

FEBRERO 2025



Por la igualdad salarial en los servicios públicos



UGT



**Servicios
Públicos**

Presentación

El 22 de febrero se conmemora el Día Internacional de la Igualdad Salarial. El origen de la fecha se explica, por ser el día 43 del año, el cual simboliza el número de días gratis que trabajan las mujeres.

**Pero... ¿tiene sentido recordar esta fecha en 2025? ¿En España?
¿En los servicios públicos? ¿En las administraciones públicas?**

Desde UGT Servicios Públicos creemos que la respuesta a todas estas preguntas es SI.

En nuestra experiencia sindical, al negociar los planes de igualdad, observamos que existen diferentes brechas de género en las trayectorias profesionales de las y los trabajadores de los servicios públicos. Las características que se han señalado en las investigaciones sobre la realidad de las mujeres en el empleo se reproducen en los servicios públicos, así también se debemos hablar de división sexual del trabajo, segregación horizontal, vertical y brecha salarial.

Hoy día una mujer gana de media menos que un hombre, aunque realice el mismo trabajo, o uno de similar valor, incluido en los servicios públicos y en las administraciones públicas. Según los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial (ESS) del Instituto Nacional de Estadística, (INE) en actividades como la educación y la administración pública la brecha salarial ha crecido casi un 7% en los últimos años. Así en educación, en 2019 la diferencia era 943,21 y un 3,46%, y ha pasado a ser en 2022 de 3.032 euros y 9,69%. Por su parte, en la administración pública, también ha crecido la diferencia, en concreto en 2019 las trabajadoras ganaban 944 euros menos, el 2,93%, y en la actualidad la diferencia es de 3.540 lo que supone que ellas ganan un 9,89% menos al año.

Partiendo de esta realidad y con el interés de comprender este fenómeno, surge la necesidad de elaborar el informe **Por la igualdad salarial en los servicios públicos**.

Para entender la diferencia en el salario hemos intentando abordar múltiples factores, para ello hemos realizado una búsqueda exhaustiva y una de las primeras necesidades detectadas es la de disponer de más datos sobre la realidad de las trabajadoras y trabajadores de los servicios públicos.

El salario por un empleo viene condicionado por el tipo de ocupación, la modalidad del contrato, la posición que se ocupa, las responsabilidades y capacidad de decisión que se tienen entre otras cuestiones. Por ello hemos comenzado este informe por ver la presencia de hombres y mujeres en los servicios públicos, más en concreto en la administración pública, en todos los niveles: estatal, autonómico y local. Es necesario señalar que en función de las fuentes, y con el interés de aportar una radiografía lo más completa posible nos moveremos entre dos ámbitos, los servicios públicos y las administraciones públicas. Posteriormente, indagaremos sobre diferentes elementos relacionados con la calidad del empleo, que pasan por examinar quien participa en los puestos de dirección y toma de decisión, los tipos de contratos, jornadas y funciones que desarrollan, así como los salarios que reciben las trabajadoras y trabajadores.

Además, y como ya se ha señalado en otras ocasiones, para comprender la desigualdad, es necesario ampliar la mirada e ir más allá del empleo. Es preciso poner atención a la distribución de los cuidados no remunerados y al ejercicio efectivo de los derechos de conciliación ya que se observa que tienen consecuencias en la trayectoria profesional y su retribución.

1. Presencia y participación de mujeres y hombres en los servicios públicos

En la actualidad, según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta de Población Activa (EPA) se señala que la población ocupada es de 21.823.000 millones de personas, de las cuales el 46,34% son mujeres. En términos absolutos la población ocupada crece, así lo muestran los datos de 4º Trimestre de 2023 y 2022 respectivamente, los cuales fueron 21.389.700 y 20.640.700 siendo el porcentaje de mujeres para dichos años del: 46,49% y 46,05%. Aquí nos surge la primera pregunta:

¿En qué ocupaciones se emplean mujeres y hombres?

Para poder dar respuesta hemos consultado la EPA del INE, para el último trimestre publicado de 2024, donde hemos seleccionado algunas ocupaciones, directamente vinculadas a los servicios públicos, como administración pública, educación y actividades sanitarias, y otras como agricultura o construcción para ver si se produce división sexual del trabajo. Recordemos que este concepto ha sido definido como cuando se da una distribución del trabajo entre hombres y mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo. De modo, que los datos nos muestran lo siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD

