



• Febrero 2020 • Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO •



BRECHAS

IGUALDAD RETRIBUTIVA, UN DERECHO PENDIENTE



Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Foto portada: Feepik

Madrid. Febrero de 2020

ÍNDICE



PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
PRINCIPALES TENDENCIAS DE LA UNIÓN EUROPEA	9
SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN ESPAÑA	10
Mercado Laboral	10
● Actividad	10
● Ocupación	10
● Temporalidad en el empleo.....	14
● Jornada a tiempo parcial.....	15
● Inactividad.....	16
● Maternidad y conciliación.....	17
Formación	19
Participación de la mujer en consejos de administración ...	20
EFFECTO DE LA SITUACIÓN LABORAL SOBRE LAS MUJERES	22
Brecha salarial	22
● Ganancia por hora.....	24
● Dispersión salarial.....	24
EFFECTO SOBRE LAS PRESTACIONES SOCIALES PERCIBIDAS POR LAS MUJERES	25
❶ Prestaciones por desempleo	25
❷ Pensión por jubilación	26
EFFECTO SOBRE LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES	26
PROPUESTAS POLÍTICAS DESTINADAS A MEJORAR LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES	29
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE CCOO	31



PRESENTACIÓN

La desigualdad retributiva, llamémosla así o discriminación salarial, es una de las principales reclamaciones históricas de las mujeres sindicalistas que, además, forma parte central de la agenda del feminismo y el sindicalismo en la actualidad, como eterno derecho pendiente.

Llevamos siglos reclamando desde el movimiento sindical, y desde luego CCOO desde su momento fundacional, algo tan básico como igual salario por igual trabajo. Es decir, que las mujeres reciban por su trabajo asalariado una remuneración igual que los hombres, ante trabajos iguales o equivalentes.

Porque, al contrario, lo que se da en nuestro entorno laboral, al igual que en todo el mundo, y que se evidencia estadísticamente mediante la brecha salarial de género es evidentemente una injusticia basada en el sexo-género que afecta a las mujeres. Supone una discriminación laboral que se manifiesta económicamente, que determina que las mujeres reciban salarios más bajos y que a menudo les condiciona un presente y un futuro de pobreza.

Es, también, componente fundamental de la violencia económica estructural, por tanto, una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, como se recoge en el Convenio de Estambul (2011).

Para CCOO, que se fundamenta en principios de justicia e igualdad, es una cuestión inaplazable, prioritaria, y por eso **hacemos un llamamiento para que sea considerada, también, una cuestión de Estado**. Los derechos se conquistan y se defienden para su ejercicio pleno. No puede seguir siendo un derecho eternamente pendiente.

Como sabemos, y el presente **Informe** detalla y cuantifica, esta desigualdad retributiva que alcanza en nuestro entorno a todos los sectores económicos, a todas las ocupaciones y es la consecuencia económica de la desigual inserción y participación laboral de las mujeres, resultado a su vez de una división sexual del trabajo todavía vigente y de una arraigada cultura patriarcal. Es una realidad incuestionable que provoca merma de derechos en las mujeres, que limita sus aspiraciones de autonomía económica y por tanto de su libertad personal y que se prolonga en otros ciclos de su vida, determinando las brechas que también se observan en las prestaciones y las pensiones.

Presentamos con este Informe una muestra de esta compleja desigualdad, de base material (económica) y escenario laboral pero originada en lo sociocultural, y es una herramienta útil para conocer mejor cómo se calcula, explorando algunos factores que convergen en causarla. Porque la metodología de análisis es importante, ya que determina la visibilidad, el peso, la verdadera dimensión de los distintos componentes de esta brecha salarial.



un derecho pendiente

Un **Informe** que señala bien que la precariedad laboral (la ausencia de un trabajo de calidad que garantice unas condiciones dignas de vida, según determina la OIT) afecta a la mayoría de la población trabajadora y de manera especialmente grave a las mujeres. Una precariedad laboral entendida esta como mayor tasa de paro, agravada por su larga duración y el agotamiento de las prestaciones por desempleo, junto a otros muchos indicadores: la desigualdad laboral, la brecha de género, la alta temporalidad, las jornadas parciales, las horas extras no pagadas o el deterioro de los indicadores de salud laboral y de accidentes de trabajo. Indicadores todos que muestran su peor rostro en las mujeres.

Por todo ello, CCOO estima prioritario actuar desde la negociación colectiva y desde el Diálogo Social, para lo que aportamos una batería de medidas en el **Informe**. Pero, también hay que actuar desde otros ámbitos: la calidad del empleo, vinculada al modelo económico; la enseñanza y la urgencia de educar para la igualdad y la corresponsabilidad, con una orientación académica, profesional y vital no sexista; la necesidad de invertir mediante las políticas públicas en gasto social y en infraestructuras en el sector de los cuidados, para socializar esta corresponsabilidad; las necesarias políticas públicas de igualdad, junto con la transversalidad de género de todas ellas, y, desde luego, la prioridad de corregir (o revertir) las reformas laborales que han contribuido a destruir empleo, acrecentar las desigualdades sociales y de género y a debilitar los derechos laborales y de negociación colectiva de las personas trabajadoras.

Queremos igualdad de derechos y queremos ejercer nuestro derecho a la igualdad. No puede haber fugas, paréntesis, vacíos..., en el ejercicio de los derechos. No puede haber derechos eternamente pendientes. Acabar con al brecha salarial tienen que ser, también, una cuestión de Estado.

6

Elena Blasco Martín

Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

igualdad retributiva

ÍNDICE





INTRODUCCIÓN

Tal y como recuerda el Consejo de Europa, 2020 marca un momento importante para la igualdad de género y los derechos de las mujeres; es un año en el que se celebrará el 25º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín. Varios marcos estratégicos pertinentes para la igualdad de género llegarán al final de su recorrido, entre ellos el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Comisión y el II Plan de Acción de la UE en materia de Género, «Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Transformar la vida de niñas y mujeres mediante las relaciones exteriores de la UE (2016-2020)».

Otro marco estratégico que llega a su fin es la Estrategia Europea 2020 (EE2020), agenda de empleo y crecimiento de la UE para la presente década. Dicha agenda hace hincapié en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador como medio de mejorar la competitividad y la productividad europeas y de sentar las bases de una economía social de mercado sostenible. Entre sus objetivos se establecen básicamente tres prioridades:

- 1 Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- 2 Crecimiento sostenible: promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva.
- 3 Crecimiento integrador: fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

Ante estas prioridades, la UE acordó establecer cinco objetivos principales cuya consecución es vital para alcanzar el éxito en el año 2020. De estos objetivos, hay que fijar la atención en tres de ellos que mantienen estrecha relación con el mercado de trabajo y la brecha salarial.

OBJETIVO 1. “El nivel de empleo de la población entre 20 y 64 años debería aumentar del 69% actual a por lo menos el 75% mediante, entre otras cosas, una mayor participación de las mujeres y los trabajadores más mayores y una mayor integración de los inmigrantes en la población activa”.

OBJETIVO 2. “Un objetivo educativo centrado en los resultados, que aborde el problema del abandono escolar, reduciéndolo al 10% desde el actual 15% y que incremente el porcentaje de la población de entre 30 y 34 años que finaliza la enseñanza superior del 31% a por lo menos el 40% en 2020”.



OBJETIVO 3. “El número de europeos que viven por debajo de los umbrales nacionales de pobreza debería reducirse en un 25% rescatando así a más de 20 millones de personas de la pobreza”.

La selección de estos objetivos no es aleatoria, los dos primeros (empleo y formación) están ligados de forma directa con el salario y, por tanto, con la brecha salarial. El tercero (nivel de pobreza) es un “efecto” de los anteriores. En ninguno de los objetivos hay una desagregación por sexo de los niveles a alcanzar, tampoco se recogen en las recomendaciones específicas de cada Estado¹.

Objetivos por Estados Miembros de EU2020²

Objetivos de los Estados miembros/UE	Tasa de empleo (en %)	Abandono escolar (%)	Enseñanza superior (%)	Reducción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social (número de personas)
Objetivo Principal UE	75%	<10%	40%	20,000,000
España	74%	15% (deserción escolar)	44%	1,400,000-1,500,000



En 2015, la Unión Europea (UE) fue uno de los promotores de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), comprometiéndose plenamente a su aplicación. De todos ellos, el que afecta de manera directa a las mujeres es ODS 5 “Igualdad de género” que en el contexto de la Unión Europea se centra en los progresos realizados en la reducción de la violencia de género y en el fomento de la igualdad de género en la educación, el empleo y los puestos de liderazgo.

La EE2020 fija valores concretos a alcanzar por cada uno de los objetivos marcados, mientras que los ODS fijan las metas a conseguir por parte de cada objetivo sin establecer un valor concreto que determine la consecución de dicho objetivo.

El informe de este año se ha realizado un análisis de la situación de las mujeres en el mercado laboral basado en los objetivos mencionados, por una parte para poner de manifiesto la necesidad de políticas igualitarias en el seno de la Comisión Europea y, por otra establecer un comparativo anual sobre los avances en algunos aspectos de la Agenda 2030.

1. Los datos correspondientes a estos objetivos han sido extraídos de Eurostat (Indicadores claves EU2020).
 2. Cuadro extraído de la Comisión Europea.

