de 2009 la mejora ha sido significativa, puesto que la diferencia en ese momento rondaba los 16 puntos. Se aprecia entonces, cómo se han ido acortando las distancias y el camino que falta por recorrer para una igualdad plena.

Según datos del INE las tasas de empleo y paro, para el año 2023, en su último trimestre, por sexos, están distribuidas de la siguiente manera (Figura 1 y 2).

Figura 1: Tasa de Empleo Nacional (4to Trimestre 2023)



Nota: INE (2024)

Figura 2: Tasa de Paro Nacional (4to Trimestre 2023)

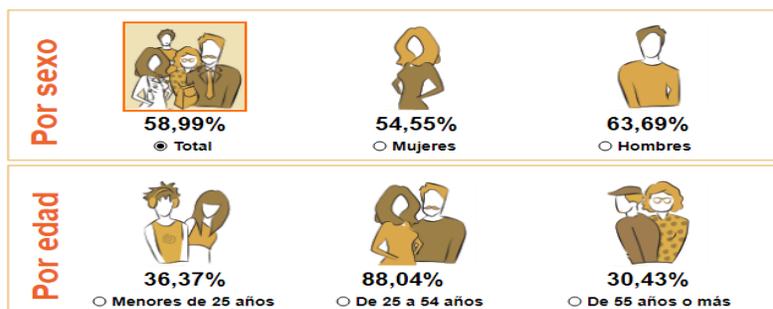


Fuente: INE (2024)

Tal como se aprecia en datos del INE los datos demuestran condiciones de desventaja para las mujeres, una diferencia en las tasas de empleo de casi 10 puntos, un mayor desempleo por encima de la tasa de paro nacional y una diferencia de 3 puntos con relación a la tasa de paro de los hombres. Es importante resaltar que la tasa de empleo es el resultado de dividir el número de personas ocupadas entre la población en edad de trabajar o mayores a 16 años.

En cuanto a la Tasa de Actividad es la que se obtiene como resultado de dividir la población activa (ocupados y en paro) entre el número de personas ocupadas entre la población en edad de trabajar o mayores a 16 años, el INE según muestra en la Figura 3, presenta la tasa de actividad para 2023 tal como sigue.

Figura 3: Tasa de Actividad Nacional (4to Trimestre 2023)



Fuente: INE (2024)

Es necesario tener una referencia en el contexto europeo, del cual España forma parte, según cifras del Ministerio del Trabajo, mostrada en el Gráfico 2 del anexo 1, para el año 2022, la tasa de ocupación femenina de España (45,3%) en una población de 15 años en adelante se encontraba por debajo de la media europea (48,5%), superando solo a Croacia, Rumania, Grecia e Italia. Este indicador demuestra que a pesar de los avances alcanzados es necesario mejorar los esfuerzos en cuanto a la participación de la mujer dentro del campo laboral de forma que se nivelen estos indicadores al promedio europeo.

3.2. Brecha salarial de género

La brecha salarial es un fenómeno a escala mundial, las mujeres ganan menos que los hombres en cuanto a remuneraciones salariales se refiere, estimándose este valor en un 20% promedio, según la Organización Internacional del Trabajo. (Organización Internacional del Trabajo – OIT, 2022).

3.2.1 Causas

Las causas de la brecha salarial de género son las siguientes (Factorialhr, 2022):

- Discriminación contra la mujer: Existen lugares de trabajo donde para un mismo puesto de trabajo, una mujer y un hombre reciben salarios diferentes siendo el del hombre más elevado.
- Sectores laborales donde predominan los hombres presentan mejores remuneraciones que el de las mujeres y los hombres suelen tener puestos de trabajo de mayor responsabilidad, lo que se conoce como Techo de Cristal.
- Formación educativa orientada hacia mujeres y hombres. Las mujeres tienden a formarse más en carreras de educación o de sanidad, mientras que los hombres suelen formarse en áreas de ingeniería y tecnología, que son mejores remuneradas que las primeras (PWH, 2019).
- La edad es un factor muy influyente, mientras en los jóvenes, la brecha se reduce, a partir de los 35 años la brecha empieza a expandirse a favor de los hombres, probablemente por una situación ideológica.
- Imposibilidad de equilibrar la vida laboral con las actividades del hogar por parte de las mujeres, que es sobre quienes recaen las actividades que no tienen remuneración, por encima de las actividades que realizan los hombres sin remuneración. Es por ello que los trabajos de corte temporal o de medio tiempo suelen ser ocupados por mujeres quienes buscan dicho equilibrio. Estas actividades

tienen que ver con el cuidado de los hijos o las personas mayores y el cuidado del hogar en general.

- Maternidad: Suele ser un factor que dificulta la proyección profesional de las mujeres. Algunos autores como Claudia Goldin (2023), indican que es la mayor causa de la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres.

