



GRADO EN RELACIONES LABORALES

Curso Académico 2022/2023

Facultad de Derecho. Universidad de Cantabria.

TRABAJO FIN DE GRADO

MUJER Y MERCADO DE TRABAJO

(WOMAN AND LABOUR MARKET)

Autora: Macarena Pérez Mateo

Tutora: Soraya Hidalgo Gallego

Fecha: Agosto de 2023

ÍNDICE

Resumen.....	4
Abstract.....	4
1. Introducción.....	5
2. El mercado laboral español y su evolución.....	6
2.1. Acontecimientos destacados que han afectado al mercado laboral en España.....	8
2.1.1. La dictadura.....	8
2.1.2. Entrada en la Unión Europea.....	8
2.2. Acontecimientos actuales destacados: La crisis de 2008 y el impacto del Covid-19....	9
2.2.1. Crisis de 2008.....	9
2.2.2. La pandemia COVID-19.....	13
3. La situación de las mujeres en el mercado laboral: revisión de la literatura.....	15
3.1. La brecha salarial.....	18
4. Políticas que afectan a la situación de la mujer en el mercado laboral.....	20
4.1. Políticas de igualdad de género.....	21
4.1.1. Ley Orgánica 3/2007.....	21
4.1.2. Políticas de igualdad salarial.....	22
4.1.3. Acceso a puestos directivos y de toma de decisiones.....	22
4.2. Políticas de promoción del empleo femenino.....	23
4.2.1. Programas de formación y capacitación específicos para mujeres.....	23
4.2.2. Fomento del emprendimiento femenino.....	23
4.2.3. Medidas para promover la inclusión laboral de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.....	24
4.3. Políticas de conciliación y corresponsabilidad.....	24
4.3.1. Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.....	24
4.3.2. Medidas que promueven la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y tareas domésticas.....	24
4.4. Políticas contra la discriminación y la violencia laboral.....	25
4.4.1. Ley Orgánica 1/2004.....	25
4.4.2. Real Decreto 1917/2008.....	26
5. Evolución y actualidad de la mujer en el mercado de trabajo a través de los datos.....	28
5.1. Participación laboral de las mujeres en España.....	28

5.1.1. Tasa de actividad.....	28
5.1.2. Tasa de ocupación.....	29
5.1.3. Tasa de desempleo.....	31
5.2. Brecha salarial de género en España.....	33
5.2.1. Ganancia media anual por trabajador.....	33
5.3. Conciliación de la vida laboral y familiar.....	34
5.3.1. Ocupados por tipo de jornada.....	34
5.3.2. Porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial.....	36
5.4. Mujeres en el mundo empresarial.....	37
5.4.1. Mujeres autónomas en comparación con los hombres.....	37
6. Conclusiones.....	40
7. Referencias bibliográficas.....	40

Resumen.

El presente trabajo aborda la problemática de la desigualdad de género en el mercado laboral español. A lo largo de un análisis profundo, se exploran diversos aspectos fundamentales que contribuyen a preservar estas disparidades entre hombres y mujeres.

Se examina en detalle la brecha salarial de género, que revela los desafíos que las mujeres continúan experimentando en términos de remuneración. Además, una parte esencial del estudio se enfoca en las políticas que afectan a la situación de las mujeres en el mercado laboral. Se revisan y evalúan medidas de igualdad de género, promoción del empleo femenino, conciliación y corresponsabilidad, así como aquellas dirigidas a combatir la discriminación y la violencia laboral.

El análisis de datos sobre la participación laboral, la brecha salarial de género, la conciliación de la vida laboral y familiar y la presencia de las mujeres en el mundo empresarial permiten visualizar la persistencia de desigualdades significativas.

El trabajo concluye resaltando la importancia de implementar políticas efectivas y estrategias coordinadas para lograr una mayor equidad de género en el mercado laboral español. Se busca generar conciencia sobre la necesidad de construir un entorno laboral inclusivo y justo, donde todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse plenamente y contribuir al progreso y bienestar de la sociedad en su conjunto.

Abstract.

This present study addresses the issue of gender inequality in the Spanish labor market. Through a comprehensive analysis, various fundamental aspects contributing to the persistence of disparities between men and women are explored.

The gender pay gap is examined in detail, revealing the challenges that women continue to experience in terms of compensation. Additionally, a crucial part of the study focuses on policies affecting women's status in the labor market. Measures promoting gender equality, female employment, work-life balance, and shared responsibilities are reviewed and evaluated, along with those aimed at combating discrimination and workplace violence.

Data analysis on labor force participation, the gender pay gap, work-life balance, and women's presence in the business world highlights the persistence of significant inequalities.

The study concludes by emphasizing the importance of implementing effective policies and coordinated strategies to achieve greater gender equity in the Spanish labor market. It aims to raise awareness about the necessity of creating an inclusive and fair work environment, where all individuals, regardless of gender, have equal opportunities to develop and contribute to the progress and well-being of society as a whole.

1.- INTRODUCCIÓN

El mercado laboral español ha sido objeto de continuos cambios y transformaciones a lo largo de su historia. Desde la dictadura hasta la entrada en la Unión Europea, diversos acontecimientos han dejado huella en el panorama laboral de España. Sin embargo, las repercusiones más recientes se han manifestado a raíz de la crisis financiera de 2008 y, posteriormente, con el impacto devastador de la pandemia COVID-19 en la economía del país. Estos acontecimientos han planteado desafíos y oportunidades en el mercado laboral, afectando de manera especial a uno de sus colectivos más vulnerables: las mujeres. La presente investigación tiene como objetivo analizar la evolución y situación actual de las mujeres en el mercado laboral español. Para ello, se abordará la temática desde diferentes perspectivas y se revisará la literatura existente sobre la brecha salarial, las políticas de igualdad de género y la participación laboral de las mujeres en diversos sectores.

En el capítulo 2, se describirán los acontecimientos más relevantes que han influenciado el mercado laboral en España, incluyendo la dictadura y la entrada en la Unión Europea. Además, se examinará en detalle la crisis de 2008 y el impacto sin precedentes que la pandemia COVID-19 ha tenido en el mundo laboral, así como las medidas adoptadas para enfrentar estos desafíos.

En el tercer capítulo, se pondrá el foco en la situación específica de las mujeres en el mercado laboral, revisando diversos estudios y análisis sobre la brecha salarial y otras formas de discriminación de género presentes en el ámbito laboral.

El cuarto capítulo se centrará en las políticas que afectan directamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral. Se analizarán las políticas de igualdad de género, las medidas de promoción del empleo femenino y las políticas de conciliación y corresponsabilidad, así como aquellas destinadas a prevenir la discriminación y la violencia laboral.

Por último, en el capítulo 5, se examinará la evolución y la actualidad de la mujer en el mercado de trabajo a través de datos cuantitativos. Se analizará la participación laboral de las mujeres en España, la brecha salarial de género, la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la presencia de mujeres en el mundo empresarial. El objetivo principal de este estudio es, por tanto, proporcionar una visión clara de la condición de las mujeres en el ámbito laboral español, identificando los desafíos pendientes y las oportunidades para lograr una mayor igualdad de género en este ámbito. Asimismo, se espera que este estudio contribuya a concienciar sobre la importancia de implementar políticas inclusivas que promuevan la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles de la vida laboral y económica del país.

2.- EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y SU EVOLUCIÓN

Haciendo referencia a los datos más actuales en España y atendiendo a lo publicado más recientemente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), cabe destacar que la población española se situó a 1 de abril de 2023 en 48.196.693 habitantes, experimentando un aumento durante este primer trimestre del año de 136.916 personas. Se ha estimado que el crecimiento anual de la población es de 590.184 personas, el más elevado desde 2008. (Instituto Nacional de Estadística, 2023). A partir de estos datos y tomando como referencia este mismo período, se procederá a exponer datos relevantes en relación con el mercado laboral (Encuesta de Población Activa, 2023):

- La población mayor de 16 años y que, por tanto, se encuentra en edad de trabajar, asciende a 40.274.000 personas.
- De estas 40.274.000 personas en edad de trabajar, 23.580.500 son personas activas, es decir, personas que o bien se encuentran trabajando en un empleo remunerado o bien se encuentran en plena búsqueda de este.
- Las 16.693.500 personas restantes de esa cifra de población mayor de 16 años hacen referencia a los inactivos, es decir, a las personas que no se incorporan al

mercado laboral y que no están clasificadas como ocupadas, ni paradas, ni población contada aparte.

- Los 23.580.500 de personas activas se dividen en dos partes. 20.452.800 de personas se encuentran ocupadas (personas que se encuentran trabajando) y las otras 3.127.800 de personas son personas paradas (no tienen empleo, pero se encuentran en búsqueda de ello y disponibles para trabajar).

Si se analizan los datos referentes a la población desempleada, tomando como referencia el primer trimestre de 2023, se puede observar, según los datos recogidos por el INE, que no se registraba una cifra superior a esta desde el tercer trimestre del año 2021 y que el grupo de edad más afectado les corresponde a las personas de entre 45 y 49 años. Además, el último dato registrado por Eurostat (2022) sobre la tasa de desempleo en 2022 sitúa a España como el país con la tasa de desempleo más elevada de entre el resto de los países de Europa.

Los datos registrados disponibles sobre esta tasa de desempleo confirman que la correspondiente a España se encuentra siempre entre las 4 más altas de Europa, lo que sostiene la afirmación de que la problemática del desempleo es algo que ha destacado en España desde hace años atrás. (Eurostat, 2022). Dos importantes factores que explican el problema del desempleo en España han sido la sobredimensión del sector de la construcción y la poca calidad del empleo (la alta tasa de temporalidad), la cual ha intensificado la destrucción de empleo en el país. (MA Malo, 2011).

Uno de los momentos más difíciles en cuanto al desempleo en España ocurrió durante la crisis de 2008, ya que desde ese año y hasta 2013, España experimentó una de las tasas de desempleo más altas de Europa, alcanzando un máximo histórico del 26,94% en el primer trimestre de 2013, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Tras este período, el gobierno español ha desarrollado diversas medidas para abordar esta problemática, como reformas laborales o programas de formación y empleo para fomentar la contratación, sin embargo, la tasa de desempleo, como bien se puede observar a través de los datos registrados, ha continuado siendo un desafío.

Profundizando más en la problemática del desempleo, es importante destacar que esta crisis que se viene mencionando desencadenó una situación complicada en cuanto a la tasa de desempleo juvenil. Aunque, como se ha mencionado, este suceso afectó negativamente a la tasa de paro en general, tuvo un impacto especialmente duro en el caso

de los jóvenes, que llegaron a alcanzar una tasa de desempleo del 55,5% en el año 2013. (De Hevia, Arrazola y Galán, 2018). De acuerdo con De Hevia, Arrazola y Galán (2018), algunos de los factores que pueden explicar el porqué de estas tasas juveniles más elevadas son:

- Los jóvenes disponen de unas competencias menos especializadas de las que se pueda precisar para desarrollar actividades productivas concretas en el ámbito empresarial.
- Dada su menor experiencia laboral, los jóvenes pueden tener más complicado señalar a las empresas cuál es su potencial productividad.
- Tienen poca o menos experiencia en afrontar un proceso de búsqueda activa de empleo
- Es muy frecuente que las empresas prefieran contratar a gente con experiencia
- En España, es habitual recurrir a la contratación temporal, lo cual provoca que la gente joven encadene contratos temporales precarios que no les permiten adquirir una adecuada formación ni tampoco experiencia suficiente.

2.1.- ACONTECIMIENTOS DESTACADOS QUE HAN AFECTADO AL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

2.1.1 La dictadura

Durante la dictadura, la parte más favorecida en el mercado de trabajo español fueron los empresarios, mientras que los más perjudicados eran los trabajadores, aunque según iban avanzando los años esto fue evolucionando, perdiendo los empresarios margen de maniobra para actuar y ganando los trabajadores capacidad de presión a la hora de negociar. Este cambio se vio favorecido tanto por la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales en 1976 como por la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, el cual transfirió la democracia parlamentaria al ámbito de las relaciones laborales. (M Vilar, 2011).

2.1.2 Entrada en la Unión Europea

Otro de los acontecimientos que tuvo una gran importancia para el mercado laboral español es la entrada de España en la Unión Europea (UE), la cual se hizo efectiva en 1986. Con el final de la autarquía en 1959, España se encontraba en una gran desventaja

económica respecto a los países pertenecientes a la Comunidad Económica Europea (CEE) que, en ese año, ya gozaban de una plena liberalización del comercio exterior y de la economía. Para entonces, España se planteaba realizar un Plan de Estabilización debido a la cierta estabilidad económica que había alcanzado por primera vez. Tras este proceso de estabilización surgió la idea de adherirse a la CEE, aunque esto no se hizo posible hasta 1986, como se ha mencionado anteriormente.

