



La acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Edita: Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

Compilación y coordinación:

Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO. Ana Herranz Sainz-Ezquerro

Susana Brunel Aranda

Edición: Diciembre 2014

Diseño y maquetación: Eventos y Sinergias, SL



Programa de Igualdad de género y conciliación, cofinanciado con fondos del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014.

ÍNDICE

Presentación	5
Ana Herranz Sainz-Ezquerro <i>Secretaria confederal de Mujer e Igualdad CCOO</i>	
1 La estrategia institucional para combatir la brecha salarial	7
Jesús Fuertes Zurita <i>Gerente Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León</i>	
2 La brecha salarial de género: algunos conceptos, datos y reflexiones	11
Gloria Moreno Raymundo <i>Profesora titular Fundamentos Análisis Económico</i> <i>Universidad de Alcalá de Henares</i>	
3 Mesa de debate: análisis de los datos y factores socio-laborales que inciden en la brecha salarial	
Introducción: Eva Cerdeiriña	25
<i>Secretaria de la Mujer Illes Balears CCOO</i>	
3.1 Inserción laboral y brecha salarial	27
Luis Zarapuz <i>Economista Gabinete Técnico confederal de CCOO</i>	
3.2 Impacto de la crisis y la reforma laboral en las condiciones laborales y la desigualdad retributiva	33
Ana Herranz Sainz-Ezquerro <i>Secretaria confederal de Mujer e Igualdad CCOO</i>	
3.3 Repercusiones de la brecha de género en las pensiones	35
Blanca Villate <i>Adjunta Secretaría confederal Protección Social y Políticas Públicas de CCOO</i>	
4 Las brechas de género. Acercamiento a la situación de Castilla León	
Introducción: Rosa Eva Martínez	49
<i>Secretaría de la Mujer UR de CCOO de Castilla y León</i>	
4.1 Raúl Lucas Rodríguez	51
<i>Responsable Sección Sindical y miembro Comisión Igualdad ITEVELESA</i>	
4.2 Milagros Herrero Calle	53
<i>Responsable de RRHH de la empresa SIRO</i>	
4.3 Vanessa Calleja Salazar	57
<i>Jefa Servicio Promoción Igualdad. Dirección Gral. Mujer Junta Castilla León</i>	
5 Conclusiones de los Talleres. Trabajo en Grupos	
5.1 Taller 1. El tratamiento de la brecha salarial en convenios y planes de igualdad ..	69
Coordina: Mabel Pérez Simal <i>Secretaria de la Mujer CCOO Galicia</i>	
5.2 Taller 2. Categorías y grupos profesionales por sectores de actividad y ocupación	73
Coordina: Luz García Olavarrieta <i>Secretaria de la Mujer CCOO Cantabria</i>	
5.3 Taller 3. Formación y sensibilización a negociadores/ Acciones positivas y Buenas prácticas	77
Coordina: Silvia Espinosa López <i>Secretaria Mujer Federación E. Sanidad CCOO</i>	

ANA HERRANZ SAINZ-EZQUERRA

Secretaria confederal de Mujer e Igualdad CCOO

Combatir la brecha salarial de género y mejorar el conocimiento de los factores que la causan mediante la acción sindical y la puesta en marcha de estrategias y medidas correctoras en las empresas en el ámbito de la negociación colectiva, es uno de los objetivos prioritarios de las I Jornadas estatales sobre **“La acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género”**, realizadas los pasados 3 y 4 de diciembre de 2014 en Valladolid, en el marco del Proyecto “Acción sindical y Negociación colectiva por la igualdad salarial” –ACCTIOON EQUAL PAY– que se desarrolla entre 2014 y 2015.

Este Proyecto promovido por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, a través de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, tiene como socio a la Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (Landsorganisasjonen i Norge, LO) y está cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo (EEA) 2009-2014, en el marco del Memorándum suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein («Estados donantes») y el Reino de España («Estado Beneficiario»).

Se encuadra en el Programa de Igualdad de Género y Conciliación, que tiene como finalidad contribuir a la reducción de las desigualdades económicas y sociales en el Espacio Económico Europeo por medio de, entre otros, el objetivo de Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral, con especial atención a la reducción de la brecha salarial.