3.2.2 Consecuencias

Se asocia la existencia de estas diferencias entre las remuneraciones de hombres y mujeres a una mala eficiencia y distribución de los recursos. No solo se pierde recurso humano valioso en el mercado laboral, sino que hay repercusiones en el crecimiento económico de la nación. La brecha laboral puede llegar a aportar hasta un 16% al Producto Interno Bruto de un país. La repercusión sobre las finanzas públicas se vincula con el hecho de que las mujeres no pueden expandir su carrera profesional al igual que los hombres, lo que significa la pérdida en materia tributaria y fiscal. Finalmente, la inversión en educación también se afecta si no se obtiene de ella el máximo beneficio posible. Los hogares donde la pareja aporta en igualdad de condiciones contribuyen de mejor manera a los tributos y hacen menos uso de transferencias (Anghel et al, 2019).

Según el INE, la brecha salarial entre hombres y mujeres en España, durante el año 2022, es del 10,7 % y presenta los resultados contenidos en la Tabla 1 del anexo 2.

Tal como se aprecia la brecha de género en España evolucionó positivamente desde 2009 hasta 2013, reduciéndose en casi 5 puntos, posteriormente inicia un ascenso hasta 2018 alcanzando valores que rondan el 12% y nuevamente un descenso hasta 2021, con alrededor de un 10,5%, para ubicarse en 10,7% en el año 2022, última cifra suministrada por el INE. Los esfuerzos por reducir estos niveles han de ser permanentes en el tiempo y en constante vigilancia, porque incluso extremando esas medidas es un proceso lento.

La situación de la brecha salarial en el resto de la Unión Europea y en la zona Euro, en

comparación con España, es presentada por el INE en el Gráfico 4 del anexo 2.

Resulta interesante analizar el comportamiento de España en materia de brecha salarial con respecto a la Unión Europea y a la zona Euro. Durante los años 2013-2015 España manejó índices por debajo de la Unión Europea. Sin embargo, esos años el indicador iba en aumento. En 2015 igualó el Índice de la Unión, pero mientras este se mantuvo relativamente estable con tendencias a la baja desde 2019 en adelante, en el caso español fue en ascenso vertiginoso hasta 2018 cuando inicia el descenso. En el año 2021, nuevamente presenta índices por debajo de la Unión e inicia un nuevo ascenso, lo que le hace presentar en 2022 índices similares al resto de los países europeos.

3.3. Representación de género en puestos de liderazgo

En 2022, el 36% de los puestos de dirección en las empresas medianas españolas son mujeres. Es el porcentaje más alto de la historia en España, que supera al obtenido a nivel europeo (33%) y a nivel global (32%). Este índice se registra tras dos años de estancamiento en el 34%, condicionado por los efectos de la pandemia. Mientras en el Gráfico 5 del anexo 3, se muestra la evolución del liderazgo femenino en empresas españolas desde 2011 (Grant Thornton, 2023).

Con estos datos, España logra recuperar su posición como uno de los diez países con más presencia femenina en la alta dirección de sus empresas. Concretamente, ha escalado del puesto 14 al 10, superado por los siguientes países: Sudáfrica (42%), Turquía (40%), Malasia (40%), Filipinas (39%), Indonesia (38%), Tailandia (38%), India (38%), Brasil (38%) y Nigeria (38%).

La presencia de las mujeres en la dirección ejecutiva de las empresas sigue siendo un reto pendiente en Europa. Solo el 8 % de los CEO de las grandes empresas de la Unión Europea son mujeres. A pesar de que la igualdad de género es un principio fundamental de la UE, todavía no es una realidad.

Además, el informe Gender Diversity Index (GDI) de 2021 realizado por la organización internacional sin ánimo de lucro, European Women on Boards, revela que, de las 668

empresas encuestadas, tan sólo el 30% tiene a una mujer liderando funciones generales de la organización. En esta línea, el 19% de las mujeres consigue llegar a los niveles ejecutivos de toma de decisiones de la empresa, mientras que el 9% llega a formar parte del Consejo Ejecutivo. El resto de mujeres se queda al margen del sistema, de la aportación de ideas para el funcionamiento de la empresa y de los intereses generales de la plantilla.

Los gráficos 6 y 7 del anexo 3 muestran la distribución de los tipos de contratos indefinidos y parciales. Los contratos indefinidos, de mayor estabilidad para la masa, trabajadora han sido históricamente ocupados por los hombres, mientras que los parciales han tenido un comportamiento contrario.

3.4. Razones para trabajar a tiempo parcial

Tabla 2: Razones para trabajar a tiempo parcial

	Hombres	Mujeres
Seguir cursos de enseñanza o formación	17,1%	8,0%
Enfermedad o incapacidad propia	2,9%	1,6%
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	3,4%	16,3%
Otras obligaciones familiares o personales	3,2%	6,9%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	51,3%	49,0%
No querer trabajo de jornada completa	6,0%	8,9%
Otros motivos de tener jornada parcial	15,7%	8,9%
No sabe el motivo	0,3%	0,5%

Fuente: INE (2022)

Las razones para trabajar a tiempo parcial mostradas en la Tabla 2, difieren en hombres y mujeres, mientras ellos lo hacen por no encontrar empleo, estar en procesos de formación o educación y otros motivos, las mujeres lo hacen por no conseguir empleo y estar al cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, como principales razones.