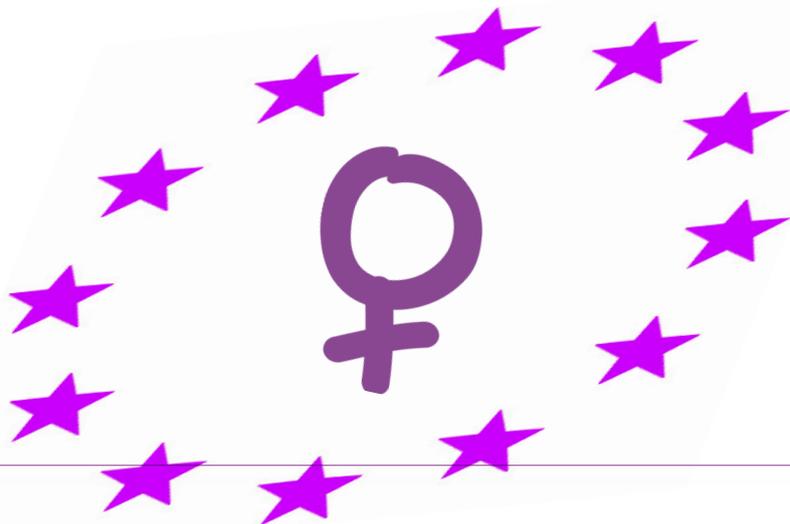


PRINCIPALES TENDENCIAS EN LA UNIÓN EUROPEA

La brecha de empleo entre hombres y mujeres a escala de la UE fue inferior a 12 puntos porcentuales en 2017, cifra muy inferior a la registrada en 2008, año en que alcanzaba el 15,1 puntos porcentuales. Esta mejora se vio impulsada en gran medida por un aumento de la tasa de empleo de las mujeres.

La falta de disponibilidad de servicios de atención formales accesibles y de calidad, en particular para los menores, es uno de los principales factores que obstaculizan la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

- En 2016, solo el 33 % de los menores de entre 0 y 3 años en la UE recibía atención por parte de servicios de educación o de atención formales, lo cual supone un aumento con respecto al 28 % registrado en 2008.
- La brecha salarial entre hombres y mujeres ha disminuido ligeramente en los últimos años. En 2016, los ingresos brutos por hora de las mujeres eran, por término medio, un 16% inferior a los de los hombres; tras la jubilación, esta diferencia aumenta exponencialmente con una brecha de género en materia de pensiones del 37 %.
- En 2017, una cuarta parte de los miembros de los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa eran mujeres.
- La forma en que las mujeres y los hombres distribuyen su tiempo entre el cuidado, el trabajo doméstico y las actividades sociales se ha vuelto más desigual en la UE con respecto a hace diez años. Esta disminución de la igualdad se ha producido en doce Estados miembros, mientras que en ocho Estados miembros se han observado mejoras.



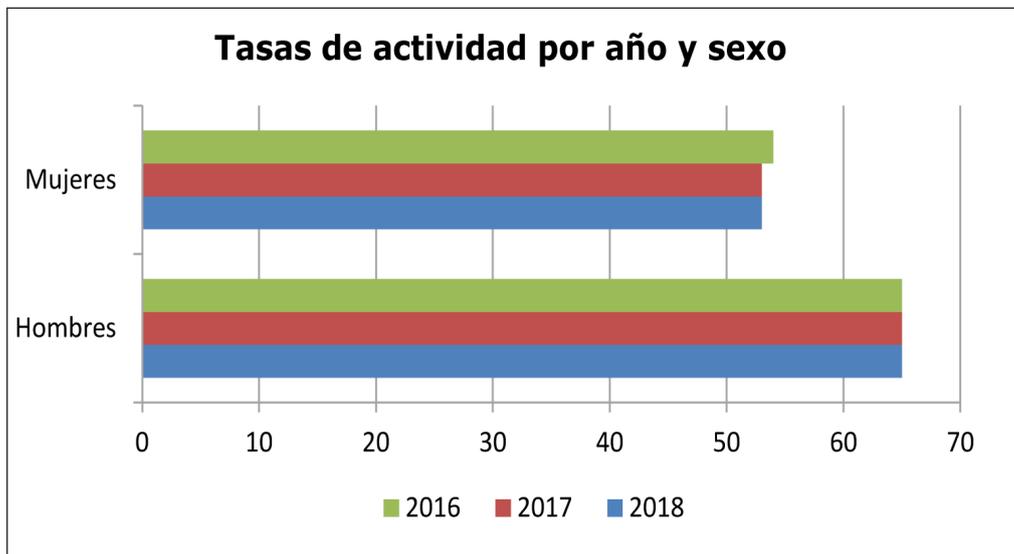


SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

MERCADO LABORAL³

■ Actividad

En el periodo 2016-2018 la población activa se ha mantenido estable siendo la tasa de actividad del 59%. Considerando las tasas de actividad por sexo, la masculina continúa siendo más elevada que la tasa de actividad femenina con una brecha de 12 puntos porcentuales.



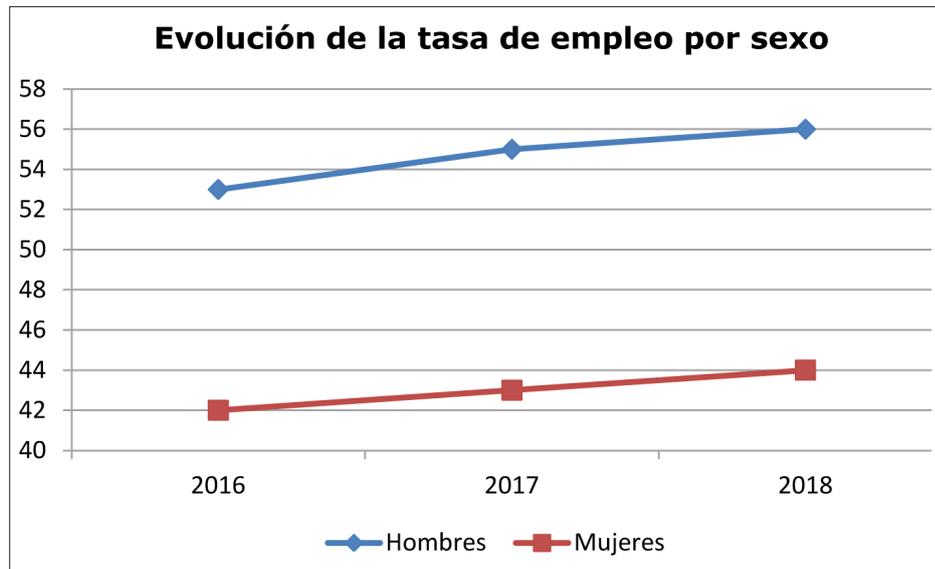
Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

La tasa de actividad de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los grupos de edad. En cuanto a los años de inserción en el mercado laboral ambas tasas son similares; la diferencia comienza a ampliarse a partir de los 30 llegando a reflejar una brecha de 19 puntos en el grupo de edad de 55 a 59 años.

■ Ocupación

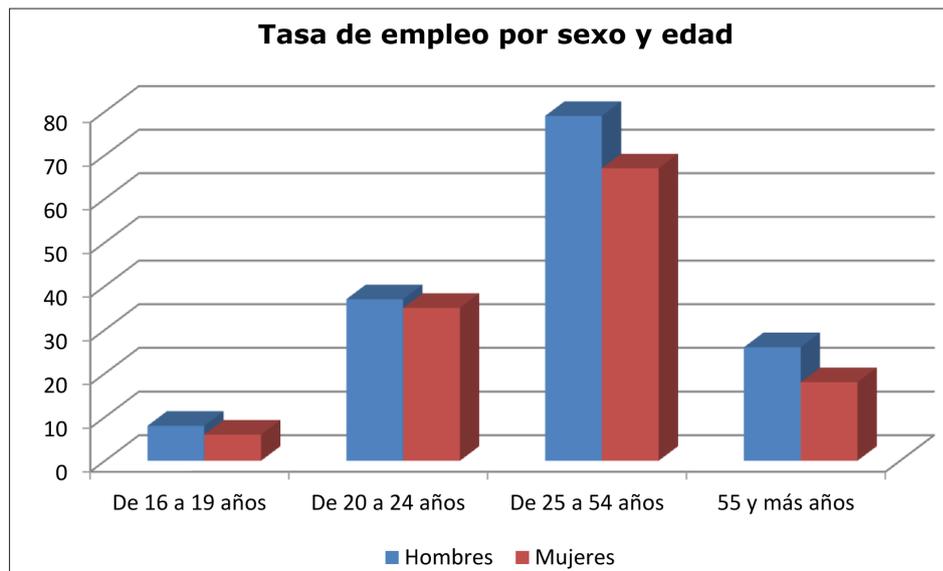
En el periodo 2016-2018 la tasa de empleo ha aumentado tanto en las mujeres como en los hombres, manteniéndose la brecha de género en 12 puntos.