Una vez que la firma del tratado de adhesión se produjo, el impacto que esto tuvo en las políticas económicas, de empleo y sociales fue decisivo, ya que simbolizaba para España una ruptura definitiva con un pasado de aislamiento político y económico, el reconocimiento internacional como un país democrático y de economía de mercado y la entrada como miembro de pleno derecho de un mercado único de países europeos avanzados social y económicamente. (Caprile, Krüger y Moreno, 2002).

Desde el año 1985 al 1990 se produjo un fuerte crecimiento económico y una gran creación de empleo incluso en relación con el resto de los países de la Unión Europea. En esa etapa, la economía española crecía a un ritmo anual del 3,2%, recuperando así el empleo que se había destruido en la anterior etapa. A partir de 1990, se produjo una crisis económica internacional la cual afectó gravemente al mercado laboral español y muy específicamente a la industria. (Caprile, Krüger y Moreno, 2002).

2.2.- ACONTECIMIENTOS ACTUALES DESTACADOS: LA CRISIS DE 2008 Y EL IMPACTO DEL COVID-19

Tanto la crisis del 2008 como la pandemia del COVID-19, son dos acontecimientos importantes en la actualidad de nuestro país y, por tanto, también en nuestro mercado de trabajo, pues han supuesto un impacto muy grande en este.

2.2.1 Crisis de 2008

Empezando por la crisis de 2008, esta afectó de forma general al mercado laboral de los países de la Unión Europea, provocando un impacto diferente en cada uno de los estados miembros.

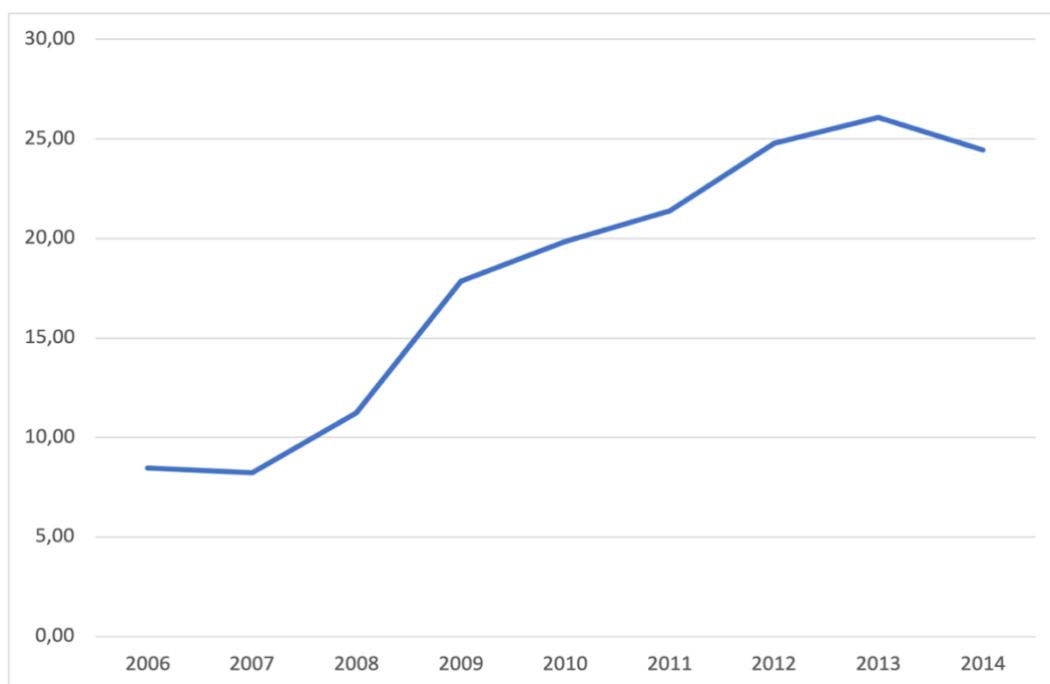
Concretamente España, el aumento del desempleo fue notablemente mayor que en el resto de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), alcanzando más de trece puntos porcentuales entre 2007 y 2011. (i Meléndez,

2012). De acuerdo con i Meléndez (2012), las principales consecuencias que se pueden destacar de España durante esta gran crisis son:

- Paro masivo: durante el período 2008-2012 el número de desempleados aumentó en casi 3,5 millones de personas.
- Destrucción de empleo diferenciada: En los mismos cuatro años se han destruido alrededor de 2,97 millones de puestos de trabajo, siendo esta pérdida de empleo generalizada en los grandes sectores económicos, aunque especialmente intensa en la construcción y en la industria. También se registró una caída importante del empleo en las ramas relacionadas con el consumo.
- Avance moderado y selectivo de la población activa: Se produjo durante este período un notable aumento de la población activa, aunque diferenciado en función del sexo y la edad.

El gráfico 1 muestra la tasa de desempleo en España para el periodo 2006-2014. Se puede afirmar, según los datos analizados y lo que se muestra a continuación en el gráfico, que la tasa de desempleo en España se disparó a niveles históricos a causa de esta crisis de 2008. Mientras que al comienzo de esta crisis en 2007 la tasa de desempleo era de un 8,23%, en 2013 llegaba a alcanzar un máximo histórico de casi un 27%, esto supuso un aumento prácticamente del 18% en esta tasa. A este aumento de la tasa de desempleo se le sumó el aumento de la temporalidad y la reducción de los salarios de los trabajadores, llegando a la conclusión, según estos datos, de que se produjo un impacto bastante negativo en la calidad de vida de muchos trabajadores españoles, y, con ello, de sus respectivas familias. Instituto Nacional de Estadística (2023) y Encuesta de Población Activa (2023).

Gráfico 1: Tasa de desempleo en España durante el periodo 2006-2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

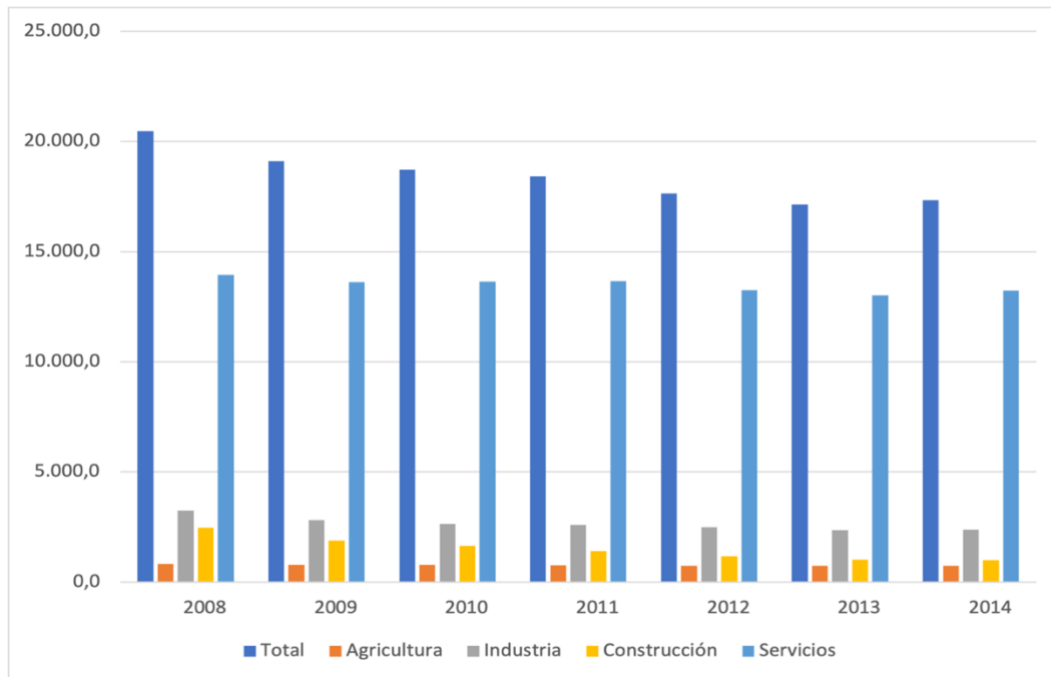
Por supuesto esta crisis, al igual que afectó a unos estados miembros más que a otros, dentro de España se caracteriza por un fuerte componente sectorial, en el que destaca notablemente la construcción. Debido a las pérdidas de empleo en este sector durante el período 2008-2012, se puede afirmar que la magnitud del impacto laboral de esta crisis está muy relacionada con el hundimiento de la construcción. (F Rocha, 2012). Los sectores relacionados con el consumo y el turismo se vieron también afectados debido, como es lógico, a que en una situación de tal incertidumbre los consumidores tienden a reducir sus gastos.

A modo de conclusión se destaca que la destrucción de empleo se ha concentrado mayoritariamente en las ocupaciones con requerimientos más bajos de cualificación. Se trata de puestos de trabajo de poca productividad, muy ligados a las oscilaciones de la demanda y que son desempeñados en una elevada proporción por trabajadores con menores niveles de formación, normalmente contratados de forma temporal. (F Rocha, 2012).

A continuación, el gráfico 2 muestra los ocupados por sector económico en España para el periodo 2008-2014. Durante este período de crisis se vieron afectados de forma general la totalidad de los sectores económicos, aunque, cabe destacar el fuerte impacto de la

construcción, pasando en 2008 de 1.848.500 personas ocupadas en este sector a un total en 2013 de 868.600 personas ocupadas, una disminución importante.

Gráfico 2: Ocupados por sector económico en España durante el periodo 2008-2014 (Miles de Personas).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

Las consecuencias de esta crisis condujeron al desarrollo de una serie de modificaciones en las políticas laborales de España. Se introdujeron reformas laborales con el principal objetivo de reducir esta tasa de desempleo que se estaba disparando y también de mejorar la competitividad del mercado laboral, entre ellas podemos destacar la reforma laboral de 2010 y la de 2012.

La reforma laboral de 2010 (Real Decreto-Ley 10/2010), tiene una serie de objetivos principales (Boletín Oficial del Estado, 2010).

1. Favorecer la reducción del desempleo, prestando especial atención a los jóvenes.
2. Reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, favoreciendo la estabilidad laboral.
3. Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales.

En cuanto a la reforma laboral de 2012, esta se aprobó a través del Real Decreto-Ley 3/2012 incorporándose posteriormente a la Ley 3/2012. Esta reforma tal y como se especifica en el propio Real Decreto-Ley es completa y equilibrada, incorporando medidas de aplicación inmediata y con el objeto de establecer un marco claro que promueva la gestión eficaz de las relaciones laborales y facilite tanto la creación de puestos de trabajo como la estabilidad en el empleo (Boletín Oficial del Estado, 2012). Algunos de los cambios que pretendía introducir esta reforma según lo establecido en el BOE son:

1. Conseguir una mayor flexibilidad laboral
2. Incentivar la contratación, sobre todo de los jóvenes
3. Dar más peso a los convenios de empresa frente a los convenios sectoriales
4. Impulsar medidas como la formación para fomentar el empleo

2.2.2 La pandemia COVID-19

El acontecimiento más inusual y actual, que no solo ha tenido un gran impacto en el mercado de trabajo español, sino que ha afectado al mercado laboral de forma global es la pandemia del COVID-19. Nuestro mercado laboral ha sufrido un impacto muy fuerte por esta pandemia, el cual ha provocado variaciones y cambios importantes en el empleo y también en la forma de trabajar de las personas.

Al igual que la crisis de 2008, el COVID-19 no ha afectado de la misma manera a todos los sectores económicos. Los que se han visto más perjudicados por esta pandemia, como ha sido de esperar debido al confinamiento y a las restricciones, son el turismo, la hostelería, el transporte, la cultura, los relacionados con el deporte y el ocio y el comercio. Este confinamiento junto con la suspensión de eventos y actividades ha provocado que estos sectores experimentaran una elevada reducción en el empleo y, por tanto, pérdidas económicas importantes. Otros sectores que se han visto menos afectados han sido la agricultura, la construcción y la industria (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021).

En cuanto a los distintos trabajadores, esta pandemia, concretamente en España, ha afectado en mayor medida a los trabajadores jóvenes y con menor cualificación. El paro registrado ha crecido intensamente entre las personas de 25 a 29 años presentando, de acuerdo con los datos registrados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), incrementos mensuales del 16 %. Igualmente, el SEPE demuestra que el aumento del paro

también es elevado entre las personas de edades medias presentando incrementos mensuales de 13,3 %. En definitiva, los colectivos más afectados por la pandemia debido tanto a su incidencia como a su situación laboral previa son los jóvenes, los parados registrados sin derecho a prestación o con prestaciones de cuantías reducidas y el colectivo de mayores de 45 años. (R Llorente, 2020).