3.5. Sectores con mayor y menor igualdad de género

Las estadísticas del INE con respecto a la ocupación de las mujeres y hombres por sectores de actividad, para el año 2022, son como sigue a continuación en las Tablas de la 3 a la 6:

Tabla 1: Ocupados por rama de actividad (2022)

Descripción	% Mujeres	% Hombres
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	15,8%	13,7%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	15,8%	3,7%
Educación	10,8%	4,4%
Industrias Extractivas	0,1%	0,2%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,3%	1,1%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (2024)

Tabla 2: Ocupados según tipo de ocupación (2022)

Descripción	% Mujeres	% Hombres
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	27,4%	15,6%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	24,3%	15%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	15,2%	6,2%
Ocupaciones militares	0,1%	0,9%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,9%	3,3%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (2024)

Tabla 3: Ocupados según situación profesional (2022)

Descripción	% Mujeres	% Hombres
Asalariados	88,2%	81,5%
Sector Privado	66,8%	68,1%
Sector Público	21,4%	13,5%
Por cuenta propia	11,7%	18,4%
Empresarios sin asalariados o trabajadores independientes	7,9%	11,8%
Empresarios empleadores	3,3%	6,1%
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,4%	0,3%
Miembros de una cooperativa	0,1%	0,2%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (2024)

Tabla 4: Ocupados por tipo de puesto laboral (2022)

Descripción	% Mujeres	% Hombres
Empleados (Con jefes y sin subordinados)	75,1%	63,8%
Independientes (Sin jefes ni subordinados)	8%	11,5%
Mandos intermedios	6,7%	7,8%
Directores de pequeñas empresas, departamento o sucursal	4,9%	8,3%
Jefes de Taller o de oficina, capataz o similares	4,7%	7,4%
Directores de empresas grandes o medias	0,4%	0,8%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (2024)

Como se aprecia en las tablas anteriores, el trabajo de la mujer se concentra en ciertas actividades y sectores, vinculados sobre todo al área de servicios, el comercio, la salud y la educación, las cuales son las áreas de mayor actividad; en cuanto a la ocupación se tiene igualmente trabajadores de servicio y un importante repunte de las ocupaciones científico-intelectuales y las ocupaciones administrativas. Casi el 12% de las mujeres ocupadas lo hace de forma independiente y en las cifras del INE solo un limitado 0,4% de mujeres ocupa posiciones de dirección en grandes empresas españolas.

3.6. Análisis Global

La información mostrada a través de estadísticas evidencia las características del ámbito laboral español, signado claramente por desigualdades de género que persisten, a pesar de los esfuerzos que se realizan desde todos los frentes por combatir este fenómeno. Las tasas de empleo y las tasas de desempleo han favorecido tradicionalmente a los hombres a lo largo del tiempo, siendo en la actualidad de más de 9% la diferencia.

No es un fenómeno exclusivo de España, por el contrario, afecta en mayor o menor medida a los países europeos, siendo España, uno de los que ha realizado grandes esfuerzos por disminuir estas brechas. La precarización en las condiciones de trabajo de las mujeres incide en las diferencias recibidas entre hombres y mujeres, favoreciendo a los hombres por encima de los 10 puntos en el índice conocido como brecha salarial. Las condiciones de trabajo más precarias son para las mujeres, ubicándose por mayoría en los trabajos por contratos parciales y por debajo en los indefinidos. Las razones por las que deben asumir estos trabajos parciales no son decisiones propias sino por la imposibilidad de conseguir trabajo completo o para el cuidado de familiares que así lo requieren, quedando la educación, formación y experiencia laboral en segundo plano, lo que explica a su vez que le resulte más difícil ascender dentro de su profesión u oficio.

Otro punto a destacar es la clara división del trabajo en función del sexo, las mujeres predominan en el sector comercio, educación y servicios y los hombres en las áreas

industriales. Finalmente, las mujeres que ocupan cargos directivos en las empresas españolas es un porcentaje bajo, mientras representan el 75% de las trabajadoras dependientes y un 8% de los trabajadores independientes.

Todas estas estadísticas expresan la necesidad que existe de generar estrategias que favorezcan la equidad de género, confrontando para ello los factores que influyen en su permanencia en el tiempo, origen estructural del fenómeno.