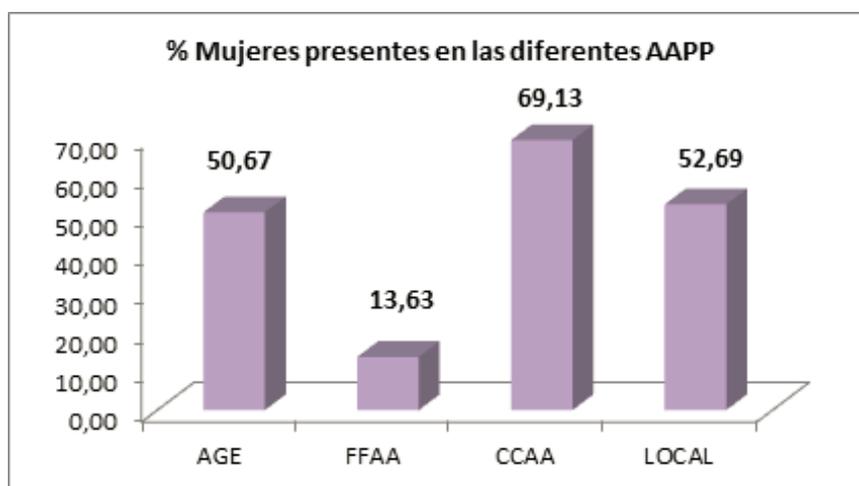
	% Hombres	% Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,6	1,9
Construcción	11,5	1,4
Actividades jurídicas y de contabilidad	1,4	2,2
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,8	6,3
Educación	3,9	9,6
Actividades sanitarias	3,2	9,8
Asistencia en establecimientos residenciales	0,6	3,5

En la tabla, del total de hombres ocupados, el 4,6% lo hacen en sector de la agricultura, ganadería, pesca y el 11,5% en la construcción; datos que contrastan con los porcentajes de mujeres presentes para dichos sectores donde vemos que son el 1,9% y el 1,4% de sus totales respectivamente. De modo que dichos sectores se encuentran masculinizados ya que existe una importante diferencia entre la presencia de hombres y mujeres. En el lugar contrario, encontramos a la educación y sanidad, ambos propios de los servicios públicos. En estas actividades, ellas tienen una mayor presencia y representan el 9,6% y 9,8% respecto de su total y en cambio ellos son el 3,9% y 3,2% de sus totales, siendo por tanto sectores feminizados. En la administración pública los datos son más equilibrados, y vemos como ellos son el 6,8% y ellas el 6,3%.

Si nos centramos en las administraciones públicas, contamos con el Boletín Estadístico Anual del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BESAP), realizado por el Registro Central de Personal que depende del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, donde en los últimos datos publicados en enero 2024, se señala:

La Administración Pública cuenta con 2.968.522 trabajadoras y trabajadores, lo que supone 14,5% de la población activa. Respecto de dicho personal un 40.71% de hombres (1.208.425) y 59,29% de mujeres (1.760.097).

Como podemos observar, existe una alta presencia de mujeres en la administración, y está es una tendencia global. Según el Banco Mundial, hay más mujeres empleadas en el sector público que el sector privado, los datos a escala internacional señalan que las trabajadoras del sector público son un 46% en comparación con el 33% del sector privado. Las investigaciones en la materia explican que la tendencia, se mantiene en el tiempo, ya que las mujeres consideran que el empleo público les proporciona estabilidad y conciliación de la vida familiar y profesional. Si profundizamos un poco más en la distribución presentada por el BESAP, debemos tener en cuenta que en la administración hay varios ámbitos competenciales; estatal, autonómico y local y la distribución según sexo es la siguiente:



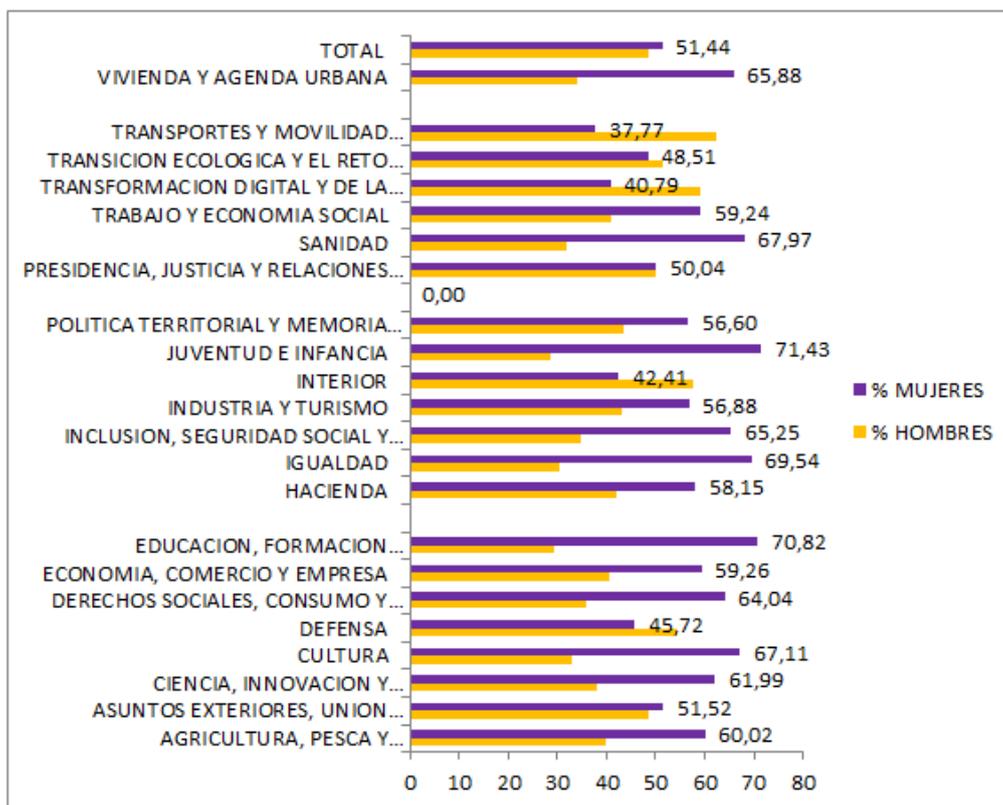
Fuente: Elaboración propia a partir de BESAP (2024)