Por otro lado, algo destacable de la pandemia es también el impacto que ha tenido esta en la forma de trabajar. Con este acontecimiento se aceleró la transformación digital de las empresas y el teletrabajo empezó a cobrar mucha importancia, ya que este era una necesidad para muchas empresas y sus trabajadores. En relación con lo que se viene mencionando, cabe añadir que el 56% de los trabajadores españoles considera que el teletrabajo ha llegado con la pandemia para quedarse, y el 66% cree que este seguirá siendo una opción a largo plazo. (Randstad Research, 2020).

Este avance del teletrabajo es precisamente lo que provoca que los colectivos con menos cualificación o menos preparados para el desarrollo telemático del empleo se vean más afectados.

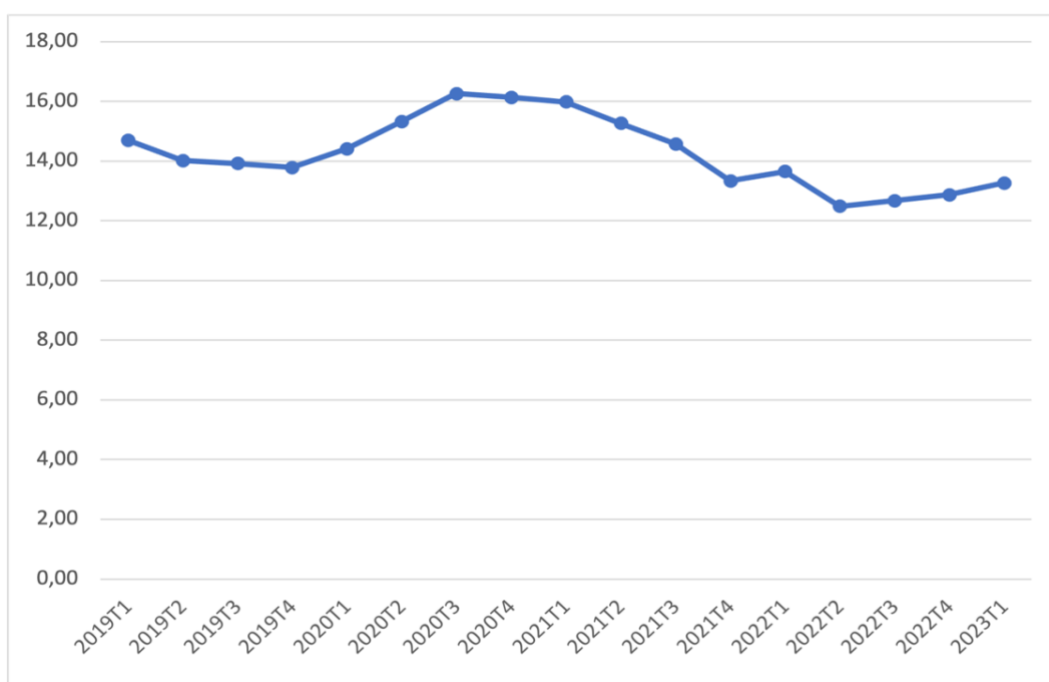
Todo este contexto condujo al gobierno español a regular esta situación activando diferentes medidas para intentar reducir el impacto de la crisis sanitaria, un ejemplo de ello es el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), el cual trata de una medida que permite a las empresas despedir de forma temporal a los trabajadores o recortar el tiempo de trabajo de estos. La gran mayoría de estos ERTES fueron considerados debido a fuerza mayor (como resultado de la pandemia), lo que llevó a una suspensión total de la actividad y el pago con cargo al presupuesto público. Además, los ERTES por fuerza mayor exigieron una autorización administrativa y que las empresas que recurriesen a ello se comprometieran a no despedir a los trabajadores en un plazo de seis meses una vez finalizado el ERTE. (Méndez y Sánchez-Moral, 2023).

Se puede sacar como conclusión que fue una medida clave y muy importante durante esta crisis pandémica a la que recurrieron las empresas en España sobre todo a partir de la declaración del estado de alarma y la imposición de restricciones en la movilidad como el confinamiento.

El Instituto Nacional de Estadística refleja en sus datos una disminución en el número de personas en ERTE, y, por tanto, un aumento de la contratación, sobre todo a partir del comienzo y la expansión de la vacunación de la población. A continuación, el gráfico 3

muestra la tasa de desempleo en España para el periodo 2019-2023, en la que se puede observar claramente el efecto gradual de la pandemia conforme se ha comentado. Antes de la crisis sanitaria, se puede apreciar claramente que las tasas de desempleo eran cada vez más bajas a medida que avanzan los trimestres del año 2019, sin embargo, esta empieza a aumentar en el primer trimestre de 2020, donde la tasa de desempleo ascendía hasta llegar al 14,41%. En el segundo trimestre de 2020 ya comienza a aumentar debido a la expansión de la pandemia y al efecto del estado de alarma, y, en el tercer trimestre, también seguía aumentando, ya que seguíamos en una situación complicada y con numerosas restricciones. La tasa de desempleo empieza a reducirse a partir del cuarto trimestre de este mismo año a medida que se fue recuperando la normalidad y las restricciones se fueron relajando. Con esta información, podemos afirmar que esta pandemia ha tenido un impacto considerable en el mercado laboral español, sin embargo, es evidente que a medida que la vacuna se ha ido suministrando a toda la población y las restricciones se han ido levantando, la situación ha ido recuperándose.

Gráfico 3: Tasa de desempleo en España desde el primer trimestre de 2019 hasta el primer trimestre de 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

3.- LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL: REVISIÓN DE LA LITERATURA

En las últimas décadas se ha podido observar, gracias a factores como el desarrollo económico o la globalización, un aumento gradual en la inserción de las mujeres al mercado de trabajo español. Este aumento no sólo se ha experimentado en el trabajo por cuenta ajena (que es el que más destaca), sino también en el porcentaje de mujeres emprendedoras y en el trabajo autónomo. (López y Santos del Cerro, 2013). Es un hecho a destacar que, en España, desde 1994, de los 6,1 millones de personas que se han incorporado al mercado de trabajo, 3,4 millones eran mujeres, y de los 8,2 millones de empleos que se han creado, 4,3 millones han sido ocupados por mujeres, lo cual ha conseguido que se reduzca la diferencia entre la tasa de participación de hombres y la de mujeres en más del 20%. (Moreno y Cebrián, 2008).

A lo largo de los años ha habido dos principales factores que destacan por su incidencia en la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, aunque, con el paso del tiempo, estos se han ido desvaneciendo. El primero lo conforma el factor educacional, ya que con anterioridad la formación hacia las mujeres era más escasa y eso afectaba de manera negativa en su posición para encontrar empleo. El segundo factor está relacionado con la falta de asunción del trabajo doméstico y de cuidados por parte de los hombres, lo cual creaba una cierta dependencia económica de las mujeres hacia sus maridos y, por tanto, que sus trayectorias profesionales se viesan interrumpidas o perjudicadas. (López y Santos del Cerro, 2013).

En relación con esto, hay que mencionar que muchos economistas están de acuerdo en que la posición secundaria de las mujeres en el mercado de trabajo español viene dada en numerosas ocasiones por decisiones racionales y libremente adoptadas por ellas mismas. Esto ocurre debido al deseo de muchas de ellas de conseguir compaginar la vida familiar y profesional de la mejor forma posible, dando lugar a mayores tasas de abandono e intermitencia, mayor preferencia de estas por jornadas a tiempo parcial u horarios flexibles u ofertas de trabajo de menor movilidad geográfica. (Del Río y Alonso-Villar, 2007).

Fue a inicios de los años ochenta cuando se empezó a experimentar un aumento en el número de mujeres que deseaban llevar a cabo una actividad laboral, y, aunque anteriormente las mujeres que accedían al mercado laboral acababan abandonándolo

cuando se casaban o tenían hijos, en la actualidad se puede decir que la tasa de permanencia de estas en el mercado de trabajo es bastante mayor. Este aumento en las tasas de actividad laboral femenina no sólo se ha impulsado por el crecimiento económico sino también por causas como los aspectos ideológicos o el crecimiento del sector servicios. (Moreno y Cebrián, 2008).

Tras el acceso de las mujeres al mercado laboral y los incrementos producidos en las tasas de actividad, cabe mencionar que se diferencian distintas etapas en cuanto a los puestos que estas han ido ocupando a lo largo de los años, observando también una clara evolución en este aspecto.

En los últimos 20 años, las ocupaciones en las que se encuentra una mayor presencia de mujeres se corresponden fundamentalmente con el sector servicios, lo cual es un hecho beneficioso en cierta medida ya que el sector servicios es el más dinámico y el mayor generador de empleo. Estas ocupaciones tienen una serie de características bastante relacionadas con los estereotipos sobre la mujer como la delicadeza o sensibilidad (Cáceres et al., 2004).

La teoría económica cuenta con distintos argumentos para la explicación de las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Un primer grupo de argumentos se basa en el comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo para explicar las diferencias existentes, sosteniendo que estas diferencias entre géneros en términos de salarios y ocupaciones se deben a la diferencia en los niveles de cualificación y las preferencias. En cambio, un segundo grupo, para explicar estas diferencias examina como se construye la demanda de trabajo femenina por parte del mercado a partir del comportamiento de empresas y trabajadores. (Del Río y Alonso-Villar, 2007).

Es evidente que existen hechos que tienen cada vez más importancia y favorecen la situación de la mujer en el mercado laboral español, como son el acceso cada vez mayor de la mujer a la enseñanza superior, el aumento de la especialización, la formación permanente y el aumento de la experiencia que están consiguiendo. En las últimas décadas se ha podido observar que la presencia de las mujeres en la enseñanza superior es muy elevada. Además de esto, dentro del sector servicios, el cual tiene una gran relevancia en cuanto a la presencia de mujeres como se ha mencionado anteriormente, cabe destacar el sector sanitario, ya que es un sector en el que en los últimos años se ha

registrado un proceso de feminización considerable. (Millán- Vázquez de la Torre et al., 2015).

Aunque hoy en día podemos observar que hay muy pocos oficios en los que no hay presencia de mujeres, sigue predominando esa tendencia en ellas a ocupar puestos de trabajo que les permitan conciliar la vida laboral y familiar como se ha mencionado anteriormente. Estas se concentran mayoritariamente en cinco principales sectores, los cuales son, funcionarias públicas, empleadas de empresas, empleadas de hogar, obreras industriales sin cualificación, maestras y profesionales de la salud (enfermeras y médicas). En relación con esto, es destacable la reducida presencia, incluso en la actualidad, de las mujeres españolas en carreras industriales o científicas. (Millán-Vázquez de la Torre et al., 2015).

Haciendo referencia a datos más actuales y positivos sobre la situación de la mujer en el mercado laboral español, se pueden destacar los siguientes:

- Según la EPA, en 2022 se contaba con más de 11 millones de mujeres activas en el mercado de trabajo, lo que supone un aumento de 1,5 millones con respecto a 2007.
- En el último trimestre de 2022, la tasa de temporalidad de las mujeres era 4 puntos porcentuales inferior a la registrada en 2021 y casi 10 puntos porcentuales inferior a la de 2007.
- En 2022, la tasa de actividad de las mujeres de 16 a 64 años ha pasado a ser 0,3 puntos porcentuales más que en 2021 y 8,3 más que en 2007.
- El empleo de las mujeres a partir de 16 años ha aumentado llegando a superar el máximo alcanzado en 2019.
- En 2020, las mujeres inactivas o empleadas a tiempo parcial por responsabilidades familiares o personales reflejaban 3 puntos porcentuales menos que en 2007.
- En 2022 se ha registrado un avance destacable del empleo de las mujeres en la hostelería, contando con 92.700 más ocupadas en esta actividad. Ministerio de Trabajo y Economía Social, (2022).

3.1.-LA BRECHA SALARIAL

Un asunto de gran relevancia en cuanto a la situación de la mujer en el mercado laboral español es la brecha salarial. La brecha salarial, como bien puede deducirse, hace

referencia a la diferencia que existe entre los salarios percibidos por los hombres trabajadores y los percibidos por las mujeres trabajadoras.

En España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.

En relación precisamente a lo que se viene mencionando, los hombres españoles, en general, ocupan puestos de mayor responsabilidad, cuentan con mayor antigüedad e incluso dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres. Debido a esto, los hombres producen una aportación de valor o de productividad superior y, por tanto, la desigualdad salarial respondería a una situación objetiva. La conclusión que se puede sacar de esto es que la desigualdad salarial no atendería precisamente a un factor de discriminación en sí mismo, sino a una consecuencia de las diferencias existentes en el empleo entre hombres y mujeres, que debería apelar a las dificultades en el acceso a los puestos de trabajo y en la promoción en la estructura jerárquica de las empresas (Sánchez et al., 2016).