4. ESTUDIO DE CASO: PLANES DE IGUALDAD

A través de las leyes se aceleran los cambios que la sociedad requiere, es así como en España se tiene un conjunto de normativas que buscan cerrar las brechas que generan la desigualdad de género, prueba de ello es la Ley Orgánica 3/2007 (2007) la cual establece en su artículo 46.1 los llamados Planes de Igualdad, a los que define como un conjunto de medidas que deben asumir las organizaciones, producto del diagnóstico particular de cada empresa, de forma que se garantice un trato igualitario entre mujeres y hombres.

Así, los planes de igualdad se convierten en herramientas prácticas a la hora de asumir estrategias contra la discriminación de género en el ámbito laboral, además de ser un indicador valorado, que mejora la imagen de la organización, el ambiente laboral de esta y por ende tiene una incidencia en los niveles de productividad y rentabilidad (India, 2020).

Si se estudian los casos emblemáticos de empresas en España que hayan logrado avances significativos en materia de igualdad de género a través de la implementación de los Planes de Igualdad, destacan los nombres de Coca Cola, Ikea, Mutua Madrileña o Banco Santander. Sin embargo, se hará un estudio sobre una empresa que, por sus características particulares, ha demostrado que se pueden realizar grandes avances cuando el Plan de Igualdad es asumido con la importancia que tiene para la empresa hacia lo interno y para la sociedad hacia lo externo.

4.1 Desde las Empresas: FCC Construcción, S.A

Es una empresa con 120 años de experiencia en el área de la construcción, ubicándose entre las primeras de Europa y del mundo. Sus actividades comprenden todas las áreas de ingeniería y construcción (FCC Construcción, 2024). Esta filial contaba para 2020 contaba con 1390 trabajadores, de los cuales 1176 son hombres y 214 son mujeres, es una empresa enmarcada en un entorno con claro predominio masculino y en el que resulta particularmente complejo incorporar mujeres (Ministerio de Igualdad, 2020).

Desde 2008, FCC Construcción ha presentado su Plan de Igualdad, incluso antes de ser obligatorio por disposiciones de la Ley, el objetivo siempre ha sido la erradicación de cualquier forma de discriminación en todas las áreas laborales o en las fases de captación, selección y profesionalización del recurso humano. Es la primera empresa del sector en construcción en haber presentado un Plan de Igualdad (FCC Construcción, 2024).

Actualmente está vigente el III Plan, firmado en el año 2020, su búsqueda está orientada a

Crear conciencia de los derechos individuales de las personas trabajadoras, protegiéndolas y potenciándolas; en especial, protegiendo la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se pudiesen considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal. (FCC Construcción, 2020, párr.2)

El Plan de Igualdad establece nueve áreas de acción: Acceso al empleo, Formación, Promoción, Retribución, Flexibilidad, Conciliación y Corresponsabilidad, Prevención de Situaciones de Acoso, Protección de las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género, Salud y Bienestar Laboral y Comunicación y tiene como objetivos la igualdad de trato y el acceso al empleo al sector que es más difícil de incorporar, a las mujeres.

Uno de los grandes logros de los Planes de Igualdad desarrollados hasta ahora por FCC Construcción es la web En Positivo, a través de la cual difunden los valores éticos y los compromisos asumidos por la empresa para garantizar la equidad entre mujeres y hombres,

en todas las áreas y cada día del año. Es el primer caso que se da en el sector de la construcción en España. Desde la empresa se cree en la igualdad como parte del cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, de la Agenda 2030, buscando el empoderamiento de mujeres y niñas (FCC Construcción, En positivo, 2020).

El Ministerio de la Igualdad de España a través del Instituto de las Mujeres ofrece un distintivo a aquellas organizaciones que hacen realidad cambios profundos en el trato igualitario de mujeres y hombres. Este reconocimiento es el distintivo Igualdad en la Empresa DIE. Así, en el año 2020 FCC Construcción recibe la DIE en consideración a “la igualdad de trato y el acceso al empleo en una empresa como FCC Construcción que se enclava en un sector tradicionalmente muy masculino y en el que cuesta mucho incorporar mujeres.” (Ministerio de Igualdad, 2020, p.1)

Expone este distintivo los logros a lo largo de estos años y sus éxitos están enmarcados en los siguientes hechos (Ministerio de Igualdad, 2020, p.1):

Desde FCC Construcción se han establecido cursos y talleres sobre igualdad, ética y comportamiento y han establecido un protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo dentro de la organización. Igualmente, dentro de los cursos de formación se han creado campañas de concienciación para los trabajadores a fin de hacer presente el problema de la discriminación, tomando en consideración las características del sector construcción. Esto con la finalidad de promover el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente masculinos. Además, se ha establecido convenios con la Escuela de Organización Industrial EOI para participar en el Programa de Desarrollo Directivo para predirectivas y participa en el Programa Promociona de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (ESADE) con la finalidad de establecer una red de contactos profesionales para las mujeres que forman parte del programa. Finalmente, se renovó el Código de Ética de la empresa y de Conducta en el año 2018, en función de alinearlos con los objetivos del Plan de Igualdad.