Hombres y mujeres participan de manera relativamente equilibrada, a excepción de las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado. Tanto a nivel estatal como local los porcentajes se encuentran alrededor del 50%. Es a nivel de autonómico, donde aumenta considerablemente la presencia de mujeres (69,13%), siendo importante señalar que es en este ámbito competencial donde se gestionan sectores como la educación o sanidad, ambos como hemos señalado tradicionalmente feminizados.

Las trabajadoras de los servicios públicos se concentran en una serie de sectores concretos, como educación, sanidad o trabajos de cuidados, donde la presencia femenina supera el 71%, el 75% y 80% respectivamente. De modo que debemos hablar que esa división sexual del trabajo provoca la segregación horizontal, que es cuando la fuerza laboral de un sector específico se compone principalmente de un género en particular. Es importante señalar que se necesitan más datos desagregados por sexo para poder describir la realidad en detalle.

Teniendo presentes los datos del BESAP, donde se presentan desagregados por sexo el personal al servicio de Ministerios de la Administración General de Estado, a pesar de la gran presencia de mujeres en los mismos, se puede destacar:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL AL SERVICIO DE LOS DIFERENTES MINISTERIOS SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia a partir de BESAP (2024)

- Ministerios donde el porcentaje de mujeres es inferior al 45%: Transporte y Movilidad (37,7%), Transformación Digital (40,79%), Interior (42,41%) y Defensa (45,7%). Menos transformación digital que es relativamente actual, en el resto de actividades la presencia de mujeres ha sido tradicionalmente baja.
- Ministerios donde el porcentaje de mujeres es superior al 65%: Juventud e infancia (71,43%), Educación (70,82%), Igualdad (69,54%), Sanidad (67,11%) y Cultura (67,11%). Justo en el contenido de dichos ministerios la presencia de mujeres ha sido tradicionalmente alta.
- Los 12 ministerios restantes el porcentaje se encuentra entre el 50 y 60%. Estos porcentajes nos muestran que se van produciendo cambios que equilibran la participación de hombres y mujeres, sin embargo, hoy día se debe seguir hablando de como en los contenidos hay segregación horizontal.

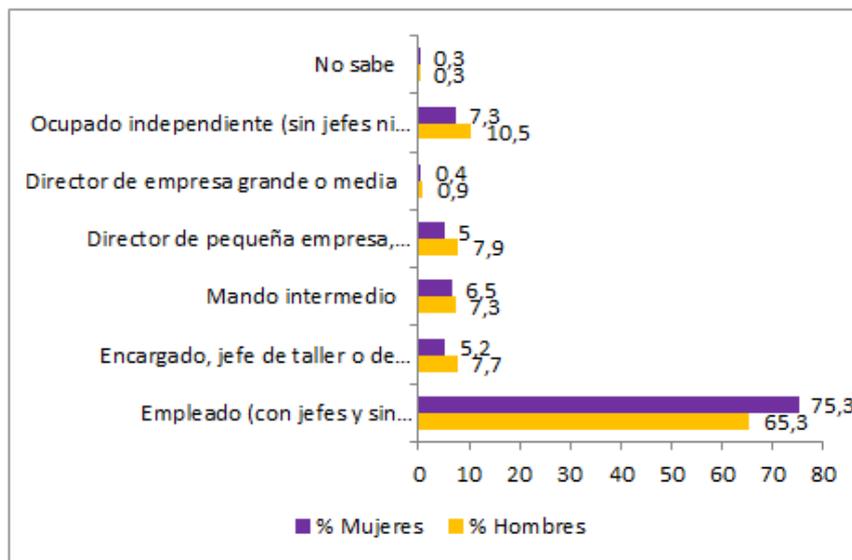
2. Calidad del empleo

2.1. Distribución de hombres y mujeres en puestos laborales- acceso al poder- segregación vertical.

La segregación vertical hace referencia a una desigual presencia de los hombres y mujeres en los diferentes puestos de una organización, estando ellos más representados en los niveles más altos de decisión, reconocimiento y retribución.