Los factores explicativos de la brecha salarial de género son los siguientes:

- La jornada parcial: Es la que puede explicar la mitad de la brecha salarial de género, ya que, si las mujeres trabajaran con la misma intensidad que los hombres a jornada completa y parcial, la brecha salarial se reduciría a la mitad en España.
- La falta de valoración del trabajo: La segmentación laboral es algo que se sigue dando en la actualidad y que ha provocado una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
- Los sistemas de promoción y de remuneración: La segregación vertical es otro factor que incide en la desigualdad salarial. Este tipo de segregación afecta en mayor medida a las mujeres más formadas y que están ocupadas en sectores más cualificados y masculinizados.
- La maternidad: Este es un factor que sigue teniendo efecto sobre la presencia y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, lo que también afecta en su salario debido a que algunas de ellas tienden a reducir sus jornadas, acogerse a excedencias o incluso dejar su empleo debido a la maternidad.

Las dos principales corrientes teóricas para explicar la brecha salarial son la teoría del capital humano y la teoría de la segmentación. La teoría del capital humano explica las diferencias salariales a partir de la productividad en el empleo, por lo que sostiene

que la diferencia salarial se podría deber a una menor formación y experiencia laboral que, como consecuencia, daría lugar a una productividad menor. Pero esta teoría fue perdiendo peso a medida que las mujeres han ampliado incluso superado a los hombres en capital humano en las últimas décadas, debido al gran avance en formación y en su participación y permanencia en el mercado laboral. Por otra parte, es la teoría de la segmentación la que, al quedarse insuficiente esta anterior, ha ido ganando peso. Esta explica las diferencias en el salario como el resultado de una asimetría en el cambio social de las últimas décadas, es decir, que las diferencias salariales se deben según ella a lo que se ha venido hablando anteriormente, como que los cuidados siguen recayendo en mayor medida en las mujeres, la conciliación de la vida familiar y laboral...etc. (E Cerviño, 2018).

La brecha salarial de género en España es, aproximadamente, del 20,9%, lo cual supone una diferencia de 4.721 euros entre la ganancia media anual de mujeres y la de hombres. El salario medio de las mujeres debería aumentar en un 20,9% para igualar el de los hombres (Comisiones Obreras, 2023).

Según Comisiones Obreras (CCOO), dos de las medidas más destacables para intentar reducir la brecha salarial son las subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la apuesta por subir los salarios más bajos de convenio. Precisamente esta primera medida es la que ha provocado una reducción de la brecha salarial en los últimos años. En 2020 el descenso de la brecha salarial de género proseguía, coincidiendo con nuevos avances del SMI y aún con la repercusión de la pandemia de la COVID-19 sobre las variables laborales de ese año. A pesar de esta mejora registrada en los últimos años, esta brecha salarial se mantiene todavía en un nivel alto (20,9%) por lo que se deberían intensificar las medidas para intentar minimizarla a corto plazo (Comisiones Obreras, 2023).

Otras de las medidas que pueden contribuir a corregir la brecha salarial son, como es lógico, las relacionadas con los factores que la explican, por lo que es también prioritario actuar sobre esos factores mencionados anteriormente para corregir o reducir esta.

4.- POLÍTICAS QUE AFECTAN A LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

La situación de la mujer en el mercado laboral es un asunto que ha requerido y requiere especial atención en relación con la de los hombres, ya que, desde la incorporación de estas al mercado de trabajo las desigualdades entre ambos sexos han sido una realidad.

La normativa sobre igualdad en España surgió en 1983 con el Instituto de la Mujer, creado para fomentar la participación de las mujeres en la vida económica, política, social y cultural. Ha desarrollado en estos 30 años cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en busca de lograr estos objetivos. (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015).

El gobierno también ha desarrollado a lo largo de los años diferentes políticas, programas y proyectos que afectan a la situación de la mujer en el mercado laboral, los cuales hacen referencia a medidas y regulaciones que tienen el objetivo de promover la igualdad de género, eliminar la discriminación y mejorar las oportunidades de empleo para las mujeres. Esta variedad de políticas y programas que se han desarrollado abordan diversas áreas como la educación, la protección laboral, el acceso a puestos de responsabilidad o la conciliación de la vida familiar y laboral.

Al existir una gran cantidad y variedad, se procederá a tratar y explicar algunos de ellos través de diferentes subsecciones.

4.1.- POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

4.1.1- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: esta ley es conocida como Ley de Igualdad y se estructura en un Título preliminar, ocho títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales. La Ley Orgánica (LO) 3/2007, tiene como punto de partida cumplir con los mandatos de la Constitución Española (concretamente los de los artículos 9.2 y 14 CE), además, trata de combatir y prevenir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de promover la igualdad real entre hombres y mujeres estableciendo un marco general para la adopción de las acciones positivas.

Esta normativa incorpora también al ordenamiento español una directiva relacionada con el tema a tratar y es la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Por lo que se refiere al ámbito laboral, la LO 3/2007 establece diversas normas, entre ellas:

- El artículo 5: referente a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
- El Título IV: en el que se recogen nueve artículos (del 42 al 50) sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
- Artículos 51, 53 y 64: donde se exigen planes de igualdad relacionados con el empleo público de la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella (Boletín Oficial del Estado, 2007).

4.1.2- Políticas de igualdad salarial:

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: esta norma establece la obligación para todas las empresas de más de 50 trabajadores de llevar a cabo y mantener un registro salarial en el que se debe incluir información desagregada por sexo sobre los salarios y complementos salariales de la plantilla. El objetivo de esta es el de identificar y corregir las posibles brechas salariales de género. Este Real Decreto (RD) complementa la regulación contenida en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La estructura de esta norma responde a cuatro capítulos, once artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales.

Hay que destacar también que este RD ha sido consultado específicamente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y a las comunidades autónomas (Boletín Oficial del Estado, 2020).

4.1.3- Acceso a puestos directivos y de toma de decisiones:

- Proyecto Promociona: Se trata de un proyecto impulsado por el Instituto de la Mujer y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y cofinanciado por el Fondo Social Europeo desde el año 2013. Tiene como objetivo principal el fomento del acceso de las mujeres a los puestos directivos, Comités de Dirección y los Consejos de Administración de las empresas. Este proyecto

ofrece formación, mentorías y networking para mujeres con potencial de liderazgo, promoviendo así la visibilización del talento femenino. Además de esto, se pretende conseguir con este proyecto la sensibilización de las empresas y su colaboración activa (Instituto de la Mujer, 2023).

4.2.- POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO

4.2.1- Programas de formación y capacitación específicos para mujeres:

- El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y las comunidades autónomas ejecutaron, impulsaron y subvencionaron un programa de apoyo para las mujeres en los ámbitos rural y urbano. Este programa tenía como objetivo principal mejorar la capacitación de las mujeres en las áreas rurales y urbanas y su ámbito de aplicación se extendió a todo el territorio nacional. Para este programa, se consideraban destinatarias las mujeres desempleadas inscritas como demandantes de empleo y residentes, preferentemente, en municipios de menos de 5.000 habitantes, y con con la edad, necesidades de cualificación o recualificación formativa o profesional y demás características o requisitos que determinen las administraciones laborales competentes en sus respectivos ámbitos de gestión (Servicio Público de Empleo Estatal, 2021).

4.2.2- Fomento del emprendimiento femenino:

- Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes: más conocida como la Ley de Startups, es una ley que adapta el marco aplicable a las especificidades de los startups en el ámbito administrativo, fiscal, civil y mercantil, con el fin de apoyarlas a lo largo de su ciclo de vida y, en particular, en sus primeras etapas. Con esta ley España se posiciona a la vanguardia de Europa en apoyo al ecosistema de empresas innovadoras de base tecnológica, atracción de inversión y talento. La relación que guarda esta ley con el emprendimiento femenino es que, en el marco de esta, se da particular importancia a eliminar las brechas de género existentes en este ámbito, ya que, como se menciona en su preámbulo, España no podrá alcanzar la competitividad deseada si no se toman las medidas necesarias para incorporar al ecosistema el talento de las mujeres (Boletín Oficial del Estado, 2022).

- Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM): el PAEM trata de un programa impulsado por el Instituto de la Mujer y la Cámara de Comercio de España para la igualdad de oportunidades que ofrece asesoramiento empresarial, formación y apoyo técnico a mujeres emprendedoras y empresarias con una idea de negocio o con un plan de modernización y ampliación de una empresa ya creada. Este programa busca promover el emprendimiento femenino y facilitar el acceso de las mujeres a recursos y oportunidades (Instituto de la Mujer, 2023).

4.2.3- Medidas para promover la inclusión laboral de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos:

- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa": Este Real Decreto ha establecido medidas de fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la formación en sectores que presentan desequilibrios de género. Esta norma impulsa la participación de mujeres en acciones formativas y programas de empleo en sectores tradicionalmente masculinos mediante la concesión de subvenciones para su realización (Boletín Oficial del Estado, 2009).

4.3.- POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

4.3.1- Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar:

- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras fue la primera ley específica a nivel estatal que reguló este ámbito. Esta norma se debe complementar con la Ley Orgánica 3/2007 anteriormente vista ya que es esta la que, además de ampliar los derechos en esta materia, propone como objetivos adoptar las medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2023).

4.3.2- Medidas que promueven la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y tareas domésticas:

- Nacimiento y cuidado del menor: Este es un derecho con el que cuentan los trabajadores en el momento en el que pasan a ser padres. Anteriormente, esta

prestación era diferente para cada caso, y, por tanto, existía la prestación por maternidad y la prestación por paternidad. Gracias a las modificaciones que se produjeron en el Estatuto de los Trabajadores (ET), en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) debido a la publicación del 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, desde el 1/04/2019, las prestaciones de maternidad y paternidad se unificaron en una única prestación que es la que hoy en día conocemos como la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Se trata de una prestación incluida dentro de la acción protectora de todos los regímenes del sistema que permite compensar económicamente los gastos producidos en las familias debido al nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de un menor. Los trabajadores, sin distinción del sexo, cuentan con un permiso de 16 semanas de duración, en el que las 6 primeras serán obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente después del parto y, los otros 10 restantes, voluntarias. Esta prestación les permite a los trabajadores percibir la compensación económica correspondiente a este permiso laboral de 16 semanas (Boletín Oficial del Estado, 2019).

- Reducción de jornada y excedencia por cuidado de hijos: estos dos aspectos aparecen regulados tanto en la LO 3/2007 mencionada anteriormente como en el Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a la reducción de jornada, esta es una medida que le permite a los trabajadores (sin distinción del sexo) solicitar una reducción de la jornada laboral por el cuidado de hijos menores de 12 años, así como de otros familiares que estén a su cargo, especificados en el artículo 37 ET. Esta reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, podrá ser de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada de trabajo.

Por otro lado, la excedencia por cuidado de hijos aparece regulada también en el Estatuto de los Trabajadores, y más concretamente en su artículo 46. En este caso, los trabajadores tienen derecho a solicitar una excedencia para el cuidado de hijos menores de 3 años, aunque, puede ser solicitada en el caso de hijos mayores de 3 años cuando exista una previsión legal que así lo establezca. La duración de esta será de un máximo de 3 años, pudiendo ser disfrutado este período de forma consecutiva o fraccionada según la elección del trabajador.

4.4.- POLÍTICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL

4.4.1- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: Esta ley consagra y garantiza, a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género, derechos laborales y de Seguridad Social con el objetivo de que puedan conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y recuperación integral. Además, en ella se establecen medidas específicas para la protección de las víctimas de violencia de género y para prevenir la violencia en el entorno laboral (Ministerio de Igualdad, 2023).

Algunos aspectos clave que tienen guardan relación con la violencia de género en el ámbito laboral contemplados en esta ley son el derecho a la protección, el permiso de ausencia, el cambio de centro de trabajo o la confidencialidad.

4.4.2- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género: este Real Decreto incluye medidas activas de empleo y tiene como objetivo facilitar la inserción laboral y social de las mujeres víctimas de violencia de género, promoviendo su autonomía económica y personal. También busca prevenir la revictimización y fomentar la igualdad de oportunidades. Además de esto, el programa establece acciones y recursos para alcanzar estos objetivos mencionados como la orientación y asesoramiento laboral, la formación y capacitación, el apoyo psicosocial o el acceso a ayudas económicas (Boletín Oficial del Estado, 2008; Ministerio de Igualdad, 2023).