4.2 Análisis de la entrevista a Recursos Humanos de FCC Construcción, S.A

En primer lugar, destaca la entrevistada cómo ha sido internalizado a lo largo de estos años, las acciones de los distintos Planes de Igualdad, como indica “han sido medidas, planes y acciones que forman parte de la política corporativa y hacen de la equidad un punto clave dentro de nuestras operaciones”. Desde el ingreso mismo del trabajador a la empresa debe comenzar a recibir información y formación en el área, de forma que se convierta en parte de la cultura organizacional, y como indica la entrevistada “se llevan a cabo permanentemente talleres y cursos de formación basados en la incorporación de la perspectiva de género”.

Otro punto que se debe destacar es que las diferencias entre mujeres y hombres sigue siendo muy amplia en esta empresa, y como dice la entrevistada “en éste ámbito los avances no suelen ser tan rápidos como quisiéramos”. Esta lentitud se comprobó al analizar las estadísticas de igualdad de género en España, que muchas veces se ven obstaculizados por procesos de crisis económicas, que como se ha visto, detienen los avances en este sentido.

En empresas como FCC, arraigada en un sector masculinizado por tradición, implementar estas políticas resulta mucho más complejo, como menciona la entrevistada “el área de construcción es un área que ha sido históricamente masculina. Se ha dado un proceso de cambio de paradigmas en la sociedad y en las entidades empresariales y se ha buscado dar mayor apertura a la participación de las mujeres”.

Así tal como comentaba la entrevistada, “que ante una convocatoria de ingreso a la empresa y en el mismo proceso de contratación, no exista ningún elemento que pueda considerarse discriminatorio”.

Los resultados de la empresa dan cuenta de una disminución en los niveles de brecha salarial e incorporación de más mujeres en cargos de responsabilidad, los cuales son dos de los índices analizados y sobre los cuales se hace seguimiento para determinar los avances obtenidos, así como indica la entrevistada “de la llamada brecha salarial entre mujeres y

hombres, se ha hecho un esfuerzo en estos años, porque desaparezca, así como también las campañas contra el acoso, en todas sus formas posibles”.

5. CONCLUSIONES

El ámbito laboral de España presenta características signadas por la desigualdad que afecta a las mujeres, a pesar de todos los esfuerzos para equilibrarlo. Las estadísticas mostradas dan cuenta de esa desigualdad: una tasa de empleo menor, una tasa de desempleo mayor, más contratos temporales y a tiempo parcial, menos ocupaciones en cargos de responsabilidad, brecha salarial a favor de los hombres y una segregación ocupacional bastante clara. Finalmente, también hay disparidad entre el tiempo que se emplea en las actividades del hogar y cuidados a otras personas, trabajos no remunerados, en el cual las mujeres se llevan la carga más pesada, mientras que los hombres dedican mayor tiempo al trabajo remunerado.

Otro aspecto destacado a lo largo del trabajo es la falta de índices que consideren estas horas no remuneradas dentro de los cálculos de las actividades de la economía en general, lo cual es una situación que pone de manifiesto la desvalorización del trabajo de la mujer y su contribución al desarrollo económico del país.

Las vías de solución a este fenómeno son tan complejas como el fenómeno mismo y comprenden la acción conjunta de todos los sectores, sociedad, empresariado y autoridades, cada uno desde su ámbito de acción. Es particularmente importante la participación de la mujer en la vida social, económica y política de la nación y desde la dirección de las grandes empresas, ya que es desde allí donde se generan los cambios que han de guiar las estrategias a futuro. El otro gran pilar de cambio es en definitiva la educación y la formación, no solo en la incorporación de la mujer a campos del saber que hasta ahora le han sido negados cultural y tradicionalmente, sino en una educación basada en la igualdad de género, erradicando los estereotipos, origen principal de las desigualdades

de género que se viven en la actualidad, creando así sociedades más justas.

Y desde la acción de las autoridades, se necesitan mayores y mejores medidas de protección a la mujer, mayor inclusión, protección contra la violencia, igualdad salarial efectiva y verdadero acceso a los puestos directivos.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, I., Biencinto, N., Gómez, R., Gómez, R., González, Á., y Soliva, M. (2006). *Los factores de desigualdad de género en el empleo*. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades. https://www.mites.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad.pdf

Anghel, B., Conde-Ruiz, J., y Marra De Artíñano, I. (2019). Brechas salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119. <https://www.ief.es/docs>

Bastida, M., y Vázquez, M. (2023). La aportación de las mujeres a la economía en España. *PIMEC. Dona i empresa*. Universidad Santiago de Compostela. 1-73

Busló, V. (2021). *La desigualdad de género en España*. Universidad de Belarus.

Centro de Cultura Contemporánea de Barcelona. (2011). *Nancy Fraser*.