Los materiales que ahora publicamos recogen las ponencias, debates y conclusiones de las mencionadas Jornadas, que han contado con la participación de personas expertas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y han intentado aglutinar distintos ámbitos de la vida social, sindical, empresarial y representación institucional.

Las jornadas han tenido una asistencia importante de responsables de las Secretarías de la Mujer de ámbitos sectoriales y territoriales y delegadas sindicales en las empresas, por lo que se ha cubierto el objetivo de mejorar la información, concienciación y sensibilización social sobre las brechas de género en el ámbito laboral, llegando directamente a las personas implicadas en los procesos negociadores y por extensión al conjunto de la población trabajadora.

Abordar el marco conceptual de la brecha salarial, el análisis estadístico, la relación con la situación socio-laboral de mujeres y hombres, la brecha en la protección social, las diferencias sectoriales y territoriales, las herramientas e instrumentos institucionales y sindicales puestos en marcha para combatirla, han sido las cuestiones principales tratadas en las Jornadas.

Conocer con mayor profundidad las posibilidades que ofrece la acción sindical, tanto en la elaboración de informes y estudios propios como en la elaboración de propuestas y detección de buenas prácticas en el marco de la negociación de convenios y planes de igualdad, así como otras actuaciones desarrolladas en formación, concienciación y divulgación, son factores clave para incrementar la eficacia en la detección y eliminación de la brecha salarial en sectores y empresas.

LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL

JESÚS FUERTES ZURITA

Gerente Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León

Ambito laboral y desigualdad

→ Acceso al empleo

- Tasa paro femenino en España 25,1% frente al 22,53% de los hombres.
- Tasa paro femenino en CyL 21,88 frente al 17,4% de los hombres (4,5 puntos por encima).

→ Permanencia en el empleo

- Unión Europea: los contratos a jornada parcial están suscritos mayoritariamente por mujeres (un 34,9% de mujeres trabajan a tiempo parcial), frente a sólo el 8,6% de los hombres.
- España: hasta un 75% de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres.
- En CyL la tasa de temporalidad es del 24,56% (2,6 puntos mas que la masculina).

→ Posibilidades ascenso y promoción

- Unión Europea: solo 12% mujeres entre directivos empresas cotizan en bolsa.

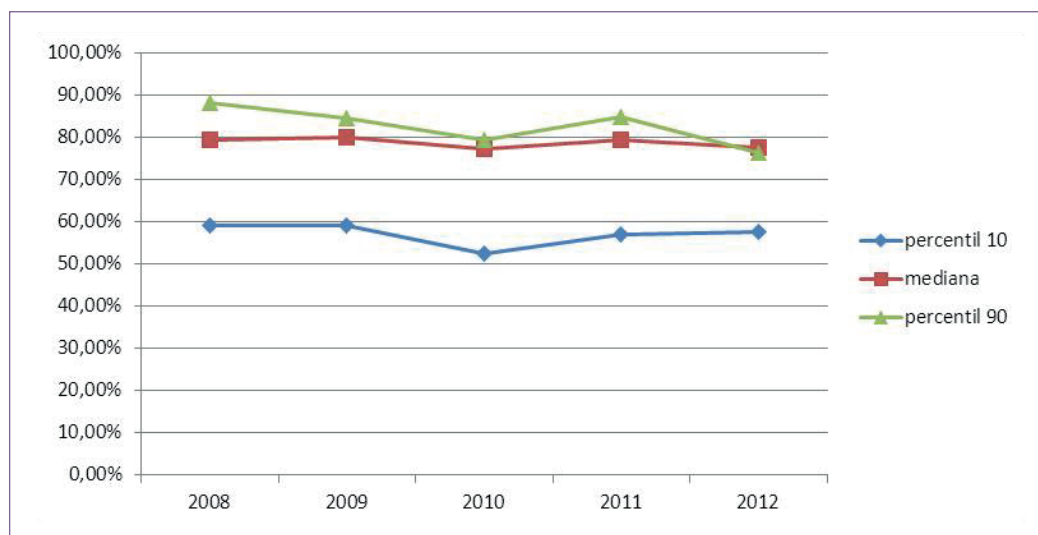
- España: la representación femenina en consejos Admon. Empresas del Ibex ha pasado del 12,1% en 2011 al 18,2% en 2014.

