

BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EXTREMEÑO

(febrero de 2018)

Ante la cercanía del próximo 8 de marzo, Día Internacional de las mujeres trabajadoras, CCOO de Extremadura denuncia que persisten brechas de género en los principales indicadores laborales y que, por tanto, las mujeres de la región siguen soportando mayores niveles de explotación y precariedad laboral.

Los datos de la Encuesta de Población Activa del último trimestre de 2017 constatan la persistencia de dichas brechas de género, indicadoras de las discriminaciones existentes, que hacen aún más difícil las condiciones laborales para las trabajadoras y alejan el objetivo de la igualdad laboral.



**comisiones obreras
de extremadura**

MÁS MUJERES DESEMPLEADAS: la tasa de paro femenina se situó a finales del año pasado en el **30%** (65.100 mujeres desempleadas), superando en 9 puntos a la tasa de paro masculina que fue del 21% (58.700 varones desempleados). Esta tasa de paro asciende hasta el **55,5%** en el caso de las mujeres extremeñas **menores de 25 años**, que supera en 7,8 puntos a la tasa de paro masculina en esta franja de edad (47,7%).

Atendiendo al tiempo de búsqueda de empleo, hay más mujeres desempleadas de larga duración, es decir, que llevan **más de dos años buscando empleo** en nuestra región, 26.300 mujeres frente a 20.200 hombres. En términos porcentuales, del total de mujeres desempleadas, el 40% de ellas lleva más de dos años buscando empleo (este porcentaje es del 34,5% en el caso de los hombres, lo cual arroja una brecha de 6 puntos)

A esto hay que añadir una desigual contratación de las mujeres: las mujeres tienen más dificultades para abandonar el paro. Según los datos de contratación del Observatorio de Empleo de la Junta de Extremadura, en diciembre de 2017 se realizaron en nuestra Comunidad 47.402 contratos, de los cuales el 61,5% fueron contratos a hombres (29.161) frente a los 18.241 realizados a mujeres.

Es una barrera estructural, como así lo demuestran mes a mes los datos de paro registrado o los datos de la EPA en cada trimestre.

BRECHA EN LA ACTIVIDAD: La brecha de actividad de mujeres con respecto a hombres alcanza los 15 puntos porcentuales. La tasa de actividad masculina fue del 62,2% (276.800 hombres activos), mientras que la tasa de actividad femenina fue del 47,5% (216.300 mujeres activas), lo cual equivale a 60.500 mujeres menos en la actividad, con respecto a los hombres, en nuestra región.

BRECHA EN EL EMPLEO: Se mantiene una brecha de 16 puntos en la tasa de ocupación entre mujeres y hombres. Mientras que la tasa de empleo masculina es del 49% (218.100 ocupados), la femenina es del 33% (151.200 ocupadas), lo cual equivale a 66.900 mujeres ocupadas menos, con respecto a los hombres, en nuestra región.

Una participación laboral desigual, que está caracterizada por la segregación. El 90% de las mujeres extremeñas están ocupadas en el sector servicios (frente al 58% de los hombres), el 92% si hablamos de mujeres asalariadas (frente al 60% de los hombres).

Por rama de actividad, las mujeres ocupadas extremeñas se concentran en dos grupos: el 43% de ellas trabaja en Administración Pública y Defensa, Seguridad Social obligatoria, educación, actividades sanitarias y servicios sociales (grupos O, P, Q del CNAE) y el 26% en Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de

motor y motocicletas, transporte y almacenamiento y hostelería (grupos G, H, I del CNAE). En cambio, los varones ocupados se distribuyen más homogéneamente entre las distintas ramas de actividad.

La desigualdad en el mercado de trabajo también queda patente en la feminización del tiempo parcial, ya que el 77,5% de las personas que trabajan a tiempo parcial en nuestra región son mujeres, o lo que es lo mismo, 8 de cada 10 empleos a tiempo parcial en nuestra región lo desempeñan mujeres. Por otro lado, el 29% de las mujeres ocupadas lo están a tiempo parcial frente al 6% de hombres.

Hay que tener en cuenta las consecuencias salariales y de prestaciones sociales que conlleva este abuso del tiempo parcial entre las mujeres, y que es uno de los factores que influyen en la llamada brecha salarial.

BRECHA SALARIAL: Según la Encuesta de estructura salarial de 2015, el salario medio bruto anual en nuestra región fue de 21.813,8 para los hombres y de 17.304,6 para las mujeres. Además de ser los salarios más bajos de todo el país, supone una brecha de género del 20,6%, 4 puntos porcentuales más con respecto a los datos de 2014., aunque 2 puntos por debajo de la brecha salarial a nivel nacional.