3. El análisis del mercado laboral se ha realizado utilizando los últimos datos anuales disponibles en la Encuesta de Población Activa en el momento de hacer el informe.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

Esa brecha varía con la edad, entre la población joven la brecha de género es de 2 puntos, mientras que en el grupo de 55 y más años la diferencia aumenta hasta 8 puntos. La diferencia más marcada se produce en el grupo de 25 a 54 años, edades centrales para el empleo, con una brecha de 12 puntos. Son precisamente esos años en los cuales las mujeres que participan en el mercado laboral introducen modificaciones en su vida profesional motivadas por las tareas de cuidados tanto de menores como de mayores.



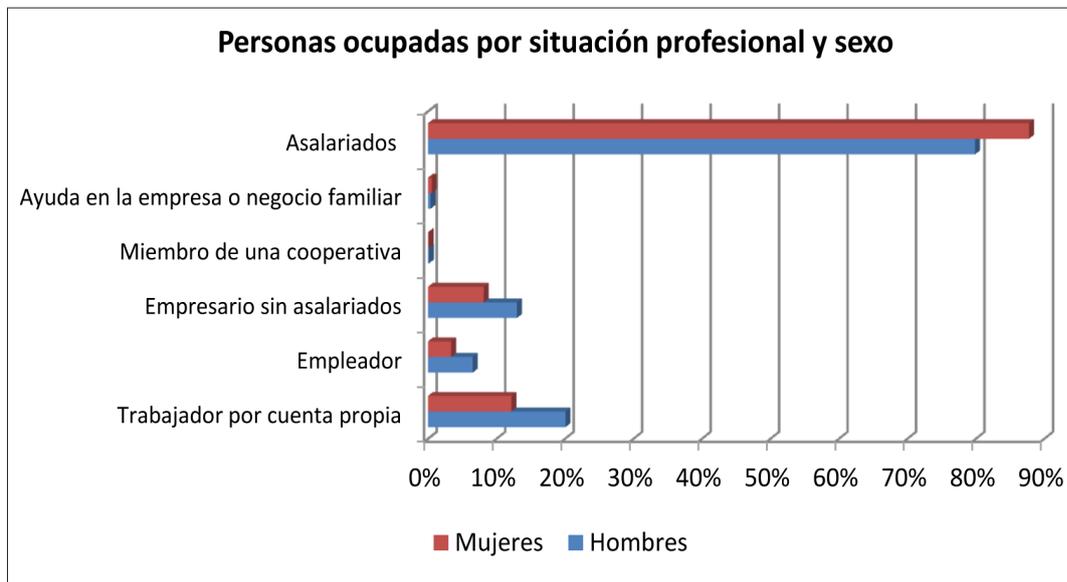
Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA



Igualmente, es en este grupo de edad en el que más mujeres abandonan el mercado laboral, declarándose inactivas, por atender el cuidado de menores y/o mayores dependientes.

Según los datos de Eurostat para la EE2020, la tasa de empleo de las personas entre 20 y 64 años en España es del 67%, dato que permite ser optimistas ante la consecución del objetivo del 74%⁴ en 2020; ahora bien, calculando la tasa por sexo, la realidad es distinta; mientras que la tasa de empleo masculina asciende al 73%, la femenina se sitúa en el 61%. De esta forma, es posible constatar que el objetivo de empleo de la EE2020 se cumplirá sin tener en cuenta la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El 16% de la población ocupada trabaja por cuenta propia. Las diferencias más significativas se producen en empleadores/as, empresarios/as sin personas asalariadas y trabajador/a por cuenta propia donde los hombres tienen una presencia más significativa que las mujeres.

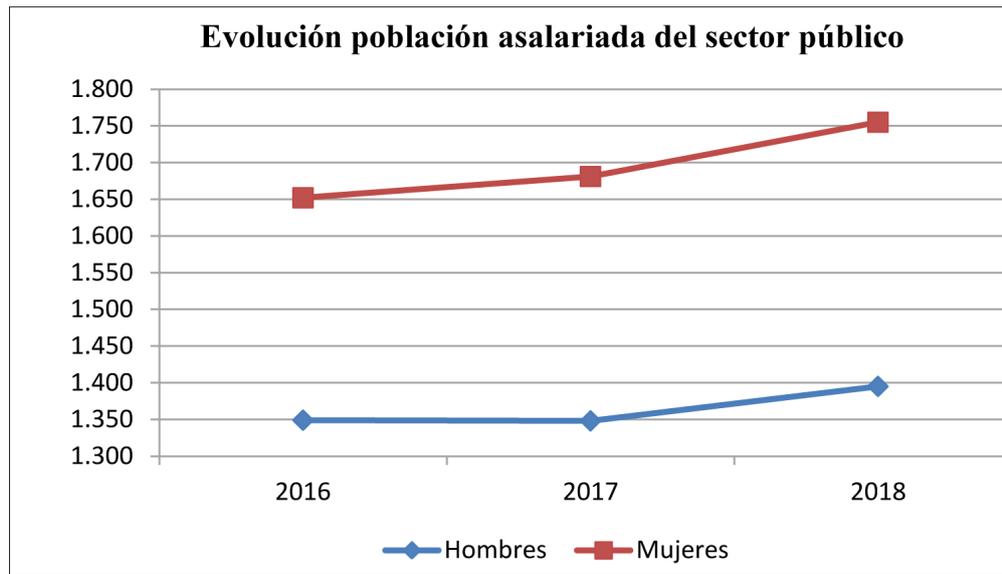


Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

Tanto las mujeres como los hombres que desarrollan su trabajo por cuenta propia tienen como ocupación principal la de Trabajadores/trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones.

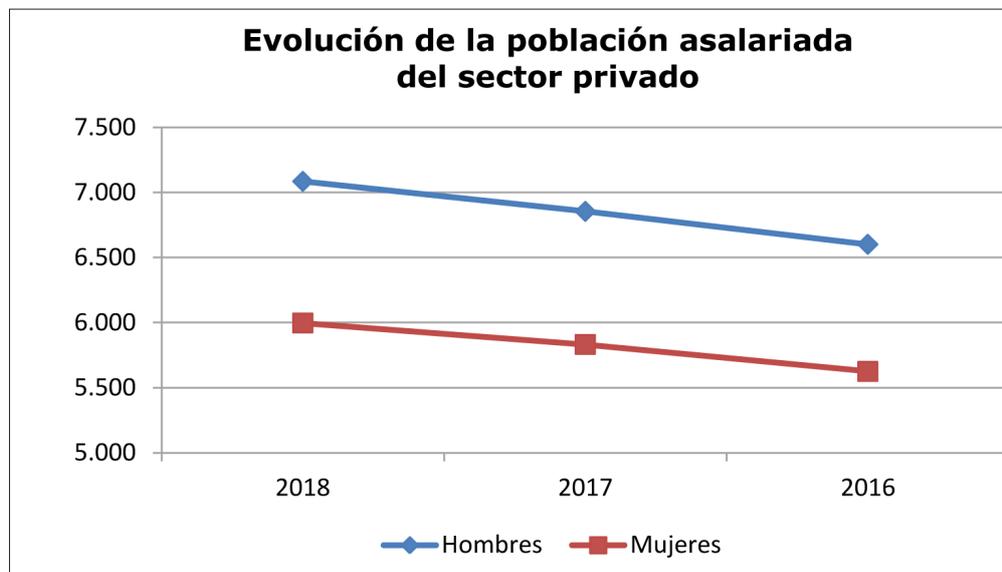
En cuanto a la población asalariada del sector público tanto la presencia de hombres como de mujeres ha experimentado un ligero ascenso en estos años, la mayor concentración y aumento de presencia de mujeres y hombres se produce en la administración autonómica y local.

4. En España se rebajó un punto porcentual el objetivo por recomendación específica de la Comisión Europea.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA. Datos en miles

La población asalariada en el sector privado ha aumentado en este periodo, siendo la evolución muy similar para ambos sexos, manteniéndose la brecha de género con carácter estructural.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA. Datos en miles

Los datos desagregados a partir de la rama de actividad revelan que el sector servicios concentra la mayor parte de las mujeres asalariadas, en las ramas de actividad de comercio, hostelería, Administración Pública; también están especialmente segregados los sectores destinados a la provisión de cuidados a otras personas: educación, acti-



vidades sanitarias y de servicios sociales y las mujeres ocupadas en el hogar familiar, así como el servicio a comunidades. Entre estos sectores se distribuyen tres millones de los cinco millones de mujeres asalariadas del sector privado que hay en España en 2017.

■ Temporalidad en el empleo

En el periodo 2016-2018 la tasa de temporalidad, en media anual, continúa siendo muy elevada en la población asalariada, principalmente entre las mujeres y en los intervalos de edad de la población joven, es decir, continua la tendencia a menor edad mayor tasa de temporalidad, sobre todo en las mujeres jóvenes.

Tasa de temporalidad de población asalariada por edad			
	2018	2017	2016
Total	27%	27%	26%
De 16 a 19 años	86%	85%	87%
De 20 a 24 años	69%	72%	71%
De 25 a 29 años	47%	48%	48%
De 30 a 39 años	29%	29%	27%
De 40 a 49 años	21%	21%	21%
De 50 a 59 años	16%	15%	14%
De 60 a 69 años	10%	10%	10%
70 y más años	21%	13%	19%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

14

igualdad retributiva

La tasa de temporalidad aumenta a lo largo del periodo tanto en el sector público como en el privado; mientras que en el sector privado el aumento es similar entre mujeres y hombres, en el sector público la tasa de temporalidad es más elevada entre las mujeres. Esta situación está motivada por las contrataciones temporales en sanidad, enseñanza y justicia; sectores caracterizados por una alta feminización.