Tabla 4.1. Resumen políticas de igualdad de género en España

PUNTO	POLÍTICA	NORMATIVA/PROGRAMA	DESCRIPCIÓN/OBJETIVOS
4.1	POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	-LO 3/2007 -RD 902/2020 -Proyecto Promociona	
4.1.1	Políticas de igualdad de género	Ley Orgánica 3/2007 (Ley de Igualdad)	Cumplir con los mandatos de la Constitución Española, combatir la discriminación de género y promover la igualdad real entre hombres y mujeres
4.1.2	Políticas de igualdad de género	Políticas de igualdad salarial: Real Decreto 902/2020	Obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a mantener un registro salarial para identificar y corregir las brechas salariales de género

4.1.3	Políticas de igualdad de género	Acceso a puestos directivos y de toma de decisiones: Proyecto Promociona	Fomenta el acceso de las mujeres a puestos de alto rango mediante formación, mentorías y networking
4.2	POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO	-Programa de apoyo para las mujeres en los ámbitos rural y urbano -Ley 28/2022 (Ley de Startups) y PAEM -RD 1615/2009	
4.2.1	Políticas de promoción del empleo femenino	Programas de formación y capacitación específicos: Programa de apoyo para las mujeres en los ámbitos rural y urbano	Mejora la capacitación de las mujeres en áreas rurales y urbanas para facilitar su empleabilidad y promover la igualdad de oportunidades
4.2.2	Políticas de promoción del empleo femenino	Fomento del emprendimiento femenino: Ley 28/2022 (Ley de Startups)	Adaptación del marco legal para apoyar a las empresas emergentes y eliminar las brechas de género en el emprendimiento
	Políticas de promoción del empleo femenino	Fomento del emprendimiento femenino: Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres	Ofrece apoyo a mujeres emprendedoras y empresarias para promover su acceso a recursos y oportunidades
4.2.3	Políticas de promoción del empleo femenino	Medidas para promover la inclusión laboral de mujeres en sectores masculinos: RD 1615/2009	Impulso de la participación de mujeres en sectores masculinos mediante subvenciones para acciones formativas o programas de empleo
4.3	POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	-Ley 39/1999 -Permiso de nacimiento y cuidado del menor y reducción de jornada y excedencia por cuidado de hijos	
4.3.1	Políticas de conciliación y Corresponsabilidad	Ley 39/1999 (Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar)	Garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en responsabilidades familiares y domésticas
4.3.2	Políticas de conciliación y Corresponsabilidad	Medidas que promueven la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y tareas domésticas: Nacimiento y cuidado del menor	Compensación económica y permiso laboral para trabajadores que sean padres, promoviendo la igualdad de oportunidades
	Políticas de conciliación y Corresponsabilidad	Medidas que promueven la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y tareas domésticas: Reducción de jornada y excedencia por cuidado de hijos	Posibilidad de reducir la jornada laboral o solicitar una excedencia para el cuidado de los hijos menores, fomentando la corresponsabilidad

4.4	POLÍTICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL	-LO 1/2004 -RD 1917/2008	
4.4.1	Políticas contra la discriminación y la violencia laboral	Ley Orgánica 1/2004 (Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)	Protección de mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, incluyendo medidas específicas y derechos laborales
4.4.2	Políticas contra la discriminación y la violencia laboral	Real Decreto 1917/2008	Facilitar la inserción laboral y social de mujeres víctimas de violencia de género, promoviendo su autonomía y previniendo la revictimización

5.- EVOLUCIÓN Y ACTUALIDAD DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO A TRAVÉS DE LOS DATOS

A modo de introducción antes de analizar la situación de la mujer en el mercado laboral a través de los datos, es de utilidad comentar que; en 2022 se registraron 1.285.200 mujeres mayores de 15 años más que en 2007 (año que se toma de referencia), por otro lado, de 16 a 64 años únicamente hay 244.600 más. Mientras que la población femenina de entre los 16 a los 44 años había descendido en 2022 en 1.516.400, la de 45 a los 64 años había aumentado en 1.761.000, y, por último, la de 65 años en adelante en 1.040.700 desde 2007. De acuerdo con la Encuesta de Población Activa (EPA), se había registrado una cifra superior a 11 millones de mujeres activas laboralmente en 2022, lo que supone un aumento de 1,5 millones con respecto al año de referencia (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

Además de esto, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022), el envejecimiento de la población es más notable en las mujeres que en los hombres, elevándose la edad media de maternidad por encima de los 30 años, concretamente la más reciente registrada es la de 32,6 años en 2021.

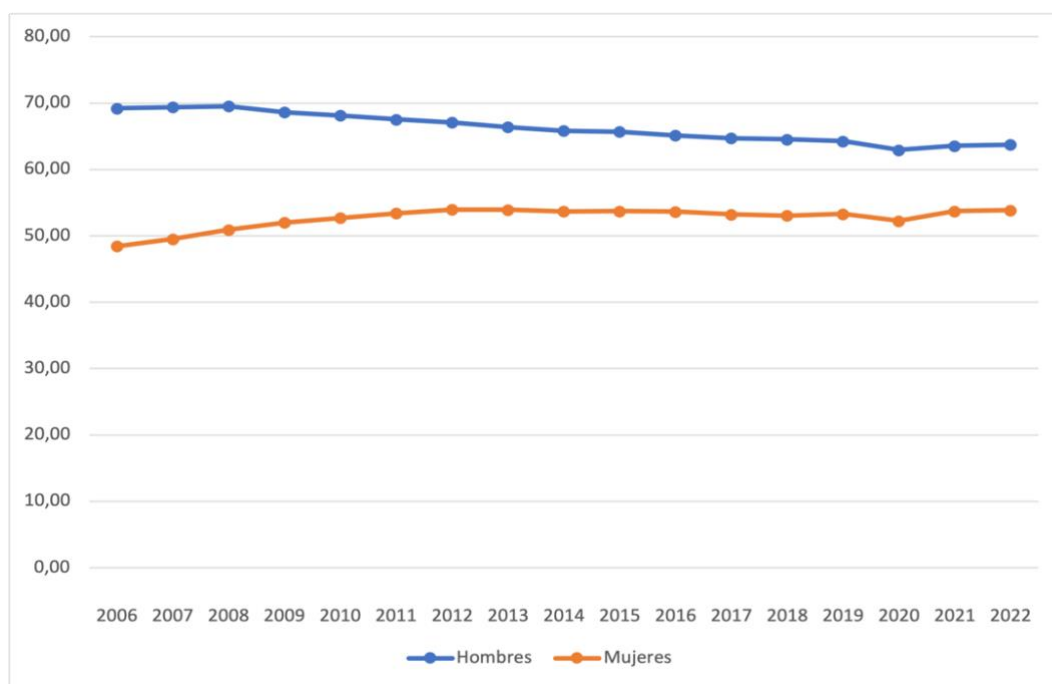
5.1.- PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

5.1.1 Tasa de actividad: En primer lugar, la tasa de actividad nos dice cuántas personas que se encuentran en edad de trabajar desean hacerlo, y se calcula, por tanto, dividiendo la población activa entre la población total de 16 años o más y multiplicando posteriormente el resultado por 100. El gráfico 4 muestra la tasa de actividad por sexo en España para el periodo 2006-2022.

Cabe resaltar que para las mujeres la tasa de actividad aumenta a medida que avanzan los años, sin embargo, con los hombres ocurre lo contrario, mostrando una clara disminución de esta a medida que avanza el tiempo. Aunque las tasas de ambos sexos tienen tendencia a igualarse debido a que la de las mujeres aumenta y la de los hombres disminuye, la diferencia entre ambos sexos en cuanto a las cifras es notable.

Para estos años, las tasas de actividad de las mujeres oscilan entre el 48 y el 53% mientras que las de los hombres entre el 69 y el 63%. La tasa ascendente de las mujeres y la descendente de los hombres indican una clara evolución y una tendencia a la igualdad a medida que van avanzando los años, aunque sigue mostrándose diferencia entre ambos sexos.

Gráfico 4: Tasa de actividad por sexo en España durante el periodo 2006-2022.



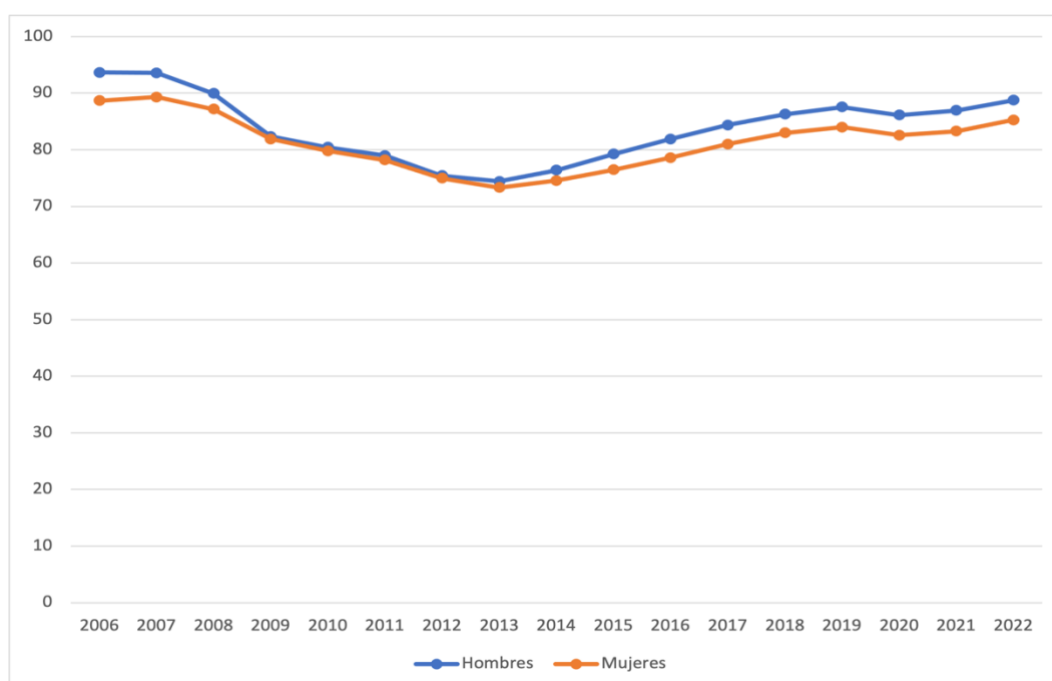
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

5.1.2 Tasa de ocupación: La tasa de ocupación o tasa de empleo ofrece información sobre la capacidad que tiene un país o población para crear empleo y se calcula dividiendo la población ocupada entre la población activa y, multiplicando posteriormente el resultado por 100. El gráfico 5 muestra la tasa de ocupación por sexo en España durante el periodo 2006-2022 y, con él se puede apreciar que esta tasa se encuentra más igualada entre hombres y mujeres durante todo el periodo que, por ejemplo, la de actividad vista anteriormente. Se pueden observar en este gráfico varios años en los que prácticamente

se iguala la tasa entre ambos sexos, como es el periodo de 2009-2012. La tasa de ocupación de los hombres tiende a reducirse desde el comienzo del periodo (2006) hasta el año 2013, mientras que la de las mujeres, de 2006 a 2007 experimenta un aumento y, desde el 2007 y hasta el 2013, también va disminuyendo. Ambas tasas tienen prácticamente la misma tendencia a lo largo de este periodo, aunque siempre mostrando esa diferencia entre sexos, siendo la de los hombres un poco superior.

En la evolución de la tasa de ocupación, el 2022 confirma la senda creciente - tanto en hombres como en mujeres que venía dándose desde el año 2013 y frenada en el 2020 a causa de la pandemia de la COVID-19. La brecha de género en la tasa de ocupación partía, aproximadamente, de 21,3 puntos porcentuales (pp). Hasta el 2013 se fue reduciendo hasta llegar a 9,1 pp, mínimo de la serie. Desde el 2014 la brecha oscila en torno a los 10,5 pp, cerrando 2022 en los 10 pp. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

Gráfico 5: Tasa de ocupación por sexo en España durante el periodo 2006-2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

Atendiendo al número de personas ocupadas según el INE, es decir, aquellas personas que están trabajando o desempeñando alguna actividad remunerada, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, se puede admitir que la evolución es bastante positiva para las mujeres a lo largo de los años. Aunque en algunos años específicos se registra cierta

disminución de las ocupadas respecto del año anterior, en general la tendencia es ascendente, ya que se ha pasado de registrar una cifra de 8.130.600 mujeres ocupadas en 2006 a una de 9.425.400 en 2022.

La presencia de la mujer en el conjunto del empleo se eleva al 46,2%, 4,9 pp más que en 2007, siendo algo más elevada la presencia entre los ocupados de 25 hasta 44 años (47,2%) y menor entre los ocupados más jóvenes (45,0%). Además, también es importante añadir que, en enero del 2007, el porcentaje de mujeres afiliadas a la Seguridad Social suponía el 41,4%, 5,6 pp menos que en enero del 2023. La afiliación media en el año 2022 registraba 9.426.123 afiliadas, frente a las 8.009.871 del año 2007, esto supone un aumento del 17,7% (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

5.1.3 Tasa de desempleo: La tasa de desempleo o tasa de paro mide el nivel de desocupación en relación con la población activa, es decir, hace referencia a la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar (población activa), no tienen puesto de trabajo. Esta se calcula dividiendo el número de parados o desempleados entre el número de activos (ocupados+desempleados) y multiplicando el resultado por 100, de esta forma, mide el porcentaje que representa el número total de desempleados con respecto a la población activa.