Si analizamos la distribución salarial, la brecha asciende hasta el 48% en los salarios correspondientes al percentil 10 de la tabla (7 puntos por encima de 2014, 41%), lo cual significa que el 10% de las mujeres asalariadas extremeñas (12.610) cobraron en 2015 menos de 4882€ anuales, cifra que está muy por debajo del Salario Mínimo Interprofesional anual, que fue de 9.080,40€ ese año, lo cual sitúa a miles de mujeres extremeñas por debajo del umbral de la pobreza, a pesar de tener trabajo, y las condena además a un riesgo de pobreza en la tercera edad ya que esos ingresos tan bajos se traducen en prestaciones y pensiones muy bajas también. Por su parte, el 10% de los hombres asalariados de la región (16.640) cobraron menos de 9350€.

BRECHA EN PROTECCIÓN SOCIAL Y PENSIONES: Desde CCOO hemos denunciado que las brechas de género en el empleo se prolongan en las prestaciones por desempleo y en las pensiones futuras.

Según datos de la Agencia Tributaria (2016), del total de personas que percibieron algún tipo de prestación por desempleo en nuestra región, el 48,2% fueron mujeres (80.162 mujeres), que cobraron una prestación media anual de 2.694€, frente a los 3.011€ que cobraron los varones (86.067 perceptores), lo cual supone una brecha del 10,5%.

En lo que se refiere a pensiones, del total de personas perceptoras de algún tipo de pensión en nuestra región, el 52,5% fueron hombres frente al 47,5% de mujeres. Sin

embargo, la cuantía media anual de estas pensiones fue de 12.772€ en el caso de los varones y 9.825€ en el caso de las mujeres, lo cual supuso una brecha de género del 23%.

Ellas son minoría entre quienes acceden a las pensiones contributivas por jubilación y sus pensiones presentan una gran brecha de género como consecuencia de sus obstaculizadas carreras profesionales y las peores condiciones laborales en que se insertan. Por otra parte, las mujeres son las principales receptoras de las pensiones por viudedad, tanto por la desigual posición en el mercado laboral que dificulta su acceso por derecho propio a una pensión como por su mayor longevidad. Y por último, también son mayoría como receptoras de pensiones no contributivas, el 73% en nuestra región según datos de 2016 de Seguridad Social, por su mayor responsabilidad en el cuidado del hogar y de menores y mayores dependientes.

INACTIVIDAD Y ROLES DE GÉNERO: De las más de 400.000 personas inactivas de nuestra región, casi el 60% son mujeres (el 58,6%, 238.700). De ellas, el 40% lo es por dedicarse a las llamadas estadísticamente “labores del hogar” (96.100), frente al 6% de los hombres dedicados a estas tareas (9.800).

En materia de conciliación y corresponsabilidad, en 2017 se solicitaron en nuestra región 5660 prestaciones por maternidad, según estadísticas de Seguridad Social, de las cuales 5584 (99%) fueron percibidas por mujeres, frente a las 76 percibidas por varones, aunque esta cifra experimentó un crecimiento del 13, 43% frente al año anterior.

En cuanto a las excedencias, el 92% de las personas que se acogieron a una excedencia por cuidado de menores fueron mujeres en nuestra región y el 77% en el caso de las excedencias por cuidado de familiares.

AGENDA SINDICAL

Frente a estas brechas de género, CCOO Extremadura muestra su compromiso de lucha sindical en los diferentes escenarios que le son propios, como la acción sindical en las empresas, la negociación colectiva, las movilizaciones sociales o el diálogo social bipartito y tripartito. Una lucha intensa para conseguir los mejores resultados para las trabajadoras, para la clase trabajadora y para la sociedad. Una lucha que se concretará en 7 objetivos prioritarios, que centrarán la agenda sindical de CCOO en materia de igualdad de género:

- 1. Acabar con las brechas de género en el mercado laboral:** es necesario que desde el Gobierno regional se implementen políticas activas de empleo con perspectiva de género que garanticen el acceso de las mujeres extremeñas a un empleo de calidad. CCOO Extremadura está realizando aportaciones en esta línea en el proceso de elaboración del nuevo Plan de Empleo de la región.

Por otra parte, es necesario incluir, desde la negociación colectiva, cláusulas de acción positiva que corrijan las desigualdades en materia de género existentes en las empresas en cuanto a la promoción, la formación, y/o las retribuciones. En este sentido, CCOO Extremadura se marcará como objetivo revisar todos los convenios que caduquen en este año 2018 para analizarlos desde la perspectiva de género y proponer la incorporación de aquellas cláusulas y/o medidas correctoras de desigualdades. Para ello será necesario también formar en igualdad de género a aquellas personas que se sienten en las mesas de negociación de dichos convenios colectivos.