Consultando en primer lugar la EPA en el INE los últimos datos a este respecto, 2023, desagregados por sexo, se puede observar:

DISTRIBUCIÓN EN % DE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTOS



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA del INE (2024)

Tal y como se muestra las mujeres son mayoría en la categoría de empleadas, con jefes y sin subordinados, 75,3%, frente al 65,3% de los hombres. A medida que se asciende dentro de la organización su participación se reduce. Tanto en la categoría de encargados, mandos intermedios, directores de pequeña, mediana o gran empresa, ellas descienden en presencia y son ellos los que obtiene una mayor representación, de modo que se produce la característica de segregación vertical.

Con el fin de conocer en mayor profundidad esta realidad, hemos consultado la base de datos del Instituto de las Mujeres, Mujeres en Cifras, la categoría Poder y toma de decisiones. Sobre el poder económico, cuenta con varias tablas a cerca de la participación de mujeres en los órganos de dirección y consejos de administración de las empresas del Ibex 35. En una década, se ha pasado del 16,35% en 2014 al 39,17% en 2024. Es importante destacar y valorar el crecimiento, también por reconocer los avances que se dan tras impulsar políticas y estrategias que fomentan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, se debe señalar que estamos aún lejos del 50% y que el crecimiento en las categorías superiores, como Presidencia, son un reto ya que la participación es del 12,12%. Es decir el 88% de los Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35 son presididos por hombres.

Si analizamos esta realidad en lo que a los servicios públicos respecta, en la misma base se cuenta con una tabla referida a los Altos Cargos de la Administración.

En ella se disponen de datos desde 2014 a 2024 sobre el porcentaje de mujeres presentes en las categorías de: Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas, Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas, Secretarías de Estado, Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios. En la categoría Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios, la más alta, la participación de las mujeres era en 2014 de 35,70% y ha pasado en 2024 a un 47,83%.

% MUJERES PRESENTES EN LOS ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN

		2014	2024
% Mujeres	TOTAL	32,42	41,62
	Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios	35,70	47,83
	Secretarías de Estado	33,30	41,67
	Subsecretarías y Secretarías Generales	34,60	46,43
	Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	31,00	40,21

Fuente: Elaboración propia a Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres

LLama la atención que a diferencia de en los órganos de dirección y consejos de administración de las empresas del Ibex 35, donde a medida que se subía en puestos de dirección descendía el porcentaje de mujeres, aquí ocurre lo contrario, en estas categorías en los puesto con más poder, también más visibles, el porcentaje es mayor frente a las categorías inferiores.

Tres apuntes que consideramos importantes. El primero es que es importante tener presente las políticas públicas en materia de igualdad que se han desarrollado. Desde la Ley de Igualdad, que lo aborda específicamente a Ley de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de mujeres y hombres que trata de garantizar el acceso a los lugares decisión en igualdad de oportunidades.

El segundo apunte sería que reconociendo los avances, la información recogida nos muestra que en el sector público el techo de cristal es una realidad. Siendo muy alta la presencia de las mujeres, son los hombres los que tienden a ocupar aún posiciones jerárquicas más altas, de modo que sería conveniente analizar las barreras que pueden existir en los sistemas actuales de promoción laboral.

Por último, y como ya hemos mencionado, sería necesario poder obtener datos desagregados sobre la distribución de las mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la administración, así como en los servicios públicos en general, para perfilar mejor la fotografía sobre la realidad de cara a plantear posibles soluciones al reparto y participación de mujeres y hombres en los puestos de decisión y poder.

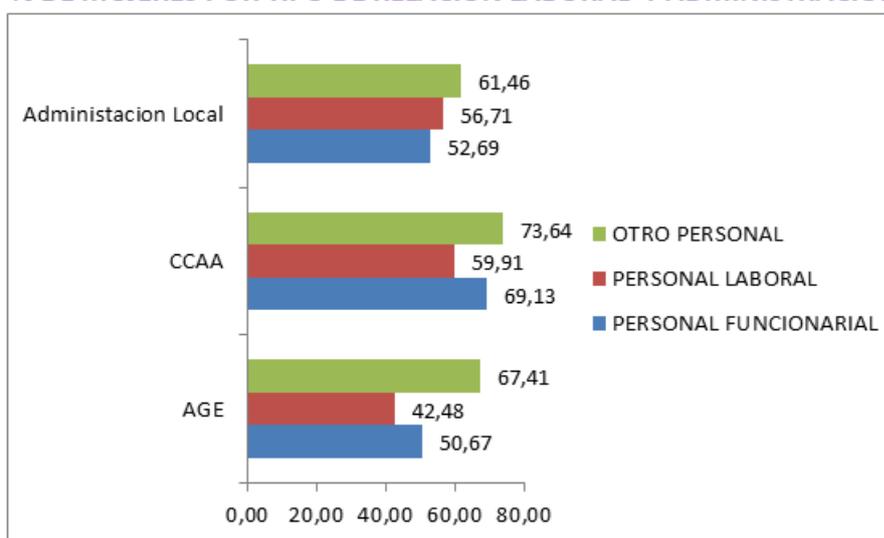
2.2. Brecha salarial

Pensando en aspectos que directamente afectan al salario debemos abordar: tipología de contratación, la retribución y permisos y reducciones de jornada.