En el periodo 2016-2018 se registra un aumento del empleo en todos los tramos de edad, con la excepción del grupo de 30 a 39 años, tramo que se caracteriza por la pérdida de empleo, situación que ya se producía en el periodo 2012-2015. Este tramo de edad se caracteriza por corresponder al momento en el que las mujeres introducen cambios en su vida profesional, llegando a dejar su empleo debido a situaciones de cuidado a personas mayores, dependientes, menores.

Son datos que ponen de manifiesto el carácter asimétrico de las responsabilidades de cuidado que las mujeres terminan asumiendo y que las apartan del empleo. Cuidar a las personas que lo requieren por su edad o condición es una actividad que debe ser compartida, por mujeres y hombres, de manera corresponsable, además de disponer de acceso a infraestructuras y servicios públicos, universales y de calidad.

Desde el ámbito laboral, las empresas deben acordar con las organizaciones sindicales medidas que favorezcan de manera efectiva la conciliación y la corresponsabilidad.

Desde CCOO exigimos que se activen sin dilación medidas de conciliación y corresponsabilidad a través de todos los cauces existentes: diálogo social, convenios colectivos, negociación colectiva de medidas y planes de igualdad, además de políticas nacionales, autonómicas o locales que correspondan.

■ Jornada a tiempo parcial

La jornada a tiempo parcial continúa siendo manifiestamente femenina, tal y como refleja que el 25% de las mujeres asalariadas tienen este tipo de jornada. La tasa de parcialidad se ha mantenido estable en el periodo 2016-2018, aunque con diferencias importantes entre la tasa de parcialidad femenina y la masculina. En las mujeres la tasa de parcialidad es del 25%, mientras que en los hombres ha pasado del 8% en 2016-2017 al 7% en 2018, es decir, la parcialidad en el empleo continúa siendo hegemonía de las mujeres, triplicando la tasa masculina. Esta parcialidad afecta de forma elevada a las mujeres tanto en el sector público (9%) como en el privado (30%).

No haber encontrado trabajo a jornada completa es el principal motivo para tener una jornada a tiempo parcial para las mujeres ocupadas (52%), seguido de *hacerse cargo del cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores (14%), la principal razón que alegan es no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores.*

La relación empleo a tiempo parcial con la conciliación y corresponsabilidad constituyen un eje importante de reivindicación por parte de CCOO. La jornada a tiempo parcial es una barrera estructural que dificulta a las mujeres la consecución de condiciones laborales adecuadas para garantizar su autonomía personal.

A menudo el trabajo a tiempo parcial se combina con un contrato temporal, lo que supone una mayor vulnerabilidad de las personas que tienen esta situación: el 10% de las mujeres asalariadas con contrato temporal tienen jornada parcial. Tres de cada cuatro hombres tienen contrato indefinido a jornada completa frente a una de cada dos mujeres, quienes aumentan su presencia en la jornada parcial ya sea a través de contratos indefinidos o temporales.





El 68,7% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen en el sector servicios, específicamente en comercio al por mayor y menor, hostelería, empleo doméstico, actividades administrativas y actividades sanitarias.

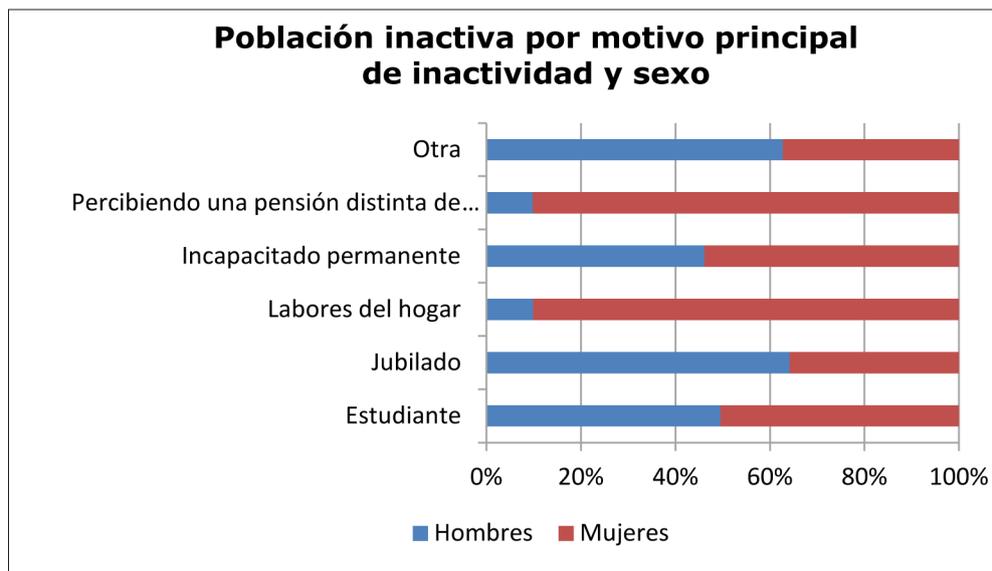
En resumen, los contratos parciales y la jornada parcial definen la política de contratación en España, escenario poco halagüeño en relación a la calidad del empleo y que pone de manifiesto la mayor precarización de las mujeres.

A lo largo de la vida, el empleo a tiempo parcial se constata como transitorio en el empleo masculino, mientras que para las mujeres se configura como un elemento estructural.

Además, continúa afianzándose la presencia de mujeres dentro del sector servicios en determinadas ramas de actividad, situación que tiene efecto sobre los salarios. Así, siguiendo lo afirmado por la Comisión Europea “cuando las mujeres constituyen la mayoría de las personas que trabajan en una ocupación determinada, reciben salarios más bajos. En el caso de los hombres sucede todo lo contrario.... Las capacidades de las mujeres a menudo se infravaloran porque se considera que reflejan características «femeninas», en lugar de capacidades y competencias adquiridas”.

■ Inactividad

Entre la población inactiva las mujeres representan el 58%, situándose 16 puntos por encima de los hombres. Observando los motivos para estar en situación de inactividad se encuentra un porcentaje similar de mujeres y hombres en el caso de ser estudiante; hay situaciones que están muy polarizadas en las mujeres (labores del hogar, estar percibiendo una pensión distinta a la jubilación), y en los hombres (jubilación, otra).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

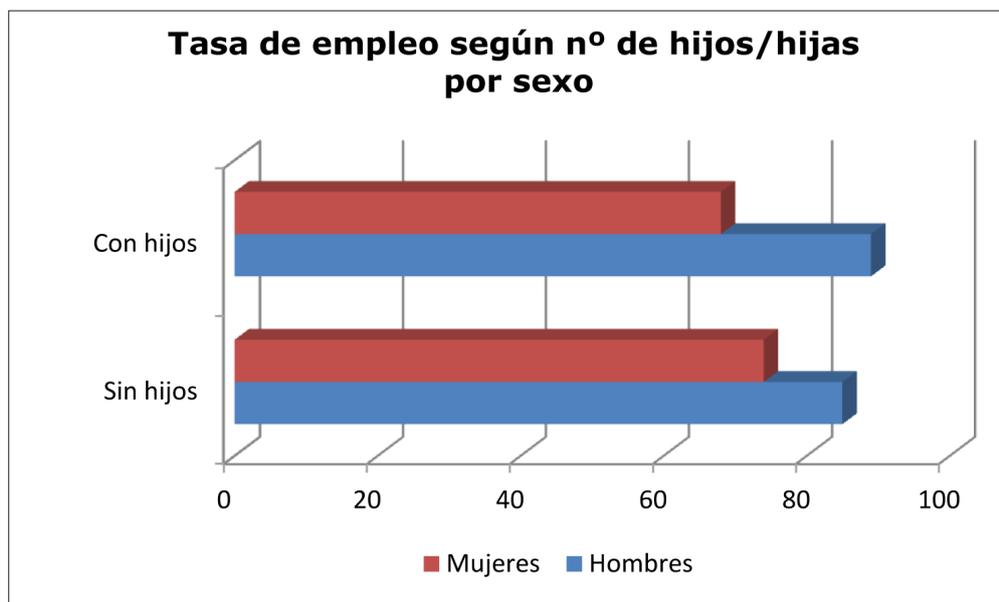
En términos absolutos, el número de chicas y chicos entre 16 y 29 años que se manifiestan inactivos es similar. Resulta muy llamativo que el número de chicas en ese periodo de edad que están inactivas por dedicarse a las tareas del hogar continua siendo muy elevado (198.000), principalmente teniendo en cuenta que se trata de un periodo de edad marcado por la formación y el inicio de la vida laboral.

Una causa de esta inactividad es la ausencia de ayudas a la dependencia en el caso de cuidados a personas dependientes, como el no poder costear o no existir servicios de atención adecuados en la zonas de residencia tanto para personas dependientes como para menores. Estas situaciones provocan que sean las mujeres de la familia las que asuman estas tareas de cuidados en detrimento de su presencia en el mercado laboral, incluso de su formación que puede verse afectada por este hecho.

La asunción de los cuidados no remunerados no es percibida como una medida que contribuya al crecimiento económico además de generar la dependencia económica de las mujeres que los asumen.