→ La brecha salarial

Para que una mujer europea perciba la misma retribución media anual que un hombre (desempeñando la misma categoría, la misma jornada y las mismas funciones), debería trabajar una media de 59 días más al año.

- En España en 2011, la diferencia salarial oscila: Entre el 4,8% para las menores de 25 años y 23,7% para mujeres entre 55 y 64 años.
- En Castilla y León, según reciente informe CC.OO., las mujeres perciben en la mediana, un 77,62% del salario que perciben los hombres por el mismo trabajo.
- En Alemania son mayoritariamente las mujeres las que ocupan los minijobs.
- En Europa las mujeres cobran un 16,2% menos que los hombres incrementándose hasta un 22,3% en países con un alto índice de desempleo.

Diferencia salarial por sexo. Castilla y León



% Diferencia sobre lo percibido por hombres. Castilla y León

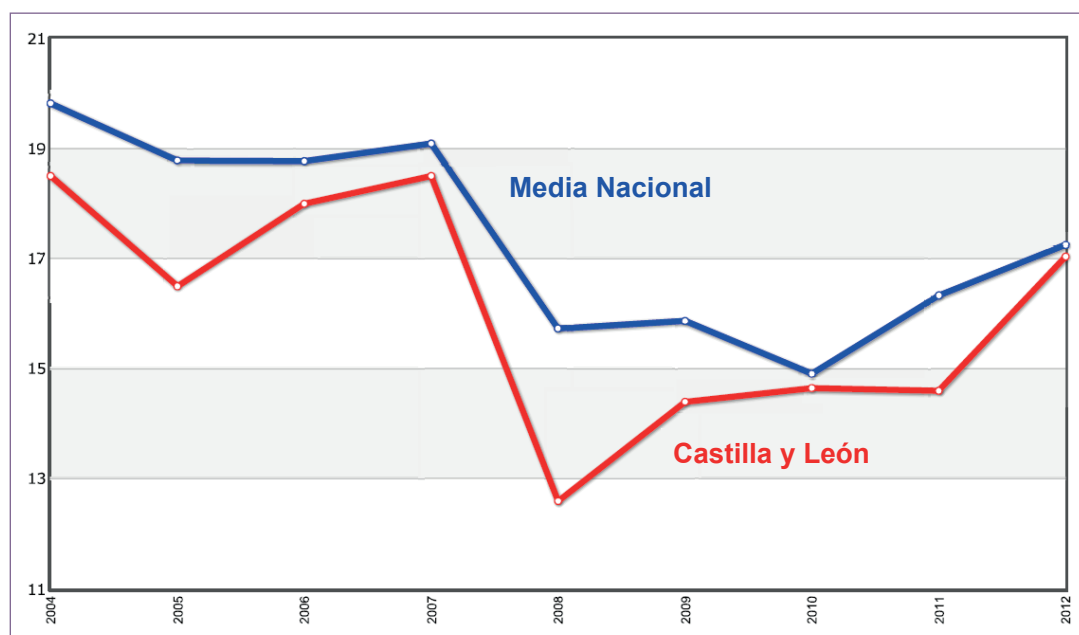
		2008	2009	2010	2011	2012
Percentil 10	mujeres	59,25%	59,12%	52,45%	57,07%	57,61%
Mediana	mujeres	79,39%	80,01%	77,24%	79,45%	77,62%
Percentil 90	mujeres	88,07%	84,48%	79,32%	84,85%	76,37%

Fuente: Informe CCOO "Los Servicios Sociales en CyL"

Mapa de la brecha salarial en la UE-28



Brecha salarial (no ajustada) entre hombres y mujeres (% salario varones)



Causas de la desigualdad

- Persistencia de ciertas actitudes y estereotipos que relegan a un segundo plano a la mujer, en todos los ámbitos, pero muy especialmente en el laboral.
- La diferenciación de los sectores laborales: aquellos sectores en que predominan las mujeres (limpieza, sanitarios) ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres.
- Infravaloración del trabajo y de las capacidades de las mujeres.
- Escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y alto nivel.
- Necesidad de las mujeres de conciliar la vida laboral y familiar.