<https://www.cccb.org/es/participantes/ficha/nancy-fraser/40051>

CEPAL. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y de igualdad. *Informe Especial Covid-19*. 9, 1-15. https://issuu.com/publicacionescepal/docs/s2000740_es

Crespo, C. (2023). Los avances en la igualdad de la mujer en España desde 1975. *National Geographic*. <https://www.nationalgeographic.es/historia/2022/03/los-avances-en->

la-igualdad-de-la-mujer-en-espana-desde-197.

Equipo & Talento. (2022). *La brecha salarial en España alcanza el 18,7%*.
<https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/08/26/>

Eurostat (2021). *Impacto de Covid – 19 en el mercado laboral*.
<https://ec.europa.eu/eurostat>

Factorialrh. (24 de noviembre de 2022). *Brecha Salarial de Género en España*.
<https://factorialhr.es/blog/brecha-salarial-genero/>.

FCC Construcción (2024). *Personas*. <https://www.fccco.com/personas>

FCC Construcción. (2020). *FCC Construcción, más de 12 años comprometidos con la igualdad*. <https://www.fccco.com/-/fcc-construccion>

FCC Construcción. En positivo. (2020). *Diversidad*. <https://www.enpositivofcc.com/es/>

Gálvez, L., y Rodríguez, P. (2013). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*. Revista Científica de la Universidad Complutense de Madrid. Ver: <http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/38607>

Grant Thornton. (2023) *Women in Business*. <https://www.grantthornton.es/especiales>

India, M. (2020). Reglamento de los Planes de Igualdad, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Aranzazi Digital*. 8, 25-62.

Instituto Nacional de Estadística (2024). *Encuesta de Población Activa 2023 Cuarto Trimestre*. <https://www.ine.es>

Jiménez, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Thomson Reuters Aranzadi. Revista de Información Laboral*. 6, 1-10, <https://www.researchgate.net>

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). *Boletín Oficial del Estado A-2007-6115, núm. 71 del 23/03/2007*.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Lombardo, E. (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones feministas*. 5, 13-35. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentación>

Lousada, J. (2022). Evolución de la igualdad desde la Constitución de 1978: Del patriarcado fuerte hacia la igualdad de género. *Iqual. Revista de Género e Igualdad*. 5, 1-27. <http://fmiguelortiz,+1.+LOUSADA+AROCHEA++G%C3%A9nero,+Derecho>

Mazzei, C. (2013). Producción y Reproducción: la mujer y la división sociosexual del trabajo. *Revista Rumbos TS*. 8, 128-142. <https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/rumbos>

Medina-Vicent, M. (2014). El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del Siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto “mujeres”. *Forum Recerca*. 19, 149-163. <http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca>

Ministerio de Igualdad. (2024). *Normativa en vigor*. <https://www.igualdad.gob.es>

Ministerio de Igualdad. (2020). *Red de Empresas con Distintivo Igualdad en la Empresa*. <https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/>

Ministerio del Trabajo (2023). Estadísticas. <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/>

Moll, R. (2021). La Perspectiva de Género y el Derecho del Trabajo: ¿Una hermenéutica en construcción o algo más? *Labos*, 2(2), 83-98. <http://www.uc3m.es/labos>

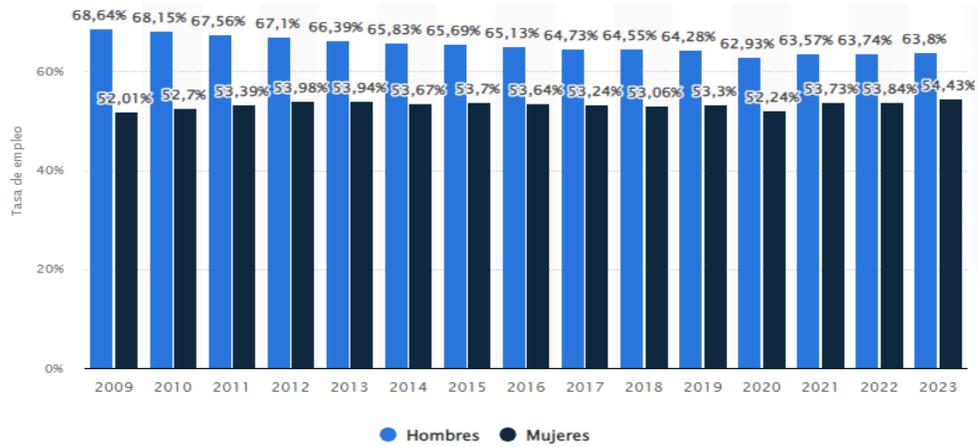
Organización Internacional del Trabajo - OIT (2022). *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso a favor de la igualdad*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856210/lang--es/index.htm

Price Water House – PWH (2019). Análisis de la Brecha Salarial de Género en España. Confederación Española de Organizaciones Empresariales. <https://www.ceoe.es/es/>