■ Maternidad y conciliación

Un factor que tiene notable repercusión sobre la presencia de las mujeres en el mercado laboral es el de la maternidad. Si la tasa de empleo general masculina es superior a la femenina, el hecho de tener hijos o hijas agudiza la diferencia. La tasa de empleo masculina aumenta con el hecho de tener hijos o hijas, mientras que en el caso de las mujeres la situación se invierte; situación que se incrementa en función del número de hijos/hijas, contribuyendo así a aumentar la brecha de género.



Fuente: elaboración propia a partir datos EPA

Esta misma situación se reproduce entre las mujeres con y sin hijos/hijas: la tasa de empleo es 6 puntos inferior para aquellas que tienen hijas/os.

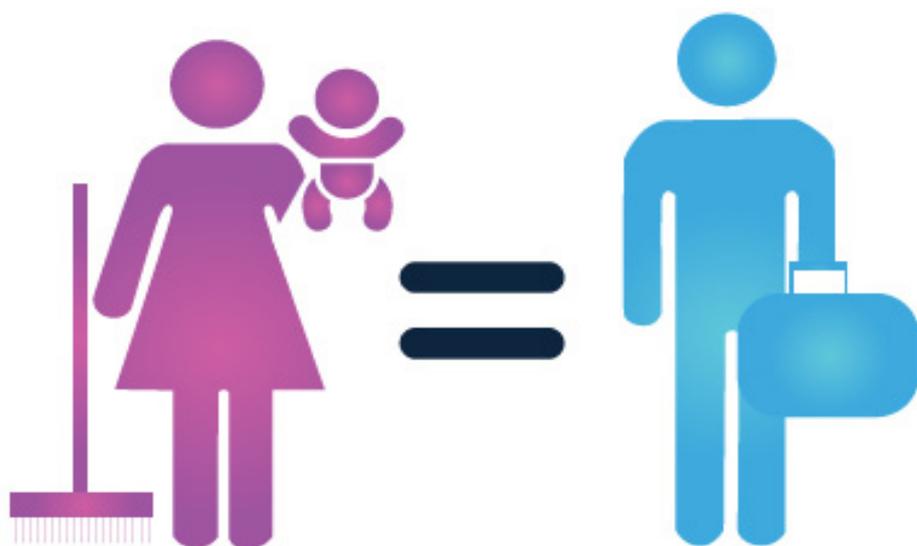
La falta de inversión en políticas públicas junto con los recortes producidos fuerzan el regreso de las mujeres al espacio privado del hogar por la doble vía de la destrucción de empleo y de la destrucción de servicios públicos de cuidado; así dentro del grupo de mujeres inactivas que no buscan empleo por cuidar a personas dependientes, el 46% de las mujeres de 35 a 44 años alega como motivo de esa inactividad no poder costear o no existir servicios adecuados para el cuidado de menores.

La maternidad tiene efecto sobre la presencia de las mujeres en el mercado laboral y efectos sobre el salario: las mujeres tienden a reducir su jornada, lo que tiene su reflejo no solo en el salario sino en las futuras prestaciones a las que pueda optar, lo que supone una mayor vulnerabilidad y posibilidad de caer en situaciones de pobreza.

De las personas que han dejado de trabajar por cuidar a un hijo o hija propio o de la pareja, el 87% de los hombres lo hicieron por un período de seis meses como máximo. En el caso de las mujeres estos períodos son más desiguales, el 50% realizaron una interrupción de seis meses, el 21% entre seis meses y un año y el 10% durante más de 5 años.

Una situación a tener en cuenta es la de aquellas mujeres que no tienen hijos y que no desean tenerlos, los motivos económicos-laborales que alegan para ello son: razones laborales o de conciliación de la vida laboral y familiar (34%), continuar estudiando (29%) y razones económicas (22%).

En cuanto a la conciliación, existen grandes diferencias en las dificultades que alegan mujeres y hombres para llevarla a efecto. En el caso de los hombres, las razones que característicamente la dificultan para mujeres y hombres. En el caso de los hombres argumentan tener jornadas laborales largas (61%) así como efectuar largos desplazamientos a/desde el lugar de trabajo (61%). La principal razón que exponen las mujeres es la falta de apoyo por parte de los jefes (58%).



18

igualdad retributiva

↑
ÍNDICE



FORMACIÓN

En cuanto a formación, la EE2020 fija un doble objetivo: por una parte pretende reducir el abandono escolar, fijándolo en un máximo de 10% para la educación secundaria, y por otra parte, aumentar la formación de nivel superior en el conjunto de población entre 30-34 años.

En España el valor fijado de reducción de abandono en educación secundaria es el 15%. A lo largo del periodo se ha ido produciendo un descenso en el abandono aunque el objetivo marcado por España no se cumple para el conjunto de la población (17%); situación diferente se da tomando los resultados diferenciados por sexo: la situación de las mujeres es favorable (14%) mientras que en los hombres el abandono de la educación secundaria se sitúa en el 22%.

La falta de empleo tiene un efecto directo sobre la necesidad de formación para poder incorporarse al mercado laboral con mejores condiciones de trabajo y salario. Sin embargo, sigue habiendo una falta de itinerarios flexibles entre la formación profesional y las escuelas de formación y los establecimientos de enseñanza superior continua.

El porcentaje de personas entre 30-34 años, que cursan estudios superiores en España era 42% en 2018 dato inferior al objetivo del 44% señalado por la EU2020. En el periodo 2008-2018 se ha incrementado la formación de nivel superior en 1 puntos. Realizando una comparativa por sexo, son las mujeres quienes más han aumentado su presencia en la formación de nivel superior (48%) en el periodo de 2008 a 2018.

En 2017, el 37% del total de ocupados con titulación superior estaba desempeñando en España un puesto de baja cualificación.

Otro dato a tener en cuenta es que cuatro años después de graduarse, las mujeres obtienen menos contratos indefinidos que los hombres (un 46% frente a un 59%) y un sueldo medio inferior: 24.445 euros anuales frente a los 27.000 de ellos.



Como conclusión, debería existir un equilibrio entre educación y formación, así como entre educación y trabajo. Por tanto, se debería invertir más en mejorar la permeabilidad entre la educación obligatoria y profesional y la formación hacia la educación superior. Del mismo modo que entre la educación y el mercado de trabajo para procurar una transición más fluida y eficiente de la educación al trabajo.



PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

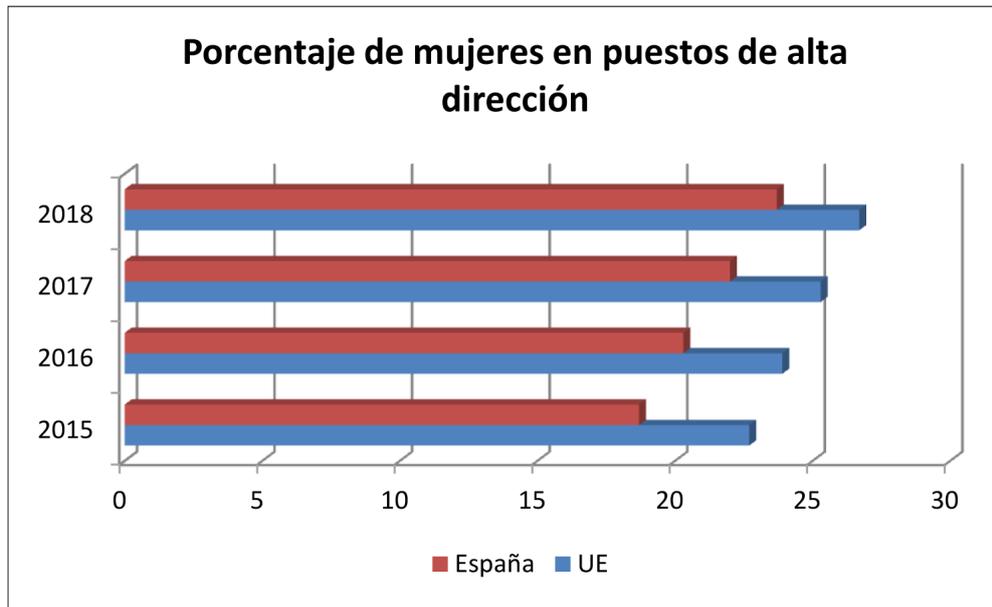
Aunque España es uno de los primeros países de la UE que adoptó alguna medida en este campo, la legislación en vigor corresponde a un contexto muy diferente, previo al estallido de la crisis, y con otras perspectivas de implementación. La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres recomienda a las sociedades anónimas con 250 o más personas empleadas que alcancen al menos el 40% de mujeres en sus consejos de administración en 2015.

Además, el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas adoptado en 2006 insta a las grandes empresas españolas a lograr una adecuada diversidad de género, como parte de su política y de la responsabilidad social corporativa (RSC).

En España, sin embargo, ninguna de las medidas vigentes tiene carácter obligatorio y no existen sanciones formales por incumplimiento. De hecho, la situación de desigualdad en la representación está presente tanto en el terreno político como en el económico (Comisiones Obreras, 2013; ADECES, 2013).