2.2.1. Tipología de la contratación

Si analizamos los datos que el BESAP nos facilita sobre relación laboral tenemos que destacar tres tipos: funcionarial, laboral y otras. Presentamos a continuación un gráfico de los porcentajes de mujeres respecto a los tres niveles de la administración: estatal, autonómico y local.

% DE MUJERES POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL Y ADMINISTRACIÓN

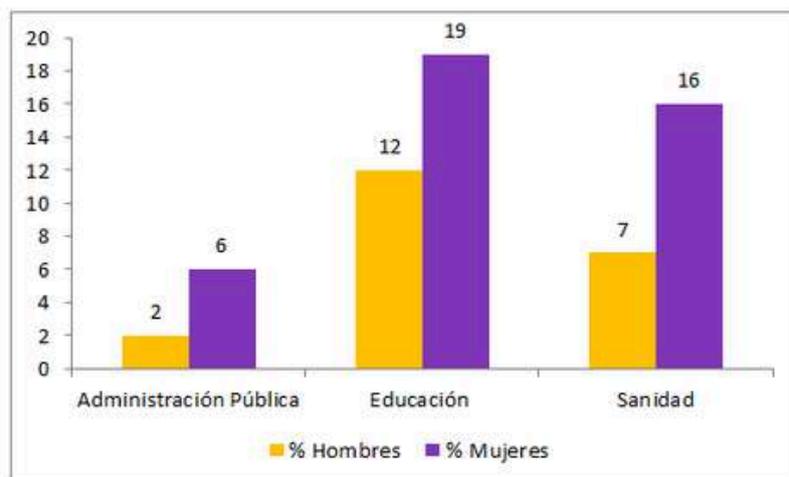


Fuente: Elaboración propia a partir del BESAP.

Analizando su presencia por administraciones, podemos ver que a nivel local tanto en el personal funcionarial como laboral los porcentajes de mujeres y hombres se encuentran alrededor del 50%. Ellas son el 52,69% de las funcionarias, el 56,71% del personal laboral y el 61,46% de otro tipo de relación laboral. A nivel autonómico, debemos recordar el primer gráfico de este informe, que es la administración donde más mujeres trabajan. Ellas, están muy presentes en la relación laboral que aporta más derechos; así son el 69,13% de las funcionarias, el 59,91% del personal laboral y el 73,64% de otro tipo de personal. La administración más feminizada, cuenta con una alta presencia de mujeres con respecto a los hombres en todas y cada una de las categorías de contrato, siendo ellas siempre más del 55%. Cabe señalar, que es también a este nivel donde se gestiona la contratación de la educación y sanidad, ambos sectores altamente feminizados. Por último, con respecto a la administración estatal, las mujeres son el 50,67% de las funcionarias, el 42,48% del personal laboral y en otro tipo de personal representan 67,41%.

Es importante tener en cuenta en ese otro tipo de personal, fenómenos como la parcialidad, gran reto para el empleo de las mujeres. Es aquí donde cabe citar el estudio elaborado por Lucía Gorjón y Sara de la Rica, 2024, sobre *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género*, en él se aborda en un epígrafe la parcialidad por sectores de actividad y ocupaciones y se muestra que en la administración pública es del 4%, en la educación del 17% y en la sanidad del 14%. Además, también muestra respecto a estos sectores, los datos desagregados por sexo.

TASA DE PARCIALIDAD POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO - ESPAÑA



Fuente: Elaboración propia a partir estudio de Lucía Gorjón y Sara de la Rica, 2024, *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género*.

Según el estudio citado, existe una relación positiva entre ocupaciones con mayor presencia de mujeres y tasas de parcialidad. Es decir, en las ocupaciones y sectores altamente feminizados hay mayor empleo a jornada parcial, al mismo tiempo que son las mujeres las que en dichos sectores realizan en mayor medida los empleos a jornada parcial. Por otra parte es necesario tener en cuenta que la parcialidad está relacionada con menores salarios y temporalidad, lo cual implica una mayor precariedad en derechos y condiciones.

2.2.2. Retribución

Los poderes públicos, cuenta con normativa, el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres para establecer medidas con el objetivo de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes. Para todo ello, se impulsa el desarrollo de 3 instrumentos como son: registro retributivo, auditoría retributiva, y valoración de puestos de trabajo. Todas las empresas deben contar con ellas para garantizar la transparencia y afrontar una de las discriminaciones más persistentes.

Las investigaciones sociales han demostrado que en la valoración y cuantificación de los puestos, tareas y especialidades laborales, se producen sesgos sexistas en la denominación de las categorías y descriptores de los grupos, especialidades, oficios o funciones. La aparente neutralidad en la definición y valoración de los puestos de trabajo no evita que se produzcan discriminaciones indirectas que repercuten en los sueldos y condiciones laborales de las mujeres.