Statista (2024). *Tasa de Empleo 2023*. <https://es.statista.com/estadisticas/977585/tasa-mundial-de-ocupacion-por-genero-y-area-geografica/>

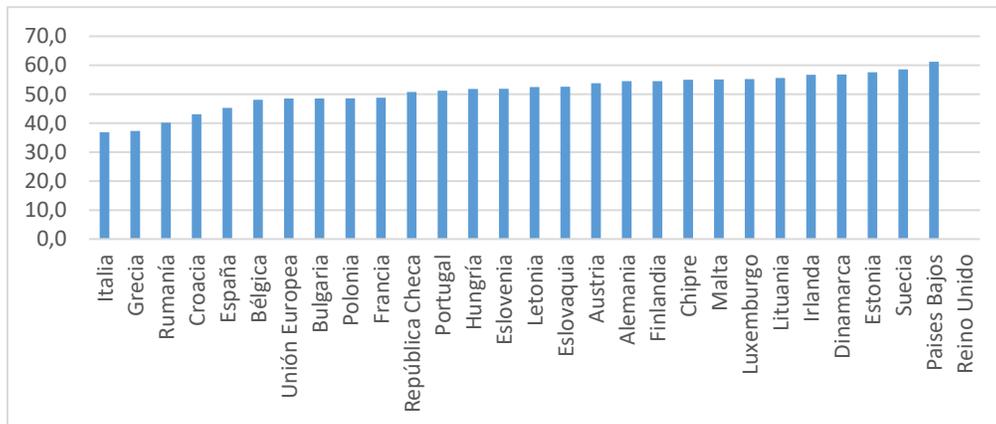
ANEXO 1

Gráfico 1: Tasa de Empleo Femenina



Nota: Statista (2024)

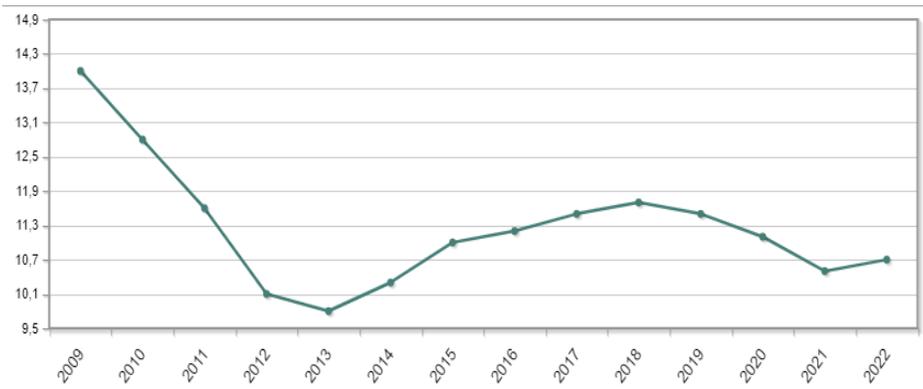
Gráfico 2: Tasa de Ocupación Femenina Unión Europea (2022)



Nota: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2023)

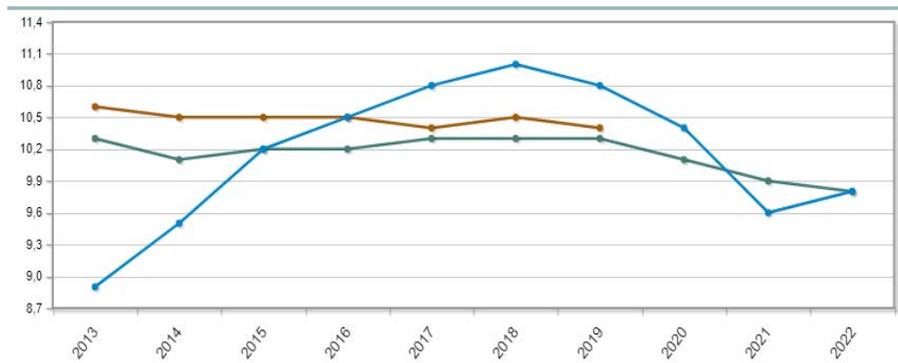
ANEXO 2

Gráfico 3: Brecha de Género Hombres-Mujeres (2022)



Fuente: INE (2024)

Gráfico 4: Brecha de Género Hombres-Mujeres Unión Europea y Zona Euro (2022)