Beneficios de acabar con la brecha salarial

- La igualdad de género es importante para el desarrollo al ser parte de la denominada "economía inteligente".
- No hay desarrollo sin igualdad:
 - ▶ Informe «desarrollo mundial 2012» del banco mundial.
 - La igualdad aumenta productividad.
 - Mejora otros resultados en materia de desarrollo.
- Varios datos de interés:
 - ▶ Si mujeres pudieran acceder a los mismos puestos que los hombres y tener las mismas posibilidades, se ganaría hasta un 20% más en productividad, dependiendo del país.
 - ▶ Informe de la Universidad de Stanford: Empresas de base tecnológica fundadas por mujeres son más eficientes obteniendo de media un 12% más de beneficios.
 - ▶ El 30,8% de las empresas constituidas en época de crisis han sido creadas por mujeres.
 - ▶ Estudio del Credit Suisse Research Institute: Las PYMEs con mujeres en sus Consejos de Administración incrementaron su valor un 17% mas respecto de aquellas que no contaban con mujeres, porcentaje que se incrementa hasta el 26% en el caso de grandes compañías.

Acción institucional contra la brecha salarial: marco normativo

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
 - ▶ Art. 14: establece como objetivo de las administraciones públicas de Castilla y León eliminar la discriminación salarial de las mujeres.
- Plan autonómico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Castilla y León (2013-2018):
 - ▶ Uno de sus objetivos estratégicos es la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y promoción en el trabajo.
- Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos e igualdad en el empleo (2012-2015).
 - ▶ Uno de sus objetivos estratégicos es la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y promoción en el trabajo.
 - ▶ El plan de empleo incluye 27 acciones específicas de sensibilización formación y orientación y 11 medidas incentivadoras de contratación y conciliación.

Acción institucional contra la brecha salarial: actuaciones concretas

- Incorporación aspectos sociales contratación pública.
 - ▶ Acuerdo 59/2012, de 26 de julio, de la junta de CyL.
 - ▶ Inclusión clausulas para integrar perspectiva de género como criterio evaluación. Entre ella las relativas a igualdad en retribuciones.
 - ▶ 2013: 181,1 m€. 64,9% contratos.
 - ▶ 2014: primer cuatrimestre 77,5 m€. 49% contratos.
- Extensión compromiso social a las empresas CyL.
 - ▶ Convenio marco 22/2/2013 entre consejo regional de cámaras oficiales de comercio e industria de Castilla y León y el presidente de la junta.
 - ▶ Reconocer a aquellas empresas que promuevan la igualdad efectiva e impulsen medidas de conciliación: "empresas socialmente reconocidas".

- Implantación planes de igualdad en empresas desde 2001.
 - ▶ Asesoramiento técnico a las empresas para la implantación de medidas dirigidas a impulsar la igualdad entre mujeres y hombres. De 2011 a 2013, en 140 empresas los sindicatos han negociado la implantación de planes de igualdad.
 - ▶ Colaboración agentes sociales para el asesoramiento a empresas en la implantación de planes de igualdad.
 - ▶ En 2013: 62 empresas asesoradas, 57 convenios, Intervención en 114 medidas, 13 Agentes de igualdad.

Acción institucional contra la brecha salarial: actuaciones concretas

→ Conciliación de la vida familiar y laboral

- Centros infantiles y cobertura.
 - ▶ Cobertura total de plazas infantiles: 58,72%, casi 26 puntos por encima del objetivo recomendado por la unión europea en la estrategia de Lisboa.
 - ▶ Cobertura rural: 54,89%.
 - ▶ 33.984 plazas distribuidas en 828 centros infantiles.
 - ▶ En los 3 últimos años se han puesto en marcha 41 nuevos centros infantiles.
- Afianzamiento del programa crecemos.
 - ▶ Incorporación del programa al acuerdo marco.
 - ▶ 231 centros infantiles de 0 a 3 años en pequeños municipios del medio rural, con 3.234 plazas y 332 empleos.
 - ▶ Ampliación días de apertura en las 29 e. Infantiles dependientes JCyL. Han permaneci-