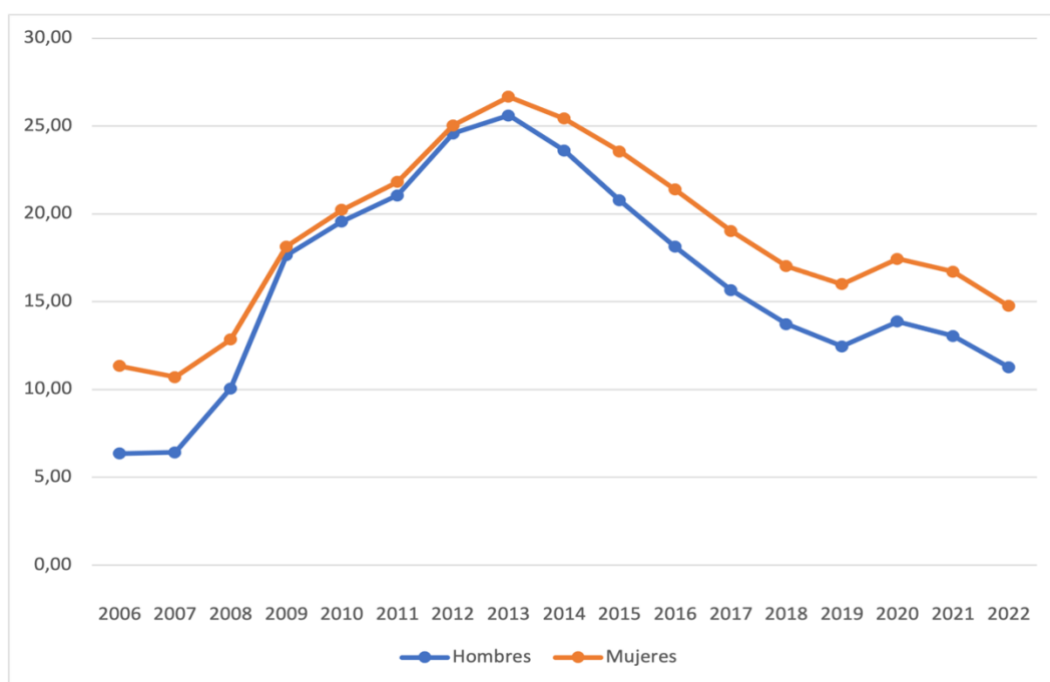
A continuación, los gráficos 6 y 7 presentan la tasa de paro por sexo en España para el periodo 2006-2022. En el gráfico 6 se presenta la tasa de paro para el total de la población mientras que en el 7 se muestra para la población juvenil.

Como se puede observar en el gráfico 6, las tasas de paro de las mujeres son mayores que las de los hombres en todos los años del periodo seleccionado. Aunque durante algunos años tiende a igualarse más entre ambos sexos (año 2009 a 2012) siempre se aprecia esa diferencia perjudicando en mayor medida al género femenino, por lo que, en este sentido, ocurre lo mismo que en las variables vistas anteriormente. También se puede apreciar que las tasas de paro tienen la misma tendencia durante todo el periodo, mostrándose claramente unos aumentos destacables en el año 2013 (alcanzando una tasa de 25,60% para los hombres y 26,67% para las mujeres) y 2020 tras 6 años consecutivos de descenso (13,87% para los hombres y 17,43% para las mujeres), los correspondientes a la crisis y a la pandemia, como también se ha mencionado en puntos anteriores.

El mayor incremento del desempleo entre los hombres en los años posteriores a la crisis de 2009 produjo una aproximación de las tasas de paro de ambos sexos. A partir de 2013

con la posterior recuperación del empleo, la tasa de paro masculina ha vuelto a descender a mayor ritmo que la femenina, frenando ese proceso de convergencia. Además, en cuanto a la tasa de paro de las mujeres, esta disminuyó en 2022 al 14,9%, casi 2 pp inferior a la del año previo, y 3,5 pp superior a la de los hombres. Esta tasa está 4,2 pp por encima del nivel alcanzado en 2007, y casi 12 pp por debajo del máximo alcanzado en 2013 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

Gráfico 6: Tasa de paro por sexo en España durante el periodo 2006-2022 (población total).



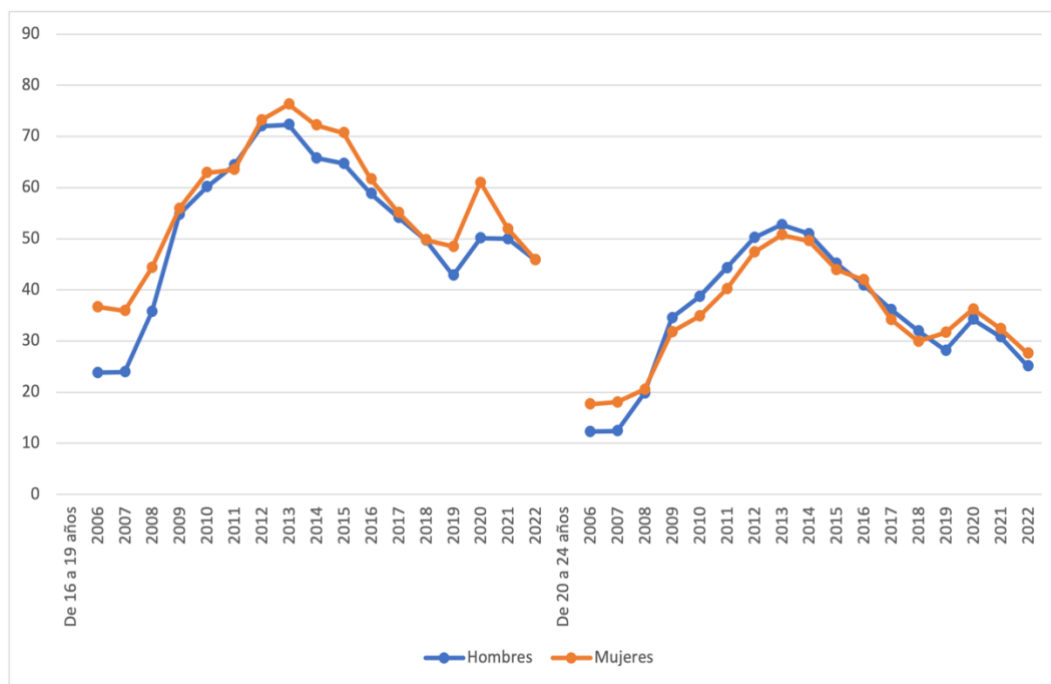
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

En el gráfico 7 se puede apreciar que la tasa de paro juvenil es notablemente elevada con respecto a la analizada del conjunto de la población, además de observarse de nuevo unas tasas de paro superiores generalmente para las mujeres a lo largo del periodo. Cabe destacar que en el grupo de edad de los 20 a los 24 años, hay concretamente 7 años seguidos en los que se registran tasas de paro superiores para los hombres que para las mujeres (de 2009 a 2015). En el grupo de edad de 16 a 19 años también hay un único año donde se registra una tasa de paro superior para los hombres, concretamente 2011.

Las tasas de paro de la población total alcanzan unos máximos de 25,60% para los hombres y 26,67% para las mujeres en 2013 mientras que las tasas de paro de la población

juvenil llegan a alcanzar máximos (en el grupo de edad de entre 16 y 19 años) de 72,29% para los hombres y 76,26% para las mujeres en 2013 también. Con este análisis, se puede concluir que la tasa de paro tiene tendencia a descender conforme aumenta la edad, tanto para las mujeres como para los hombres.

Gráfico 7: Tasa de paro por sexo en España durante el periodo 2006-2022 (población de 16 a 24 años).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

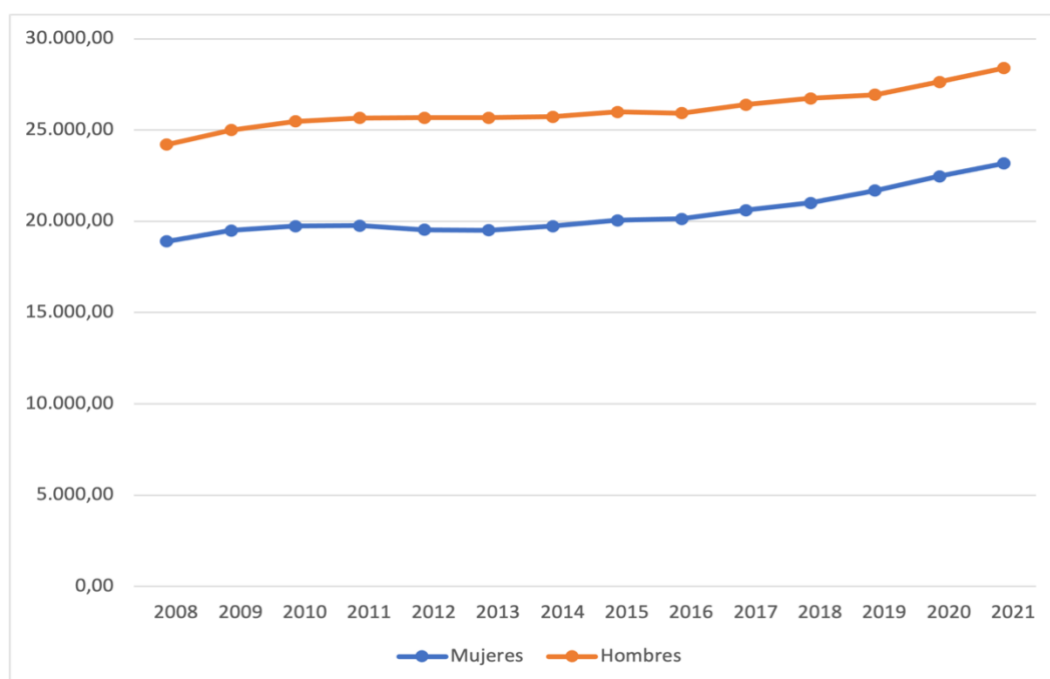
5.2.- BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA

5.2.1 Ganancia media anual por trabajador: El gráfico 8 muestra las ganancias medias anuales en España por trabajador y sexos expresadas en euros durante el periodo 2008-2021. En él se puede observar, como se ha ido viendo en los anteriores datos analizados, una clara diferencia entre las ganancias medias anuales de las mujeres y las de los hombres, siendo esta vez más notable. También se puede apreciar que las ganancias medias tienen una tendencia ascendente para ambos sexos, aunque, precisamente por ascender para ambos, no se percibe que tiendan a igualarse. Otro aspecto importante es que desde el inicio del periodo a analizar (2008), las ganancias medias anuales han ido aumentando casi todos los años respecto del anterior, pasando de unas ganancias medias

anuales en 2008 de 18.910,62 euros para las mujeres y 24.203,33 euros para los hombres, a otras de 23.175,95 euros para las mujeres y 28.388,69 euros para los hombres en 2021.

En el ámbito de la UE, la brecha salarial en 2020 se situaba en España en el 9,4% frente al 14,1% en la Eurozona. Comparando con otras economías europeas, la brecha salarial se situaba en el 18,3% en Alemania, el 15,8% en Francia, y el 4,2% en Italia. Desde 2007, la reducción de la brecha salarial ha sido más intensa en España (-8,7 pp) que en otras economías avanzadas de Europa. Desde 2010, la brecha se ha reducido 6,8 pp en España y 2,9 pp en la zona euro (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

Gráfico 8: Ganancia media anual en España por trabajador y sexos (euros).