Es frecuente encontrarse el mismo tipo de trabajo desde el punto de vista horizontal y observar que las empleadas reciben retribuciones inferiores, con fundamento en inadecuados sistemas de valoración de puestos de trabajo basados en estereotipos tradicionales, más cuando la supuesta “tradicción” inclina la balanza para una mayor valoración económica en los puestos de trabajo masculinos. Siendo por tanto clave revisar con perspectiva de género toda una serie de factores que condicionan la retribución como el grado de cualificación, tiempo de antigüedad, los complementos o la valoración del entorno de trabajo.

Veamos ahora algunos datos que nos permitan cuantificar de qué estamos hablando en materia de desigualdad salarial en la actualidad. Para analizar las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras hemos consultado la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del INE, los últimos datos son de 2022. Presentamos la tabla elaborada sobre brecha salarial a partir de ella, donde hemos seleccionado las ocupaciones más vinculadas a los servicios públicos.

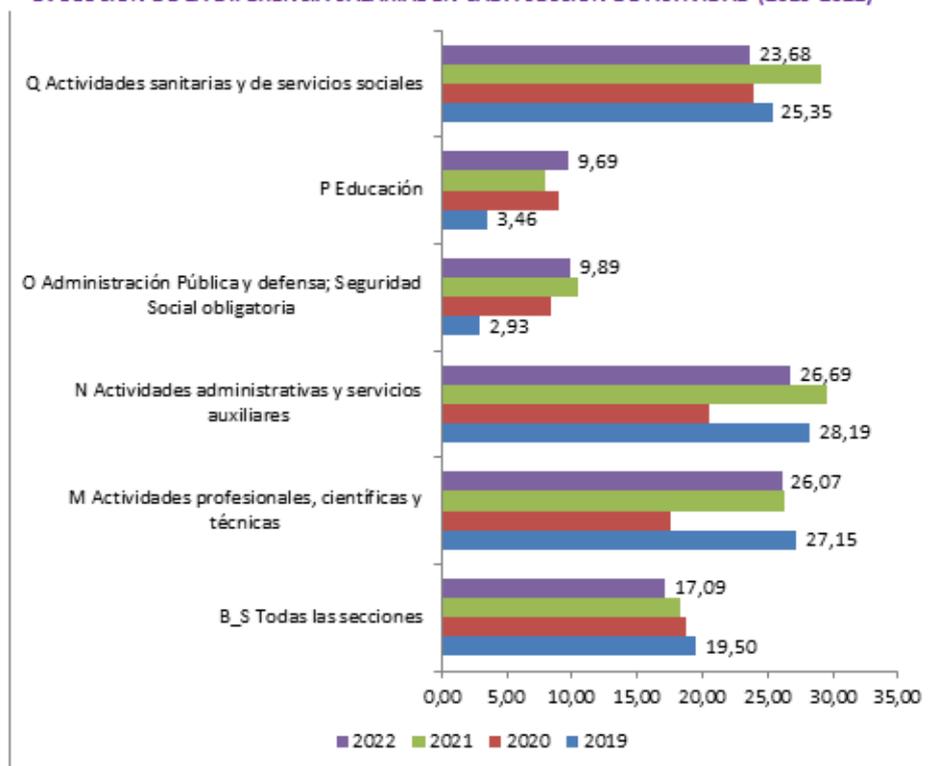
BRECHA SALARIAL EN CADA SECCIÓN DE ACTIVIDAD

	2022	
	BRECHA SALARIAL	%
Todas las secciones	5022	17,09
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	9.454	26,07
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	5.969	26,69
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	3.541	9,89
P Educación	3.032	9,69
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	8.785	23,68

Fuente: Elaboración propia a partir del EES del INE.

Como podemos observar, la brecha salarial de todas las secciones se sitúa en el 17,09%. En Educación la diferencia es de 9,69% y en la administración pública y defensa; seguridad social obligatoria es del 9,89%. En otras ocupaciones de los servicios públicos las diferencias superan el 20%. Así en las actividades sanitarias y de servicios sociales la diferencia es del 23,68% en las actividades administrativas y servicios auxiliares es del 26,07% y en actividades profesionales, científicas y técnicas es del 26,07%. Diferencias sustanciales que es necesario afrontar. Veamos ahora cómo ha evolucionado esta realidad:

EVOLUCIÓN DE LA DIFERENCIA SALARIAL EN CADA SECCION DE ACTIVIDAD (2019-2022)



Fuente: Elaboración propia a partir del EES del INE.

Teniendo presente los datos de le EES del INE la diferencia salarial entre 2019 y 2022 a nivel general se ha reducido, pasando de un 19,50% al 17,09%. Sin embargo, esta buena tendencia hacia la reducción de la brecha, no es compartida en los servicios públicos, donde dependiendo del sector de actividad ha tenido comportamientos distintos. En el caso de la educación y la administración pública y defensa; seguridad social obligatoria, ha crecido casi un 7%. Así en educación, en 2019 la diferencia era 943,21, 3,46%, y ha pasado a ser en 2022 de 3.032 euros. Por su parte, en la administración pública, también se ha producido un crecimiento, de 944, el 2,93% a 3.540 euros y ser el 9,89%. Este crecimiento de la desigualdad nos debe advertir de la importancia de actuar y poner en marcha los instrumentos que permitan reducir la brecha.