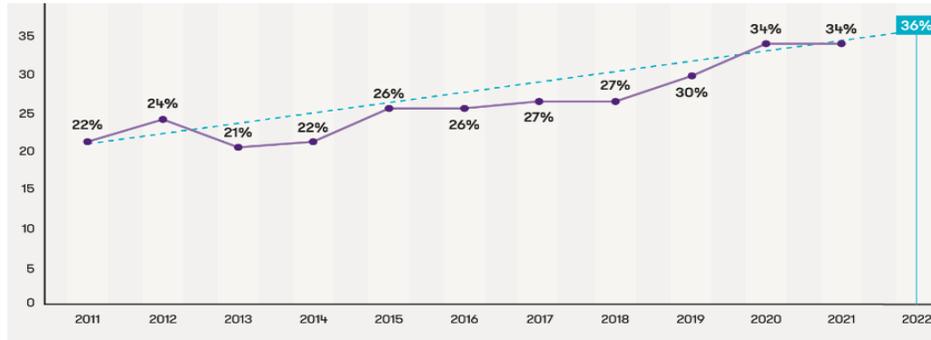
Leyenda:

- España
- Unión Europea
- Zona Euro

Fuente: INE (2024)

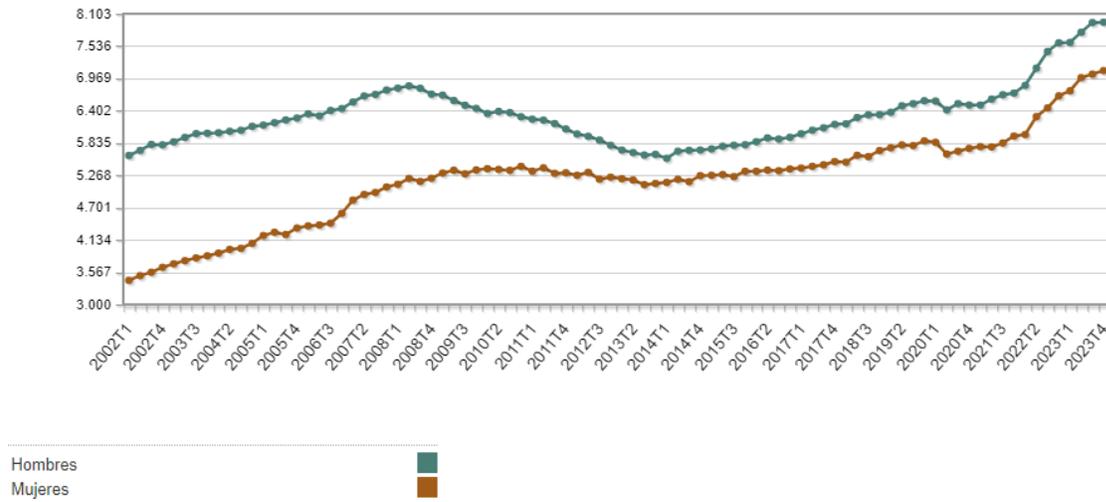
ANEXO 3

Gráfico 5: Evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España



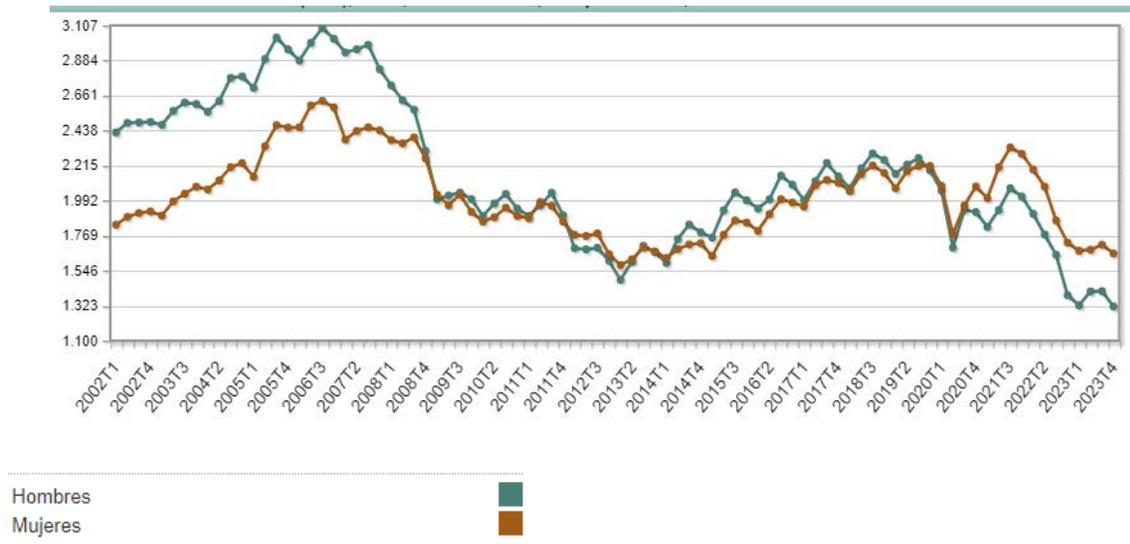
Nota: Informe Women in Business, Grant Thornton, (2023)

Gráfico 6: Población Activa. Tipo de contrato indefinido



Fuente: INE (2024)

Gráfico 7: Población Activa. Tipo de Contrato Parcial



Fuente: INE (2024)