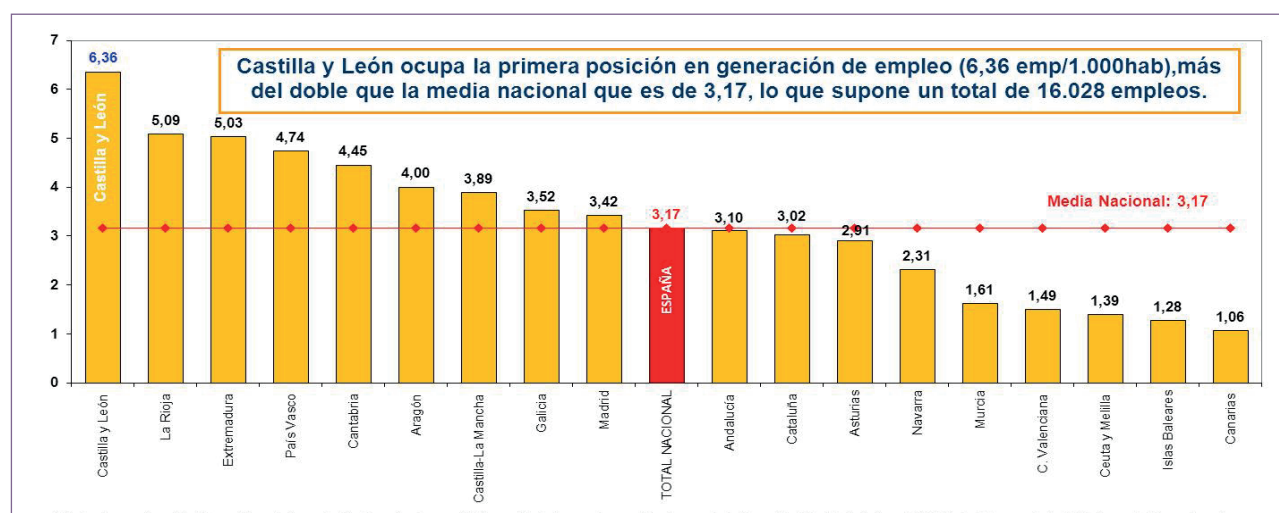
do abiertos, desde el 1 de septiembre hasta el 24 de julio, incluyendo las vacaciones de semana santa y la semana de navidad.

- Programa juntos (polígonos industriales).
 - ▶ 10 centros funcionando con 651 plazas y 96 puestos de trabajo.
 - ▶ Inversión: 9,7 m€.
- Desarrollo del programa "Conciliamos" en 2014.
 - ▶ Aprobado con consenso del diálogo social. Permite que unos 10.000 niños estén atendidos en verano, semana santa y navidad; 1,3 m€ para que menores puedan tener esta actividad y sus padres conciliar la vida familiar y laboral.
- Programa madrugadores y tardes en el cole.
 - ▶ Implantados en centros de educación infantil y primaria.
 - ▶ En 287 centros y atienden a más de 6.000 usuarios.
- Beneficios fiscales de apoyo a las familias.
 - ▶ Previsión 2014: 16.440 castellanos y leoneses beneficiados.
 - ▶ 12 m€ destinados a apoyar a las familias.

→ Profesionalización de los servicios

- Apuesta por la profesionalización.
 - ▶ Apoyo a familias que tienen personas dependientes o con alguna discapacidad a su cargo o personas mayores.
 - ▶ Para que mujeres puedan trabajar estamos apostando por los cuidados profesionales, que además, crean empleo, fundamentalmente en el medio rural y fijan población.