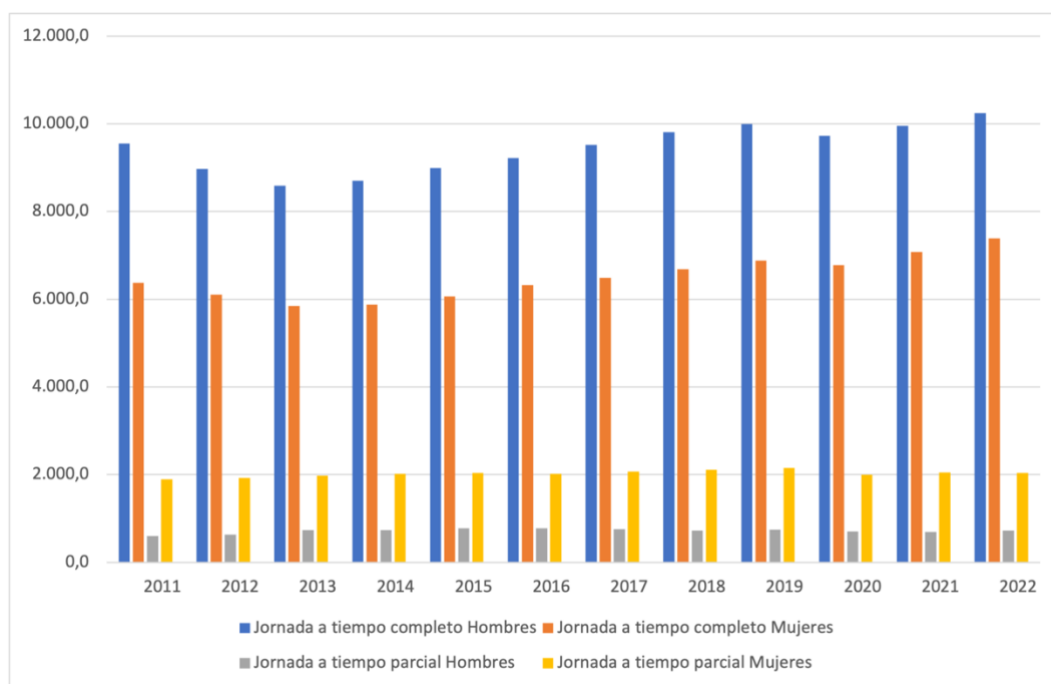


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (Instituto Nacional de Estadística).

5.3.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

5.3.1 Ocupados por tipo de jornada: El gráfico 9 muestra los ocupados en España por tipo de jornada y sexo expresados en miles de personas durante el periodo 2011-2022.

Gráfico 9: Ocupados en España por tipo de jornada y sexo durante el periodo 2011-2022 (Miles de Personas).



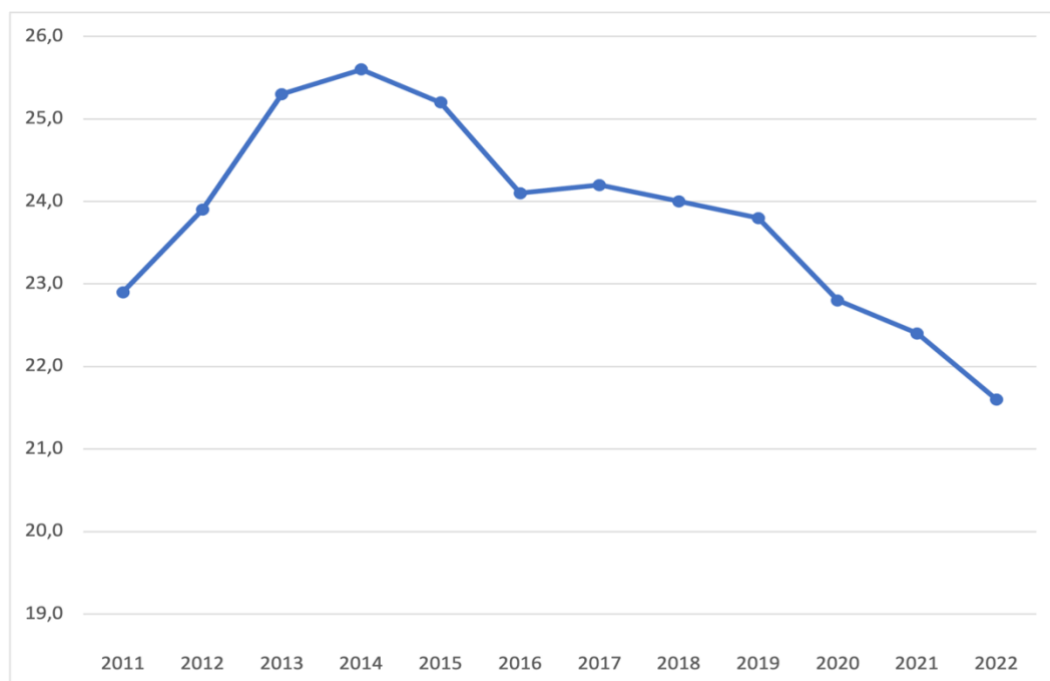
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

Lo primero que llama la atención al observar este gráfico son las claras diferencias que se observan en las cifras entre ambos sexos, tanto para las jornadas a tiempo completo como para las de a tiempo parcial. Se puede apreciar que, en cuanto a la jornada a tiempo completo, es notablemente superior el número de hombres ocupados durante todo el periodo que el de mujeres, además de esto, mencionar que, para este mismo tipo de jornada, tanto el número de hombres ocupados como de mujeres ocupadas ha aumentado en el último año registrado (2022) con respecto a 2011 (año de referencia). Los hombres han pasado de 9.548.600 ocupados a tiempo completo en 2011 a 10.245.700 en 2022 y las mujeres de 6.374.800 ocupadas a tiempo completo en 2011 a 7.387.000 en 2022.

Por otro lado, con la jornada a tiempo parcial ocurre lo contrario, el número de hombres ocupados a tiempo parcial es, durante todo el periodo seleccionado, menor que el de mujeres. Además de esto, el número de ocupados a tiempo parcial también ha aumentado en 2022 para ambos sexos con respecto al año de referencia. El número de hombres ocupados a tiempo parcial pasa de 603.900 en 2011 a 719.400 en 2022 mientras que el de mujeres pasa de 1.894.200 en 2011 a 2.038.400 en 2022. Se puede deducir al analizar este gráfico que hay una cantidad superior de mujeres que de hombres que intentan conciliar la vida familiar y laboral a través de la jornada a tiempo parcial.

5.3.2 Porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial: El gráfico 10 muestra el porcentaje de mujeres en España con jornada a tiempo parcial respecto del total de ocupadas durante el periodo 2011-2022.

Gráfico 10: Porcentaje de mujeres en España con empleo a tiempo parcial con respecto del total de ocupadas durante el periodo 2011-2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

A través de este gráfico se puede observar que el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial respecto del total ha experimentado cambios notables a lo largo de este periodo seleccionado. Desde el 2011 y hasta el 2014 experimenta aumentos considerables por año y, a partir de 2014, se reduce el porcentaje durante dos años consecutivos, volviendo a registrar una subida en 2017. A partir de 2017, se ve claramente que este porcentaje se reduce año tras año hasta llegar al último año del periodo, en el cual se puede observar que se registra el porcentaje más bajo de mujeres ocupadas a tiempo parcial desde 2011.

El empleo a tiempo parcial lo concentran el 73,9% de las mujeres, y el 21,6% de ellas tienen esta jornada, aunque en menor medida que en la zona euro, donde más de la tercera parte de las mujeres trabaja a tiempo parcial. El empleo a tiempo parcial aumentó durante la crisis casi 4 pp, pero desde 2015 se estabiliza. El peso del empleo a tiempo parcial se

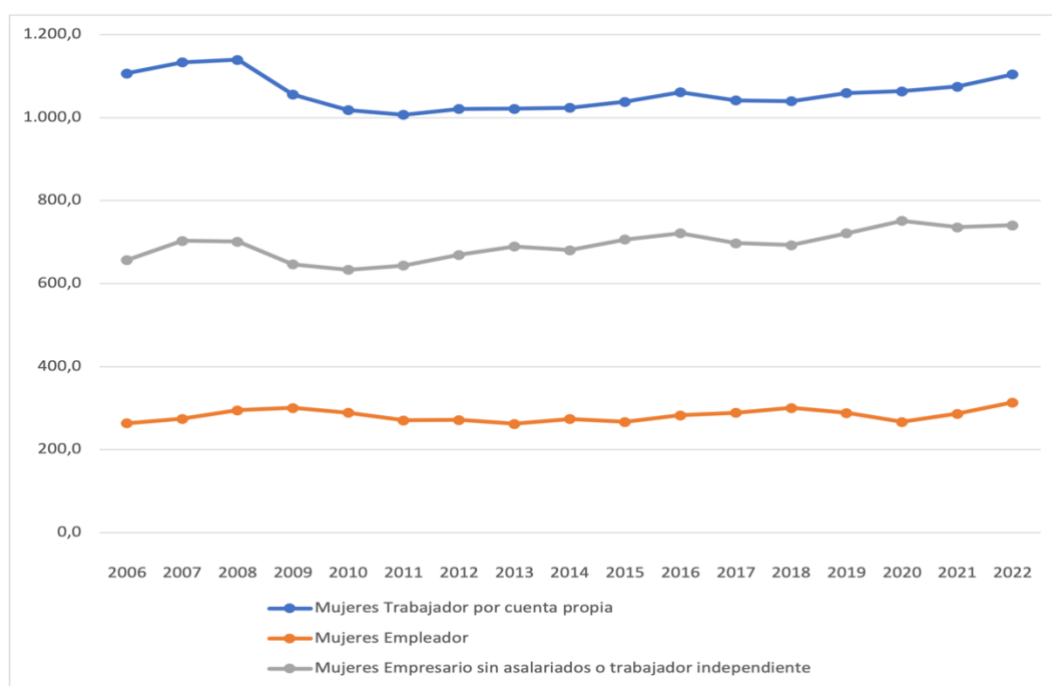
eleva progresivamente con la maternidad y con el número de hijos, contrariamente a lo que sucede con la temporalidad (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

Durante este periodo, el porcentaje más alto se registra, como se ha mencionado anteriormente, en el año 2014 con un 25,6%, mientras que en 2022 se encuentra en un 21,6%, la cifra más baja en este conjunto de años.

5.4.- MUJERES EN EL MUNDO EMPRESARIAL

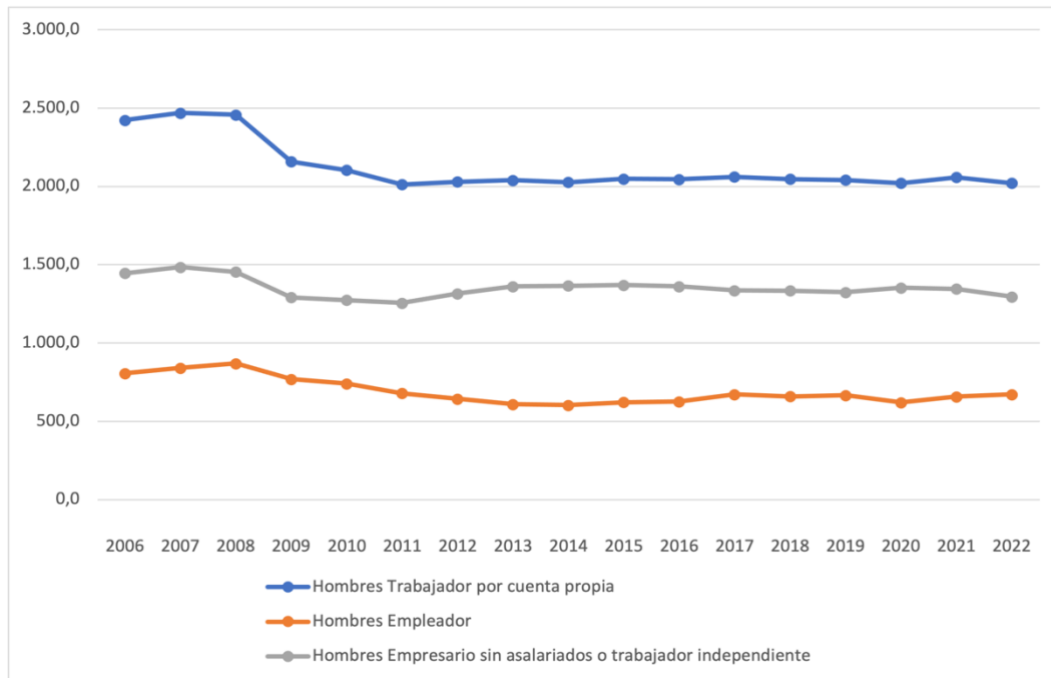
5.4.1 Mujeres autónomas en comparación con los hombres: El gráfico 11 muestra las mujeres ocupadas en España por situación profesional durante el periodo 2006-2022 expresado en miles de personas mientras que el gráfico 12 muestra exactamente lo mismo, pero para los hombres ocupados.

Gráfico 11: Ocupadas en España por situación profesional durante el periodo 2006-2022 (Miles de Personas).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

Gráfico 12: Ocupados en España por situación profesional durante el periodo 2006-2022 (Miles de Personas).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).