Asimismo, CCOO Extremadura instará también al Gobierno para que haga cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas, y para comprobar que estos planes se están llevando a cabo. Así como para promover la elaboración y negociación de dichos planes y medidas en empresas que no están obligadas pero que tienen un volumen de trabajadores y trabajadoras suficientes como para ser susceptibles de ello.

Por su parte, la lucha contra la discriminación salarial debe combatirse con normas y políticas de transparencia sobre la composición y estructuras salariales, con negociación colectiva y con subidas salariales que incluyan subidas adicionales sobre los salarios más bajos, que fundamentalmente son percibidos por las mujeres.

Por último, CCOO Extremadura urge a la nueva Consejera a que convoque la mesa de igualdad en el marco del proceso de diálogo social abierto en nuestra región para abordar de una vez el Pacto extremeño por la igualdad de género.

- 2. Atajar las violencias machistas y sus distintas manifestaciones:** Para CCOO Extremadura es un elemento central de la acción sindical lograr que las mujeres estén seguras en el trabajo y en la sociedad. No queremos seguir contando asesinatos de mujeres, ni asistir a la enésima campaña de descrédito de las mujeres agredidas, ni que ninguna mujer tenga que abandonar su puesto de trabajo cansada y sola ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que la impide desarrollar su trabajo y vivir su vida en libertad e igualdad, ni que el Gobierno se siga haciendo fotos respecto al Pacto de Estado en materia de Violencia de Género pero no habilite los fondos presupuestados para este año, estimados en 200 millones de euros adicionales. Para CCOO imperativo lograr que el Gobierno sitúe acabar con todas las violencias sexuales y de género contra las mujeres como una prioridad de Estado y que se ejecuten los compromisos presupuestados del Pacto de Estado.

En la región, CCOO Extremadura seguirá formando a su activo sindical en materia de derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género y continuará elaborando y negociando protocolos de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo para poder actuar de una manera eficaz en los centros de trabajo.

- 3. Acabar con la división sexual del trabajo mediante la corresponsabilidad y servicios públicos de conciliación:** Conocemos el gran arraigo de una división sexual del trabajo que establece roles de género desiguales para mujeres y hombres, adjudicando a las mujeres el cuidado de las personas y el trabajo doméstico. Romper con esta mentalidad patriarcal es una prioridad para CCOO Extremadura, que además aboga por establecer medidas efectivas de corresponsabilidad ente mujeres, hombres y la sociedad, con el fin de compartir los cuidados de las personas que los necesitan. Además, para nuestra organización es prioritario lograr la dignificación y equiparación total del sector del empleo del hogar y acabar con la desvalorización social de los sectores laborales feminizados.
- 4. Conseguir un sistema de protección social solidario, sostenible e igualitario:** Desde CCOO hemos denunciado que el nuevo perfil de pobreza laboral afecta especialmente a las mujeres. A la brecha salarial se añade que las mujeres son mayoría entre quienes reciben los salarios más bajos. Que están menos protegidas en las prestaciones por desempleo. Que la brecha salarial se proyecta además, en la brecha de las pensiones. Como consecuencias de las peores carreras laborales, más discontinuas y con períodos más largos de desempleo, las mujeres reciben menos pensiones contributivas y de cuantías más bajas.

5. **Lograr igualdad en reconocimiento y representación:** La igualdad en lo material, lo laboral y lo económico solo se podrá lograr de manera afianzada cuando se consolide la igualdad en lo cultural, lo simbólico y lo político. Para CCOO, como sindicato sociopolítico, es prioritario, por tanto establecer la plena participación, protagonismo y visibilidad de las mujeres en las esferas de la vida pública, incluyendo el pleno ejercicio de derechos sexuales y reproductivos y el reconocimiento de la diversidad sexual.
6. **Universalizar la educación en igualdad y respeto a la diversidad:** No lograremos la igualdad efectiva ni combatiremos eficazmente las discriminaciones sin la implicación necesaria de una Educación pública, laica, coeducativa, de calidad, que incluya a las mujeres como referentes, que integre materiales no sexistas, que eduque en corresponsabilidad, en la diversidad social, en el respeto y la prevención de las violencias machistas, que combata el sexismo y la lgtbfobia, que oriente académica y vitalmente sin sexismo y sin estereotipos y que utilice un lenguaje inclusivo e igualitario.
7. **Concienciar sobre un consumo sostenible que respete derechos y condiciones laborales:** desde CCOO Extremadura somos conscientes de que el cuidado medioambiental nos atañe, también, sindicalmente. Además de poner racionalidad a patrones de consumo que ponen en peligro el medioambiente y la salud de las mujeres, desde CCOO queremos llamar la atención a la necesidad de concienciar sobre pautas de consumo que tengan en cuenta derechos y condiciones laborales dignas.