Nº de empleos generados por 1.000 habitantes por CC.AA. Datos a 31 de agosto de 2014



LA BRECHA SALARIAL: ALGUNOS CONCEPTOS, DATOS Y REFLEXIONES

GLORIA MORENO RAYMUNDO

Profesora titular Fundamentos Análisis Económico. Universidad de Alcalá de Henares

Introducción

Durante los últimos quince años uno de los cambios más importantes que ha experimentado el mercado de trabajo español ha sido la incorporación de las mujeres a la actividad remunerada. En concreto, en España, desde 1994, de los 6,1 millones de personas que se han incorporado al mercado de trabajo, 3,4 millones eran mujeres, y de los 8,2 millones de empleos que se han creado, 4,3 millones han sido ocupados por mujeres. Esto ha permitido que la diferencia entre la tasa de participación de hombres y mujeres se haya reducido en algo más de veinte puntos porcentuales y que las tasas de empleo también se hayan aproximado.

Sin embargo, todavía son muy notables las diferencias por género que se aprecian en el mercado de trabajo y, además, estos cambios en la composición de la fuerza de trabajo han tenido sin duda una incidencia clave en la formación y estructura de los hogares y familias. El modelo tradicional de organización familiar a lo largo del curso de la vida de hombres y mujeres que se regulaba por diferentes patrones y roles ha sufrido cambios significativos, dando paso a un modelo en el que ha sido básicamente la mujer la que se ha visto obligada a compatibilizar trabajo intra y extra doméstico, mientras que los hombres sólo han aparecido tímidamente en escena.

En gran medida, este proceso de incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto acompañado de los medios necesarios suficientes para lograr que las diferencias entre los hombres y las mujeres desapareciesen y que el orden y la igualdad aparecieran. La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007 nace con la pretensión de alcanzar la tan ansiada igualdad de oportunidades. Pese a estos esfuerzos algunas desigualdades persisten, como es el caso de la brecha salarial.

→ Situación actual de la mujer en el mercado de trabajo, algunos datos

- Mayor presencia y mayor formación
- ▶ Actividad, ocupación y paro
- ▶ Estudios
- Desigualdades
- ▶ Temporalidad
- ▶ Tiempo parcial
- ▶ Distribución por ocupaciones
- ▶ Conciliación
- ▶ Experiencia laboral...

→ La brecha salarial una desigualdad persistente y reflejo de las otras desigualdades

- ¿Qué entendemos por brecha salarial? ¿cómo se mide?
- Un ejemplo: incidencia de las trayectorias sobre las diferencias salariales

→ Consecuencias de la brecha salarial:

- Diferencias en la jubilación
- Incidencia de la pobreza por género

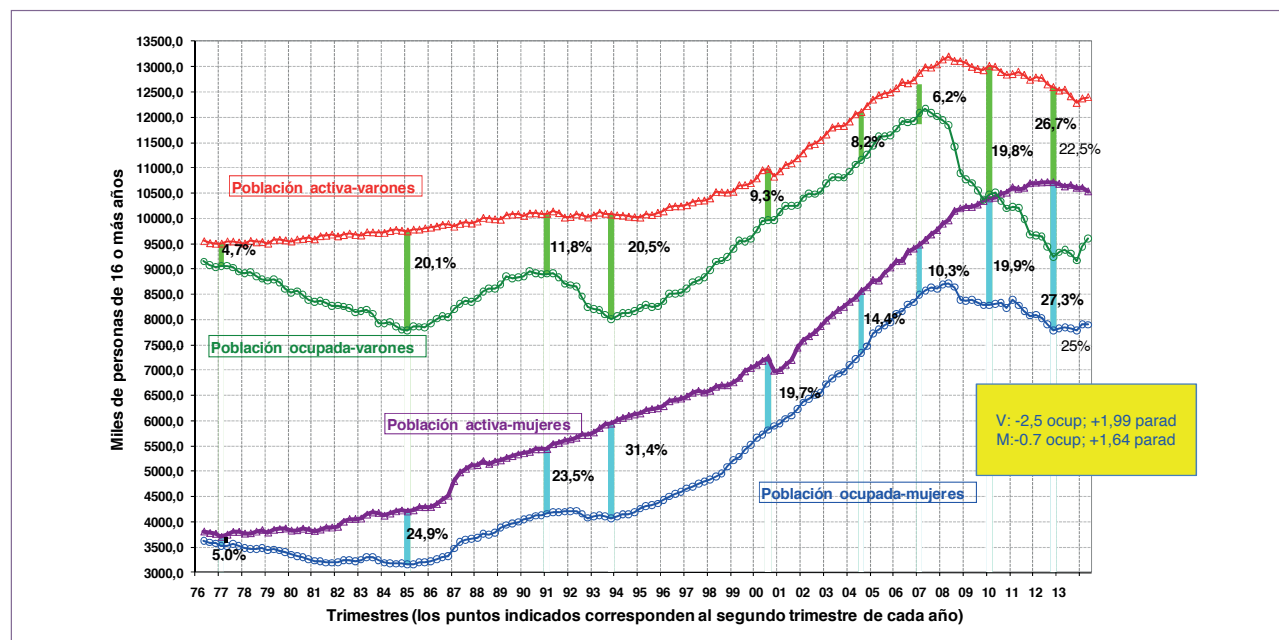
→ Mayor participación femenina

- Papel de los movimientos ideológicos
- Explicaciones desde el propio mercado de trabajo
 - ▶ Aumento de los salarios reales y mejora del salario relativo de la mujer
 - ▶ Crecimiento del sector servicios
 - ▶ Cambios en la trayectoria laboral de las mujeres
 - Hay más incorporaciones al mercado
 - Las mujeres permanecen en él, aunque cambien sus circunstancias familiares
 - Disminución del número de hijos (causa → efecto?)

Cebrián, I. y Moreno G. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español desajustes y Retos Revista de Economía Industrial, monográfico nº 367, 2008, pgs 121-137

- Aumento de la inversión en capital humano
- Mayor inversión en capital humano → obligación de recoger frutos
- Necesidad de “señalarse” en el mercado
- Estar más/mejor formadas que los hombres: competencia
- Ganar credibilidad: fama de trabajadoras inestables, fácil abandono

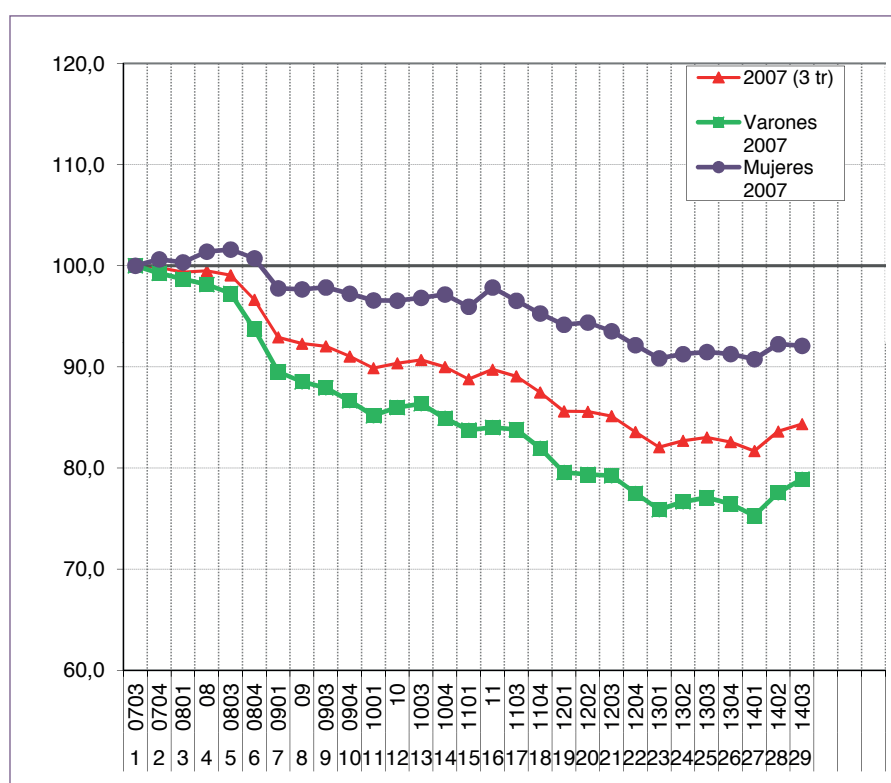
Evolución de la población en el mercado de trabajo