Al observar y comparar estos dos gráficos, se puede apreciar que para cada sexo tienen una tendencia diferente y, que al igual que en las demás variables analizadas, las cifras son más beneficiosas para los hombres que para las mujeres, ya que en las tres situaciones profesionales el número de personas ocupadas es superior en los hombres que en las mujeres para cada uno de los años del periodo seleccionado.

En el caso de las mujeres, la tendencia que tienen las tres situaciones profesionales seleccionadas es ascendente, y, en dos de ellas (empleadora y empresaria sin asalariados o trabajadora independiente) las cifras son mayores en 2022 respecto al primer año seleccionado (2006), lo cual es algo positivo ya que indica una cierta evolución y crecimiento. Las trabajadoras por cuenta propia, al contrario que las otras dos situaciones profesionales, no experimentan en 2022 una cifra mayor respecto al primer año seleccionado, pero sí respecto al año anterior a este (2021), lo cual también es un dato positivo porque indica un aumento de las trabajadoras ocupadas por cuenta propia (1.074.600 en 2021 y 1.104.400 en 2022). Las cifras máximas en las tres situaciones profesionales para las mujeres son; 1.139.300 trabajadoras por cuenta propia en 2008, 313.600 empleadoras en 2022 y 751.500 empresarias sin asalariados en 2020.

Por otro lado, en el caso de los hombres, y al contrario que para las mujeres, la tendencia que tienen las tres situaciones profesionales seleccionadas es descendente, ya que, en cada una de ellas, las cifras registradas en 2022 son inferiores respecto al año 2006. Aunque las cifras de ocupados para estas situaciones profesionales sean superiores para los hombres, esto es un dato positivo en cuanto a la tendencia a la igualdad entre ambos sexos, puesto que las de los hombres han decrecido y las de las mujeres, todo lo contrario. Las cifras máximas, a modo de comparación con las registradas para las mujeres, en las tres situaciones profesionales para los hombres son; 2.469.300 trabajadores por cuenta propia en 2007, 869.700 empleadores en 2008 y 1.484.800 empresarios sin asalariados en 2007.

A modo de explicación de estos diferentes aspectos analizados, cabe mencionar que esta disparidad que se observa de forma general entre géneros puede tener sus raíces en factores culturales, sociales y estructurales que han persistido a lo largo de la historia. En cuanto a las tasas de actividad y ocupación, la menor participación de las mujeres en el mercado laboral puede deberse, en gran medida, a roles de género tradicionales que han asignado a las mujeres responsabilidades más relacionadas con el cuidado del hogar o la crianza de los hijos.

La tasa de paro, como se ha visto, también tiende a ser más alta para las mujeres en comparación con los hombres, y esto puede ser debido a ciertos aspectos de los que se ha hablado a lo largo del trabajo como la segregación ocupacional y la discriminación en el acceso al empleo. Las mujeres suelen encontrarse en sectores económicos que ofrecen empleos más precarios y temporales y esto las hace más vulnerables a las fluctuaciones económicas o a la pérdida de empleo.

Por otro lado, la brecha salarial entre géneros es una de las manifestaciones más visibles de la discriminación laboral. En general, como se ha podido observar, las mujeres reciben salarios inferiores a los hombres, y entre las razones que pueden explicarlo se encuentran la segregación ocupacional, la valoración social de ciertas profesiones dominadas por mujeres o la falta de transparencia y equidad en sistemas de remuneración.

Para concluir, cabe mencionar también el caso de los trabajadores autónomos, donde también existen diferencias notables como se ha podido observar. Las mujeres tienden a representar una menor proporción de los ocupados autónomos en comparación con los hombres y esto puede atribuirse nuevamente a los roles de género tradicionales o a un difícil acceso a recursos financieros y oportunidades de desarrollo empresarial.

6.- CONCLUSIONES

En general, se puede concluir que, a pesar de los avances legislativos y las políticas implementadas para fomentar la igualdad de género en el mercado laboral, persisten desafíos importantes que requieren de un enfoque más integral y sostenido. La brecha salarial y la segregación ocupacional de género son los problemas más destacados y demandan una mayor concienciación y acción coordinada tanto del sector público como del privado.

Es imprescindible seguir impulsando políticas de igualdad que fomenten el acceso a puestos directivos y de toma de decisiones para las mujeres, así como medidas que promuevan su inclusión en sectores tradicionalmente masculinos. La conciliación y corresponsabilidad también deben seguir siendo áreas prioritarias de intervención, buscando una distribución equitativa de las responsabilidades familiares y laborales entre hombres y mujeres.

Además, es fundamental continuar impulsando la recopilación y análisis de datos desglosados por género para comprender y abordar de manera más efectiva las desigualdades existentes. Fomentar una cultura organizacional donde todos sean incluidos y no haya discriminación es clave para lograr una mayor justicia en el trabajo.

En resumen, este trabajo ha permitido tener una visión global de la situación actual del mercado laboral español y su relación con la situación de las mujeres en el mismo. La implementación de políticas que aborden la brecha salarial, la segregación ocupacional y la falta de conciliación laboral y familiar es crucial para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria. Esto es un asunto del que somos responsables tanto la sociedad como las instituciones y las empresas, en el que se debe continuar trabajando de manera conjunta para lograr una auténtica igualdad de oportunidades y derechos en el ámbito laboral y poder así alcanzar una sociedad más justa e igualitaria para todos y todas.

7.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arrazola, M., Galán, S., & de HEVIA, J. (2018). Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos. Papeles de economía española, (156), 62-75. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art06.pdf

BOE (2004). Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. N.º 313, de 28 de diciembre de 2004. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

BOE (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín oficial del Estado, 71, 12611-12645. N.º 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

BOE (2008). Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. N.º 297, de 10 de diciembre de 2008. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-19918

BOE (2009). Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”. N.º 265, de 3 de noviembre de 2009. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-17432>

BOE (2015). 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. N.º 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

BOE (2020). Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. N.º 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

BOE (2022). Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes. N.º 306, de 22 de diciembre de 2022. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-21739

Caprile, M., Krüger, K., & Moreno, D. (2002). Impacto sobre el mercado de trabajo de la adhesión de España a la Unión Europea. Notas para un debate. *Papeles del Este*, 4, 1-20. https://www.researchgate.net/profile/Maria-Caprile-3/publication/39177876_Impacto_sobre_el_mercado_de_trabajo_de_la_adhesion_de_Espana_a_la_Union_Europea_Notas_para_un_debate/links/546b3ddf0cf20dedafd52823/Impacto-sobre-el-mercado-de-trabajo-de-la-adhesion-de-Espana-a-la-Union-Europea-Notas-para-un-debate.pdf

Castro, M. A., & Tomás, F. J. Q. (1998). La evolución del mercado de trabajo español durante los últimos veinte años. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (46), 3-22. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/103579.pdf>

Comisiones Obreras. (2022). Por la igualdad real, contra la brecha salarial. https://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/Informe_Brecha_Salarial_CCOO_res_eje.pdf

Cuerva, E. C. (2018). La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación. *Panorama social*, 27, 65-87. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art06.pdf

De la Dehesa, G. (2009). *Problemas del mercado laboral español*. El País. https://baobab.uc3m.es/monet/Monnet/IMG/pdf/Problemas_del_mercado_laboral_espanol_DELADEHESA_181109.pdf

del Río Otero, C., & Villar, O. A. (2007). Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios. *Documentos de trabajo do Departamento de Economía Aplicada*, (2), 1. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2563799.pdf>

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2023). Derechos laborales, de seguridad social y ayudas para fomentar el empleo de las víctimas de violencia de género. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesInvestigacion/laboral/derechos/derechosLaborales/home.htm>

Díaz, E. L., & del Cerro, J. S. (2013). La mujer en el mercado laboral español. *Economía española y protección social*, (5), 145-167. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4260700.pdf>

European Commission, official website. (2023). <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00203/default/table?lang=en>

Gómez González, C. (2022). Balance económico desde que España entró en la Unión Europea. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/56529/TFG-E-1559%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Heras, R. L. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. *Documentos de Trabajo (IAES, Instituto Universitario de Análisis*

Económico y Social), (2), 1-

29.[http://xuventude.xunta.es/images/Observatorio_Galego_da_Xuventude/ano_2021/Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo. Un análisis de los colectivos vulnerables.pdf](http://xuventude.xunta.es/images/Observatorio_Galego_da_Xuventude/ano_2021/Impacto_del_COVID-19_en_el_mercado_de_trabajo._Un_análisis_de_los_colectivos_vulnerables.pdf)

i Meléndez, E. S. (2012). El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral. Revista de estudios empresariales. Segunda época, (2), 29-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5089653>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2023). INEbase / Mercado laboral /Salarios y costes laborales /Encuestas de estructura salarial / Últimos datos. INE. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2023). INEbase / Mercado laboral /Actividad, ocupación y paro /Encuesta de población activa / Resultados. INE.https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs-1254736195128

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2023). Tasas de paro por sexo y grupo de edad (4086). <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2023). Proyecto promociona. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/PromProfesional/ProyPromociona.htm>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2023). Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM). <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Emprendimiento/ProgApoyoEmpresarial.htm>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2023). Mujer en cifras - Indicadores de la UE y NNUU- Empleo.https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/IndicadoresUE_NNUU/Empleo.htm

López, I. C. C., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. Economía industrial, (367), 121-137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2559060>

Méndez, R., & Sánchez-Moral, S. (2023). Mercado de trabajo y pandemia en España: una geografía de los ERTes. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, (96).
<https://www.bage.age-geografia.es/ojs/index.php/bage/article/view/3339/1111113024>

Méndez, R., & Sánchez-Moral, S. (2023). Mercado de trabajo y pandemia en España: una geografía de los ERTes. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, (96).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8905594>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “igualdad en la empresa” (Red DIE). Igualdad en la empresa.
https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Herramienta-de-Apoyo-n4-Presencia-de-mujeres-en-puestos-de-responsabilidad.pdf>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). Impacto del Covid-19 sobre las estadísticas del ministerio de trabajo y economía social.
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/documentos/Nota_impacto_COVID_DICIEMBRE_2021.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). La Situación de las mujeres en el mercado de trabajo.
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf

Ocaña, M. Á. M. (2011). Desempleo y crisis económica en España. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (1), 17-20.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK_Ewj5peuD_ZqAAxVNbsIHqfAH0QFnoECCMQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3720311.pdf&usg=AOvVaw280GaUtbq3N-LnFw84eagG&opi=89978449

Ocerin, C. Y., María, J., & Núñez-Cortes Contreras, P. (2006). Eficacia de las políticas activas de empleo femenino de ámbito estatal. *Temas Laborales: Revista Andaluza De*

Trabajo Y Bienestar Social, 86, 135-169.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK EwiZq6vImouAAxWS1AIHHa3KCcEQFnoECCYQAQ&url=https%3A%2F%2Fdiario.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2159655.pdf&usg=AOvVaw2sz7 QiMtQg5Ob0vFOXgHT&opi=89978449>

Randstad research. (2020). El futuro del trabajo.

<https://www.randstadresearch.es/informe-el-futuro-del-trabajo/>

Rocha, F., & Aragón, J. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. Gaceta Sindical, 19(19), 67-90. <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/035344CrisisEconomicaEfectos.pdf>

Ruiz, J. I. C., Mangas, L. E., Cornejo, J. A. F., & Briones, J. S. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español (No. 04-06). Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. https://www.researchgate.net/profile/Jose-Fernandez-Cornejo/publication/24140248_La_segregacion_ocupacional_y_sectorial_de_la_mujer_en_el_mercado_de_trabajo_espanol/links/0f317531426f249680000000/La-segregacion-ocupacional-y-sectorial-de-la-mujer-en-el-mercado-de-trabajo-espanol.pdf

Sánchez Mira, N., Trinidad, A., Recio, C., & Torns, T. (2016). La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. In Congreso Español de Sociología" Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología". https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2016/163730/Comunicacion_FES_Brecha_Salarial.pdf

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo. Gabinete Económico de CCOO. (2022). Cuidados sin brecha. <https://www.ccoo.es/663143d70d103e43733f2fedd6472ba2000001.pdf>

Seguridad social. (2019). Prestaciones / pensiones de trabajadores. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

Servicio Público de Empleo Estatal. (2021). El SEPE y las comunidades autónomas ejecutarán e impulsarán el programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion->

[institucional/noticias/historico-de-noticias/2021/detalle-noticia.html?folder=/2021/Octubre/&detail=El-SEPE-y-las-comunidades-autonomas-ejecutaran-e-impulsaran-el-Programa-de-apoyo-a-mujeres-en-los-ambitos-rural-y-urbano-](#)

Vilar Rodríguez, M. (2012). De aquellas arenas estos lodos: el mercado de trabajo en España desde una perspectiva histórica. *revista Galega de Economía*, 21(1), 115-146.
<https://www.redalyc.org/pdf/391/39123194006.pdf>