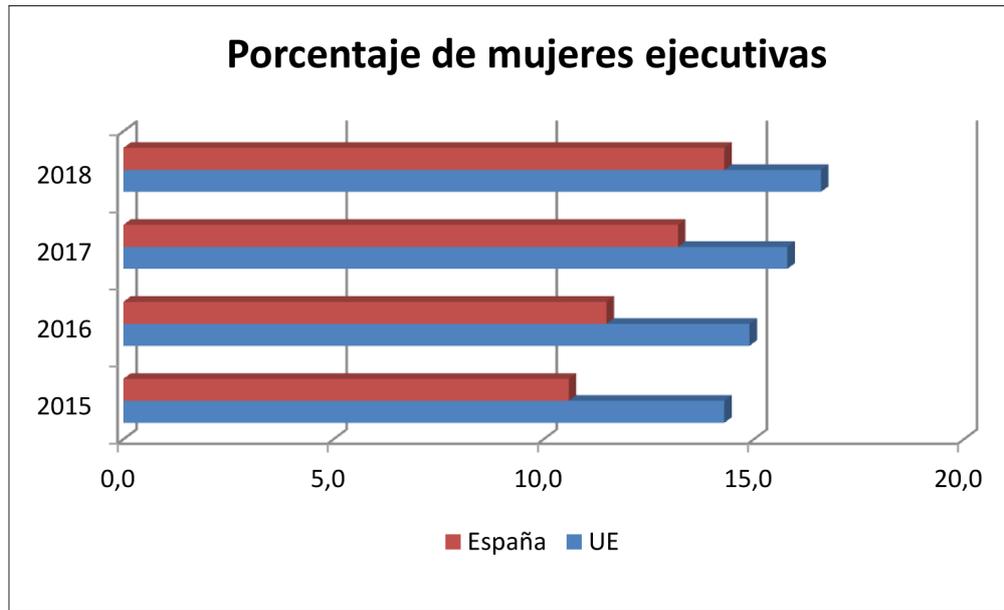
20

igualdad retributiva



Fuente: EIGE, 2019

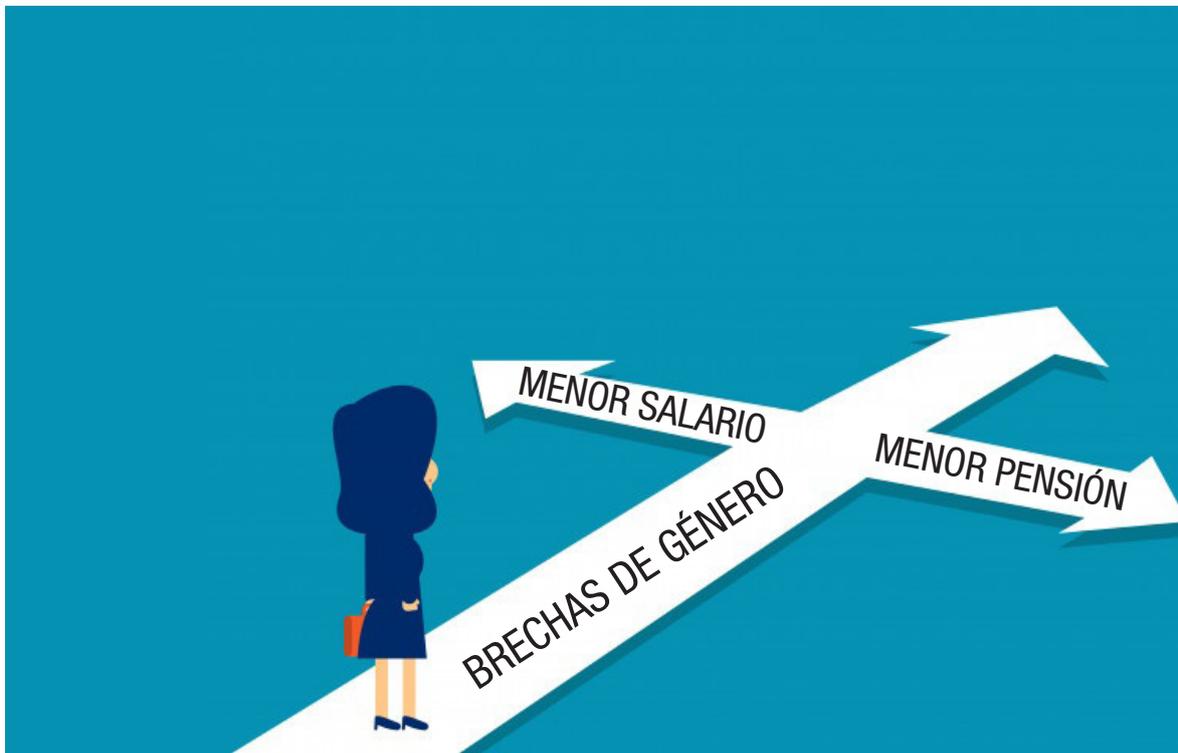
La participación de las mujeres en puestos de administración de grandes compañías que participan en bolsa ha ido en aumento en los últimos años; aunque esa presencia difiere en intensidad según se referencia la totalidad de puestos de alta dirección y de puestos ejecutivos. Tomando como referencia el conjunto de personas en los mencionados puestos, las mujeres en España en 2018 representan el 24%, participación que desciende al 14% en los puestos ejecutivos.



Fuente: EIGE, 2019

Y de esas el 3% de las mujeres ocupan puestos como directores y gerentes, concentrándose en el grupo de Directores de departamentos administrativos y comerciales.

21



EFECTO DE LA SITUACIÓN LABORAL SOBRE LAS MUJERES

La posición que ocupan las mujeres en el mercado laboral continúa siendo precaria, tal y como se ha ido analizando. Esa posición y precariedad tienen varios efectos que no son independientes ni, mucho menos, de menor importancia. Unas condiciones laborales peores originan menores salarios bajos alimentando la brecha salarial por una parte, y por otra parte tienen efectos negativos en los sistemas de protección social y en las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

BRECHA SALARIAL⁵

Las mujeres continúan manteniendo un papel subordinado en el mercado de trabajo debido a que su inserción laboral se realiza en peores condiciones que la de los varones. De esa inserción laboral en peores condiciones surge gran parte de la brecha salarial existente entre sexos: Las mujeres perciben salario medio menor que los hombres por realizar un trabajo similar.

Al mismo tiempo, son ellas las que presentan mayores niveles de inactividad que los hombres y a pesar de ello su tasa de desempleo es ligeramente superior (o menor su tasa de empleo). Dentro de las empleadas, su actividad laboral la realizan en peores condiciones que los hombres (jornada parcial, contrato temporal, segregación sectorial y ocupacional, masculinización de los complementos salariales,...) lo que se refleja en un salario medio menor.

En 2017 el salario medio era de 23.646€ existiendo una marcada diferencia entre los salarios medios de hombres (26.392€) y de mujeres (20.608€). Esos 5.784€ de diferencia entre salarios son resultado de diversos factores: sector de actividad, ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, complementos salariales...

La mayor remuneración media anual de la población con contrato indefinido (25.085€) respecto de las personas con contrato temporal (17.034€) se produce entre mujeres y hombres con diferente intensidad. La ganancia media masculina mejora de un contrato temporal a uno indefinido (57%) en mayor medida de lo que mejora para las mujeres (35%).

5. El análisis de la brecha salarial se ha realizado con los últimos datos disponibles extraídos de la de Encuesta anual de Estructura Salarial 2019

Ordenando a la población asalariada según la cuantía del salario mensual percibido, en el decil 1 (corresponde al 10 % con salarios más bajos) el 72 % de las personas que lo componen son mujeres. En este decil, cuyo salario medio son 464 euros, las mujeres tienen un salario medio de 453 euros y los hombres 493 euros. Estos salarios varían en función del tipo de jornada.

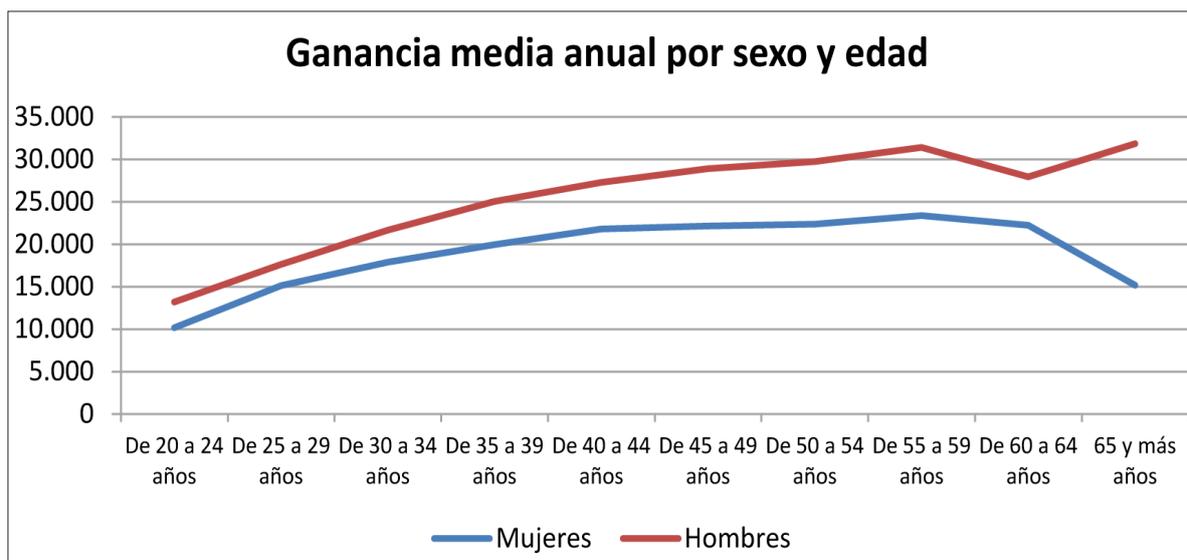
Las mujeres con jornada a tiempo completo perciben un salario medio de 647€ y con jornada parcial perciben un salario de 443€. Con independencia del tipo de jornada, en este decil predominan los contratos temporales de mujeres (74%).