También llama la atención que en las ocupaciones donde la brecha es muy alta, 20%, sí que se ha producido un leve descenso, 2%. En el caso de las actividades sanitarias y de servicios sociales ha pasado del 25,35% en 2019 al 23,68% actual, en las actividades administrativas y servicios auxiliares del 28,19% al 26,69%, y en las actividades profesionales, científicas y técnicas del 27,15% al 26,07%.

Es importante tener en cuenta que en el crecimiento de la brecha en los sectores que lo ha hecho es más pronunciado que el descenso para las ocupaciones que consiguen reducirla. Por otra parte, es clave tener en mente que estas diferencias salariales del presente repercuten en los proyectos vitales, así como en el futuro. Ya que la brecha salarial se replica en las pensiones. Urge por tanto poner en práctica los registro retributivo, auditoría retributiva, y valoración depuestos de trabajo que permitan hacer seguimiento de la realidad salarial de hombres y mujeres en sus puestos de trabajo, de modo que las brechas no sólo no persistan, sino que evitemos que crezcan ya que el objetivo debe ser garantizar retribuciones justas en los trabajos, tanto en valor como en salario.

2.3.- Corresponsabilidad

Los trabajos de cuidados no remunerados que realizan de forma mayoritaria las mujeres, tienen repercusiones en los proyectos vitales y trayectorias profesionales de ellas. Implican un acceso y presencia diferente al empleo, que puede ir desde la no participación debido a las excedencias a la reducción de las jornadas.

De hecho las investigaciones señalan que las mujeres que padecen más interrupciones de la carrera profesional, tienden a trabajar menos horas y tienen mayor probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial, precario o temporal; que la segregación sectorial y el reparto desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados representan las causas principales de la persistente brecha en materia de empleo, de salarios y de pensiones, así como del mayor riesgo de pobreza y de exclusión social de las mujeres.

Consultando la base de datos del INE, Mujeres y hombres en España, sobre empleo, en concreto, Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos/con hijos menores de 12 años, muestran que la diferencia entre tasas de empleo entre hombres y mujeres siempre existe, las de ellos son siempre superiores así en los hombres sin hijos para el 2023 es del 85,4% y la de las mujeres es del 77,9%. Es conveniente decir que al observar con detenimiento los datos de los 3 últimos años los valores nos hablan de un acortamiento de las brechas en general.

Al mismo tiempo, es importante tener presente que los cuidados les afectan especialmente a ellas. A medida que se tienen hijos la diferencia entre tasas de empleo de ellas y ellos crece, alrededor de los 20 puntos de diferencia cuando se tiene 1 o 2 hijos. Cuando se tienen más de 3 o más hijos, la tasa de empleo de las mujeres se ha mantenido constante y a una distancia con respecto de los hombres de 30 puntos. Así el último dato de 2023 ha sido de,

El propio INE en la base de datos Mujeres y hombres en España tiene un epígrafe que trata de analizar la incidencia en el empleo por la existencia de hijos y si se toma excedencias para el cuidado de hijos de forma diferencia entre mujeres y hombres. Y expone la siguiente cuestión: 52,2% para las mujeres y del 83,3% para los hombres.

Personas entre 18 y 64 años con al menos un hijo propio o de la pareja (1), que han dejado de trabajar al menos un mes seguido (2) por cuidado de hijos, dependiendo de si alguno de los períodos de interrupción fue para coger una excedencia, por sexo. 2018

	Hombres	Mujeres
Excedencia por cuidado de hijos	2,9	3,6
Combinación de excedencia con permiso de maternidad/paternidad	13,5	17,7
No fue excedencia, únicamente fue permiso de maternidad/paternidad	66,9	57,1
La interrupción fue por una causa distinta a las anteriores	16,3	20,4
No sabe/No contesta	0,5	1,2

Fuente: Elaboración propia a partir de Mujeres y hombres en España del INE.

Si observamos los datos sobre el año 2018, podemos ver que en los porcentajes de las mujeres son siempre superiores a los de los hombres menos en una categoría. Cuando se pregunta "No fue excedencia, únicamente fue permiso de maternidad/paternidad" el porcentaje de ellos es superior al de las mujeres, el 66,9% ellos lo utilizaron frente al 57,1% ellas. Estos datos, vienen a apuntalar la afirmación de las investigaciones en dicha materia que señalan que los permisos laborales por nacimiento y/o adopción iguales, intransferibles y remunerados al 100 por 100 para ambos dan resultados y nos muestran el camino. Mientras que las excedencias y permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares son tomadas por mujeres en su mayoría, los porcentajes se igualan en los permisos retribuidos y "la asunción de tareas de cuidados familiares por parte de los hombres aumenta".

En estas últimas décadas, a medida que se han implantado políticas de igualdad de género se ha identificado que el reto se encuentra por tanto y sobre todo en el reparto de las responsabilidades en el espacio doméstico. De modo que uno de los factores urgentes a trabajar es la corresponsabilidad.