Cuatro ramas concentran a la mayoría de las personas que se sitúan en este decil con jornada parcial: empleo del hogar, hostelería, comercio y servicios auxiliares a empresas, ramas caracterizadas por su alta feminización, y por una altísima precarización que hace que tener empleo no sea garantía para abandonar la pobreza. Son las nuevas trabajadoras pobres.

En el conjunto de la población asalariada tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, un 19% de las mujeres –frente a un 8% de los hombres- gana menos que el salario mínimo interprofesional (SMI).

En cuanto a la jornada a tiempo completo, el porcentaje de mujeres (41%) que cobra entre 1 y 2 veces el SMI continúa siendo superior al porcentaje de hombres (33%), lo que ratifica que las mujeres se ubican en mayor medida que los hombres en los salarios más bajos, tanto en el conjunto de jornadas laborales (donde pesa el tiempo parcial) como entre las personas asalariadas a tiempo completo.

Calculando la brecha anual por grupos de edad, se comprueba que la brecha se acentúa en los grupos de edad entre los 45 y los 60 años; es decir, tiene una mayor incidencia en una parte importante del tiempo de cotización, que es un elemento fundamental en el cálculo de la protección social (desempleo, jubilación).



Fuente: INE, Encuesta anual de Estructura Salarial

■ Ganancia por hora

Tomando como referencia exclusivamente la ganancia/hora la brecha salarial persiste. Las mujeres ganan, de media, 14€ y los hombres 16€, lo que pone de manifiesto que la ganancia/hora de las mujeres debería incrementarse el 15%. Con estos datos es posible afirmar que las mujeres continúan protagonizando la “brecha” con relación a los hombres en términos de salario: por una parte las mujeres tienen un salario medio por hora inferior al de los hombres, además de haber más mujeres trabajando a tiempo parcial.

■ Dispersión salarial

La dispersión salarial ofrece información sobre la igualdad/desigualdad salarial dentro de cada sexo y permite compararla entre hombres y mujeres. Para analizar la dispersión salarial en España en 2017, se ha ordenado a la población en función de su ganancia salarial en sentido creciente, lo que permite observar las diferentes posiciones en cada sexo y poder compararlas.

En el conjunto de la población asalariada en 2017, el salario medio de las mujeres era de 20.608 euros al año, pero la mayoría ganó menos, en concreto la mitad de las mujeres ganaron menos de 17.2015 euros al año. El 10% de las mujeres asalariadas que menos ganan (percentil 10), tenía una ganancia salarial anual inferior a 7.162 euros, mientras que el 25% ganaba menos de 11.568 euros al año.

24

Ganancia media anual. Medias y percentiles por sexo

Porcentaje de personas asalariadas por debajo de ese salario	Ganancia anual en euros		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Percentil 10 (10%)	8.584	7.162	11.393
Cuartil inferior (25%)	13.897	11.568	16.327
Mediana (50%)	19.830	17.215	21.970
Cuartil superior (75%)	29.629	26.174	32.513
Percentil 90 (90%)	42.454	37.897	45.813
Media	23.646	20.608	26.392

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Datos en euros.



igualdad retributiva

En todos los percentiles el salario masculino es superior al femenino y las diferencias salariales se reducen en los estratos de población con mayores salarios. En el percentil 10, el salario de las mujeres tiene que aumentar en un 59% para equipararse al de los hombres, mientras que en el percentil 90 (grupo con mayores ingresos) el salario de las mujeres tiene que aumentar un 21%.

EFFECTO SOBRE LAS PRESTACIONES SOCIALES PERCIBIDAS POR LAS MUJERES

1 Prestación por desempleo

En el informe *La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones*⁶) pone de manifiesto que las diferencias en la protección social que se producen entre hombres y mujeres son consecuencia de las diferencias existentes entre ambos sexos en el mercado de trabajo: condiciones laborales, jornada, salarios, etc.

La duración y calidad de las prestaciones varía en función del tiempo de cotización y de si se accede a una prestación contributiva o asistencial.

En el caso de las prestaciones por desempleo, en 2017 el 52% de las personas beneficiarias de las mismas fueron mujeres. La tasa media de cobertura frente al desempleo en 2017 fue del 56%. La diferencia entre la cobertura de hombres y mujeres fue de 10 puntos porcentuales, con una menor protección de las mujeres frente al desempleo.

Tras la reforma de la protección por desempleo, en el año 2012, la cuantía media de la prestación contributiva se redujo sustancialmente. En 2017 la cuantía media anual por beneficiario y mes de la prestación contributiva fue de 804€. En el año 2012 esta cuantía se situaba en 859€, sufriendo una reducción del 6%.

En el período 2012-2017 la cuantía media de la prestación contributiva de las mujeres es un 15% inferior a la de los hombres manteniéndose siempre por debajo de los 800 €.

Considerando que en la determinación de estas cuantías es fundamental el salario que percibía el trabajador mientras tenía empleo, se desprende que los salarios de las mujeres que accedieron a las prestaciones contributivas en estos años fueron inferiores a los de los hombres.

Otro de los aspectos que se modificaron en 2012 y que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, es la reducción de la cuantía de la prestación en función de las horas trabajadas.

La modificación establece que en el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a

6. Informe de la Secretaría Confederal de políticas Públicas y Protección Social, 2018.



tiempo parcial la cuantía de la prestación, en el caso de los subsidios, se percibirá en proporción a las horas trabajadas. El 68% de los perceptores de prestaciones con parcialidad son mujeres.

2 Pensiones por jubilación

Respecto de la prestación de jubilación, la presencia de la mujer se limita al 38% del total. La exclusión directa del mercado de trabajo que han sufrido durante generaciones las mujeres tiene hoy como consecuencia que la mayoría de las que disfrutan de una pensión lo hacen como beneficiarias de un tercero, tradicionalmente su marido.

En el caso de las pensiones de jubilación persiste la brecha. Así la cuantía media de la pensión de las mujeres se sitúa en 794,46 euros/mes resultando un 36% inferiores a las de los hombres. Los menores salarios y las carreras de cotización menos estables están seguramente en el origen de esta desigualdad.

EFFECTO SOBRE LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES

En el informe *Evolución de los accidentes de trabajo en España (2012-2018)*⁷ queda manifiesto que la presencia de las mujeres dentro del mercado de trabajo implica que sus accidentes tengan unas características particulares. Un indicador que lo demuestra son los accidentes in itinere: desde hace años se producen en términos absolutos un número mayor de accidentes al ir o volver del trabajo entre las trabajadoras, a pesar de suponer una proporción de población ocupada inferior a la de los hombres. En relación a esta situación se pueden apuntar dos circunstancias que sin duda influyen:

- **La especial incidencia de la contratación a tiempo parcial de las mujeres.** La necesidad de compaginar varios empleos para alcanzar un nivel de ingresos adecuado, obliga a aumentar el número de desplazamientos en el día, aumentando la posibilidad de accidentes.

7. Informe de la Secretaría Confederal de políticas Públicas y Protección Social, 2018.

- La “**doble presencia**”, al ser las mujeres quienes asumen en gran medida las tareas de cuidados. La ausencia de adecuadas políticas activas de conciliación y la falta de corresponsabilidad de la vida laboral y familiar así como de flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo, influye en las condiciones en las que se realizan los desplazamientos aumentando la posibilidad de materialización de accidentes.

Al revisar cómo ha evolucionado la siniestralidad por sexos entre 2012 y 2017 se aprecia que el incremento acumulado del índice de incidencia en jornada ha sido superior para las mujeres (17,4%) que para los hombres (14,7%).

El tipo de contrato es un factor determinante en la siniestralidad. Los contratos temporales tienen un índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada un 50% superior al de los contratos indefinidos. Dentro de los contratos indefinidos, aquellos firmados a tiempo parcial duplican el incremento de los a tiempo completo, mientras que los contratos temporales casi quintuplican el incremento del conjunto de los contratos indefinidos. Y es el contrato temporal a tiempo parcial, el de máximo nivel de precarización, el que de largo ha sufrido un mayor incremento de siniestralidad en este periodo.

La prestación económica que se percibe en los casos de incapacidad por accidente de trabajo y enfermedad profesional se calcula en función de la base reguladora y el origen de la incapacidad. En 2018 la prestación media de las mujeres por accidente de trabajo y enfermedad profesional fue de 939€ ante los 1.134€ percibidos por los hombres por la misma situación. El 60% de las mujeres que perciben estas prestaciones no superan el SMI.

27





BREECHAS

PROPUESTAS POLÍTICAS DESTINADAS A MEJORAR LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

El documento que contempla el programa acordado entre el PSOE y Unida Podemos en diciembre de 2019, recoge diferentes propuestas que de manera directa afectan a la participación de las mujeres en el mercado laboral, a sus condiciones laborales y, por extensión, a su salario.

Se ha realizado un extracto de aquellas **medidas que tienen impacto** directo sobre las mencionadas acciones:

- Derogar la reforma laboral.
- Subir el Salario Mínimo Interprofesional hasta alcanzar progresivamente el 60% del salario medio en España tal y como recomienda la Carta Social Europea
- Reforzar el control de la contratación a tiempo parcial, en especial en lo relativo a la distribución irregular del tiempo de trabajo contratado.
- Intensificar las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, particularmente en materia de tiempo de trabajo y de economía irregular.
- Impulsar la lucha contra el fraude laboral: Los esfuerzos se centrarán en tres áreas: 1) el abuso de la contratación temporal concatenada sobre un mismo trabajador o trabajadora, o un mismo puesto de trabajo; 2) el uso fraudulento del contrato a tiempo parcial con jornadas no declaradas y 3) identificar relaciones extra laborales que deberían articularse a través de contratos de trabajo como por ejemplo falsos autónomos, falsos cooperativistas y falsos becarios.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y responsabilidad en el tiempo de trabajo, las medidas propuestas se centran en los horarios y tiempos de trabajo:

- Promover un pacto social y político por la racionalización de los horarios, que incluirá una ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios.
- Derecho a la desconexión y la adecuada gestión del tiempo de trabajo dentro de la normativa laboral.



Al mismo tiempo, el documento recoge toda una serie de políticas para **garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, de las que se señalan por su importancia:

- Ley que garantice la igualdad retributiva y profundice en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través, entre otras, de medidas como la transparencia salarial, obligando a las empresas a llevar un libro de salarios. Implantación de planes de igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores, que deberán ser inscritos en el registro que se creará reglamentariamente.
- Equiparación por ley de los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles, permisos que sean totalmente iguales (16 semanas), intransferibles y retribuidos al 100% en 2021, modificando aquellas trabas actuales que dificultan la no simultaneidad de los permisos.
- Garantizar el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo, en el caso de personas trabajadoras con hijos o hijas, tras la reincorporación de un permiso de crianza, y hasta que los menores cumplan doce años.
- Potenciar las inspecciones laborales, incrementar el régimen sancionador y crear la Oficina Estatal de lucha contra la discriminación en la Inspección de Trabajo, con especial atención a las que sufren las mujeres, integrada en el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.
- Adoptar medidas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los términos recogido en la Ley de Igualdad 3/2007 en los organismos y órganos públicos y en los consejos de administración de las sociedades públicas y privadas, de forma progresiva en los próximos cuatro años; y en los órganos de toma de decisiones sobre las condiciones laborales, sobre los procesos electorales, sobre los convenios colectivos o sobre los acuerdos profesionales, como exigen las directivas comunitarias.

La puesta en marcha y aplicación de estas medidas requiere que la cohesión social, el empleo de calidad, la democratización de las relaciones laborales, y las garantías sobre sistemas de protección social, fiables, sostenibles en base a una fiscalidad suficiente, se configuren como la guía de actuación del gobierno. También implican que la igualdad se configure como una materia central en las mesas de diálogo social.

30

igualdad retributiva

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE CCOO

Desde CCOO se plantean diferentes propuestas que contribuirán a erradicar la brecha mejorando la presencia y permanencia de las mujeres en el mercado laboral así como de las prestaciones percibidas:

- La subida del SMI, la revalorización de las pensiones para el año 2020 y la revisión IPREM, un índice que se utiliza como referencia para la concesión de ayudas, subvenciones y subsidios, y que lleva congelado desde el año 2017, y sin incrementarse apenas desde el año 2009 (de 527 a 537 euros) son elementos básicos con un importante sesgo de género que necesitan abordarse con urgencia pues las mujeres suelen percibir proporcionalmente rentas más bajas.
- Abordar la reversión de la legislación laboral que está provocando tasas inasumibles de precariedad laboral -un exponente de ello es que volvemos al 27% de temporalidad (principalmente en mujeres), por encima de las cifras del año 2012, pero con mucha más rotación y menor duración media de los contratos. Precariedad que se explica en gran medida por la reforma laboral del año 2012, y también por aspectos de la del año 2010.
- Abordar la reforma del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, que avala el despido objetivo por bajas médicas intermitentes, situación que puede darse de forma mayoritaria en las trabajadoras y que puede incurrir en una discriminación indirecta por razón de sexo.
- Modificar las formas de poder cuasi-unilateral que se le ha otorgado al empresario y que en gran parte explican la devaluación salarial que hemos sufrido, así como las dificultades para recuperar los salarios, especialmente los más bajos, que apenas se han empezado a recuperar en el último año.
- Instar a una profunda revisión de las formas de contratación y despido, que han definido toda una cultura de la temporalidad y el despido, que debe ser sustituida por formas alternativas para la gestión de los cambios en las empresas, situando la extinción de contratos como última opción y apostando por la estabilidad en la contratación.
- En materia de pensiones y protección social se hace un llamamiento a recuperar consensos políticos y sociales básicos a través del Pacto de Toledo y el diálogo social. Es imprescindible la derogación de la reforma de pensiones del año 2013,



y emprender una negociación que mejore de forma significativa la estructura de ingresos de la Seguridad Social. El gran reto es generar la certidumbre de que nuestro sistema de seguridad social va a garantizar pensiones de calidad, a través de una financiación estable dentro de un sistema contributivo y de reparto, no solo ahora, sino en las próximas décadas.

- En relación con otras medidas contempladas, la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, articula algunas de las mismas:

- Implantación de planes de igualdad en empresas con 50 o más trabajadores, escalando el periodo para su negociación en función del tamaño de la empresa. Cabe recordar que el próximo 8 de marzo finaliza el plazo concedido para las empresas con 150 empleados y hasta 250.

- Modificaciones en cuanto a la duración de los contratos formativos.

- La obligación para los empresarios de establecer un registro de los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. En caso de diferencias superiores al 25% el empresario deberá justificar que la misma responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

- Adaptación de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar. Se hace especial incidencia en la adaptación de jornada para personas con menores de 12 años a cargo. Igualmente se establece la equiparación progresiva del permiso por nacimiento hasta llegar a las 16 semanas en 2021.

- Las medidas propuestas contra el fraude laboral, especialmente la jornada, están reguladas en el Real Decreto-Ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, donde se recoge la obligación del registro de la jornada que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, registro que debe conservarse durante cuatro años y que estará a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Pronto se cumplirá un año de la entrada en vigor de ambos reales decretos, en ese momento se estará en disposición de realizar un balance de resultados.

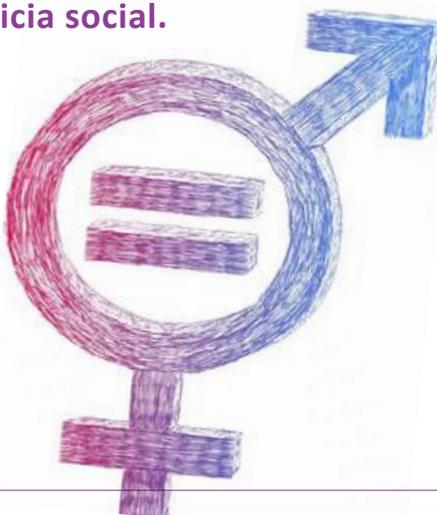
Otras medidas cuya aplicación redundará en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres:

- Políticas activas de empleo para mujeres desempleadas con itinerarios personalizados en orientación, formación y recualificación profesional.
- El papel de la Inspección de trabajo debe ser más relevante en la eliminación de la brecha salarial, y ello pasa por el incremento de formación en políticas de igualdad a las personas que conforman la Inspección laboral, junto con mayores recursos para que la Inspección pueda incrementar las actuaciones programadas en material de brecha salarial y de vigilancia del principio de igualdad. Asimismo, la Inspección de Trabajo debe reforzar y mejorar los mecanismos de control de la temporalidad y de la contratación a tiempo parcial, evitando el uso fraudulento de este tipo de contratación.
- Fortalecimiento de servicios públicos de calidad, especialmente en educación, sanidad y dependencia.
- Apostar por el desarrollo rural y la empleabilidad de las mujeres en este ámbito.

Todas y cada una de estas medidas, así como otras susceptibles de comenzar a aplicarse tienen un claro impacto corrector en lo que se ha determinado como feminización de la pobreza.

Unas condiciones laborales de las mujeres caracterizadas por la parcialidad, la temporalidad y una constante y perpetua brecha salarial, a lo que se une la infrarrepresentación e infravaloración de las tareas y ocupaciones feminizadas hace aumentar el riesgo de pobreza, más allá de la vida laboralmente activa de las mujeres, extendiendo los nocivos efectos de esa precariedad sobre las prestaciones por desempleo y las pensiones.

Prevenir, actuar y corregir esa desigualdad responde a una cuestión de justicia de género, de justicia social.



IGUALDAD RETRIBUTIVA, UN DERECHO PENDIENTE