Hacer realidad el concepto de corresponsabilidad requiere de un cambio cultural que se refiere a muchos ámbitos y necesita de una estrategia múltiple que pasa por la dignificación y profesionalización de los trabajos de cuidados, distribución justa de los cuidados en hogares, impulso de acciones desde la organización del empleo y el desarrollo de un nuevo modelo de cuidados que debe dotarse de un sistema de gobernanza multinivel y multisectorial, de modo que se pueda conseguir la coordinación, colaboración e implicación de las y los trabajadores, las empresas y los poderes públicos.

Propuestas para avanzar hacia la igualdad salarial

1.- FACILITAR INFORMACION Y DATOS ESTADISTICOS DESAGREGADOS POR SEXO.

Faltan fuentes que de forma específica faciliten datos desagregados sobre la distribución de las mujeres y hombres en los diferentes sectores y ámbitos de las administraciones públicas y los servicios públicos. Para poder afrontar la segregación horizontal, vertical y la brecha salarial necesitamos mayor detalle de la realidad, de modo que podamos diseñar estrategias aterrizadas y eficaces.

2.- REVALORIZAR DEL EMPLEO DE LAS MUJERES.

Las administraciones públicas y empresas a través de políticas públicas integrales deben eliminar los obstáculos que impiden el acceso y la permanencia en el empleo a las mujeres, promoviendo un cambio cultural que facilite mejorar las condiciones de los sectores feminizados así como transformar la temporalidad, parcialidad, reducciones de jornada, excedencias, precariedad y el distinto valor que se atribuye a los empleos tradicionalmente realizados por mujeres.

3.- FORTALECER LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS PLANES DE IGUALDAD.

Garantizar los recursos necesarios para la negociación de convenios y planes de igualdad con perspectiva feminista. Es necesario incorporar delegados y delegadas sindicales, con formación en igualdad, en los centros de trabajo. Con horas sindicales que les permitan la implementación y seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad en los centros de trabajo.

4.- APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD.

Contar con la formación y los medios que hacen posible la aplicación de herramientas como las auditorías retributivas, registro retributivo o valoración de puestos entre otras, es fundamental para diagnosticar el alcance de la brecha salarial, diseñar medidas para su eliminación, así como crear sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo con métodos transparentes en los que se cumpla el principio de igualdad.

5.- GARANTIZAR CORRESPONSABILIDAD.

Además de la necesidad de garantizar que en la negociación de convenios colectivos y planes de igualdad se incorporen medidas para conciliación y corresponsabilidad es necesario fomentar su uso a través de campañas de sensibilización de modo que disminuya la brecha de tiempo por la que las mujeres se concentran mayoritariamente en jornadas parciales y excedencias, lo cual les repercute en los salarios.

6.- PRESTACIONES IGUALES, INTRANSFERIBLES Y REMUNERADOS POR CUIDADO.

En los permisos laborales por nacimiento y/o adopción iguales, intransferibles y remunerados al cien por cien los porcentajes de solicitud de hombres y mujeres se igualan. Mientras que las excedencias y permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares son tomadas en su mayoría por mujeres. Es necesario acortar la brecha de cuidados generando prestaciones remuneradas para el cuidado de las personas.

7.- MÁS SERVICIOS PÚBLICOS.

Fortalecer y ampliar la inversión en todos aquellos servicios públicos que van desde la atención a la dependencia, servicios sociales, sanitarios o educativos, entre otros. Impulsando un modelo integral, profesionalizado y coordinado que permita dar respuesta a las necesidades de las personas y puedan ser eficaces en todas las fases, desde el diseño a su implementación.

Bibliografía y fuentes

- Carrancio Baños, C. (2017): El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. Revista Española de Sociología (RES) 2018. Federación Española de Sociología: file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ElTechoDeCristalEnElSectorPublico-7367556-1.pdf
- Gorjón, L. y De la Rica, S., (2024): Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género. Iseak.. <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2024/02/trabajo-a-tiempo-parcial-precari-idad-laboral-y-brechas-de-genero-2024-02-20-trabajo-a-tiempo-parcial-precari-idad-laboral-y-brechas-de-genero.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2024):
 - Encuesta de Población Activa (EPA):
 - a. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
 - Encuesta de Estructura Salarial (EES):
 - b. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
 - Mujeres y hombres en España:
 - c. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m4=Ocultar
- Instituto de las Mujeres, Mujeres, (2024): Mujeres en Cifras, categoría Poder y toma de decisiones:
 - a. <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PoderTomaDecisiones.htm>
- Martínez, C. (2019): “Brecha salarial de género y discriminación retributiva causas y vías para combatirlas”, Editorial Bomarzo , Albacete.
- Ministerio de Política Territorial y Función Pública, Registro Central de Personal, (2024): Boletín Estadístico Anual del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BESAP): https://funcionpublica.digital.gob.es/dam/es/portalsefp/funcion-publica/rcp/boletin/BEPSAP_ENERO2024.pdf.pdf