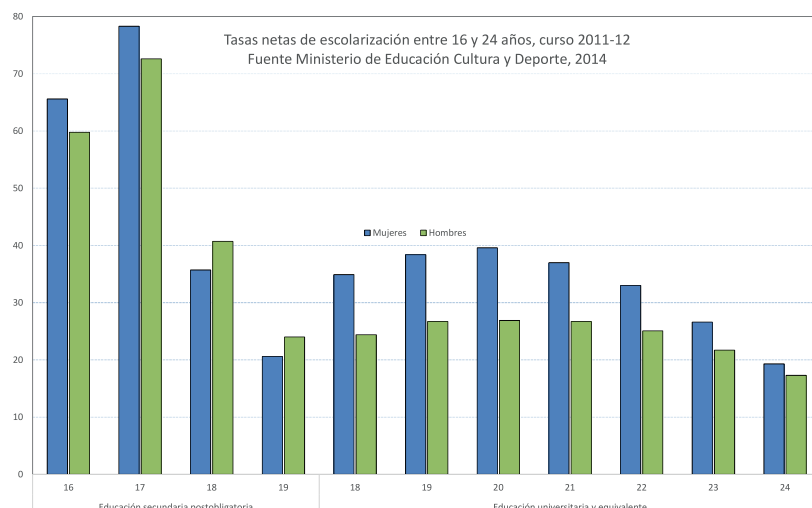
12

El gráfico refleja cuál ha sido la evolución de la población activa y de la población ocupada en el caso de los varones y de las mujeres desde 1976 hasta 2014. La población desempleada se deduce directamente de la diferencia entre las dos series y las barras de color destacan para algunos años claves de la evolución del mercado de trabajo español los niveles que alcanzaba la tasa de paro de estos dos colectivos.

Índice de empleo en la última crisis: hombres y mujeres



Mejorando su cualificación



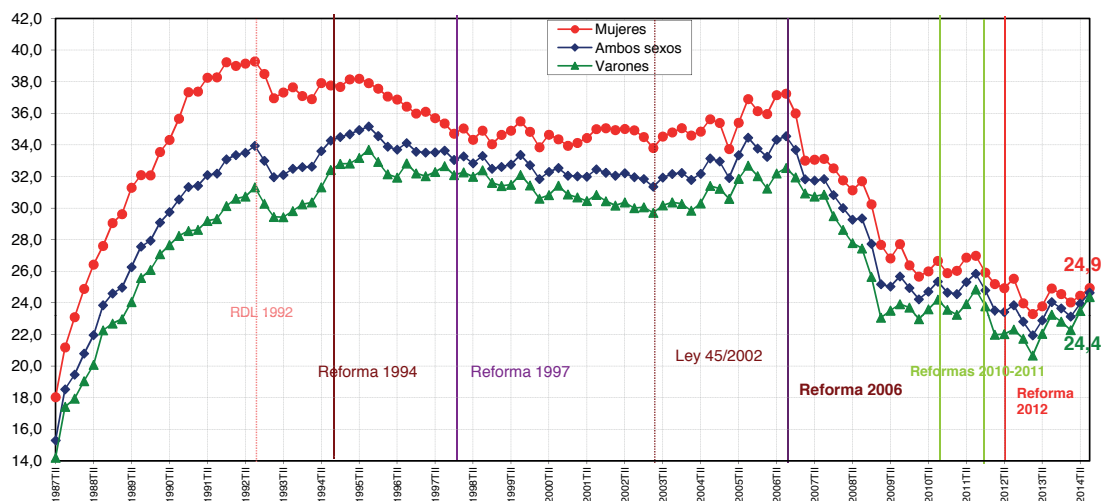
La mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha venido de la mano de una mayor inversión en capital humano.

Estudiantes matriculados y egresados en el Sistema Universitario por sexo. Curso 2012-2013 ⁽¹⁾

	Matriculados		Egresados ⁽²⁾	
	Total	% de mujeres	Total	% de mujeres
Total estudiantes	1.561.123	54,3%	266.493	57,6%
Estudiantes de Grado	1.046.570	55,5%	31.672	57,9%
Estudiantes de 1 ^{er} y 2 ^o ciclo	403.466	51,2%	175.013	57,9%
Estudiantes de Máster Oficial	111.087	54,1%	59.808	56,6%

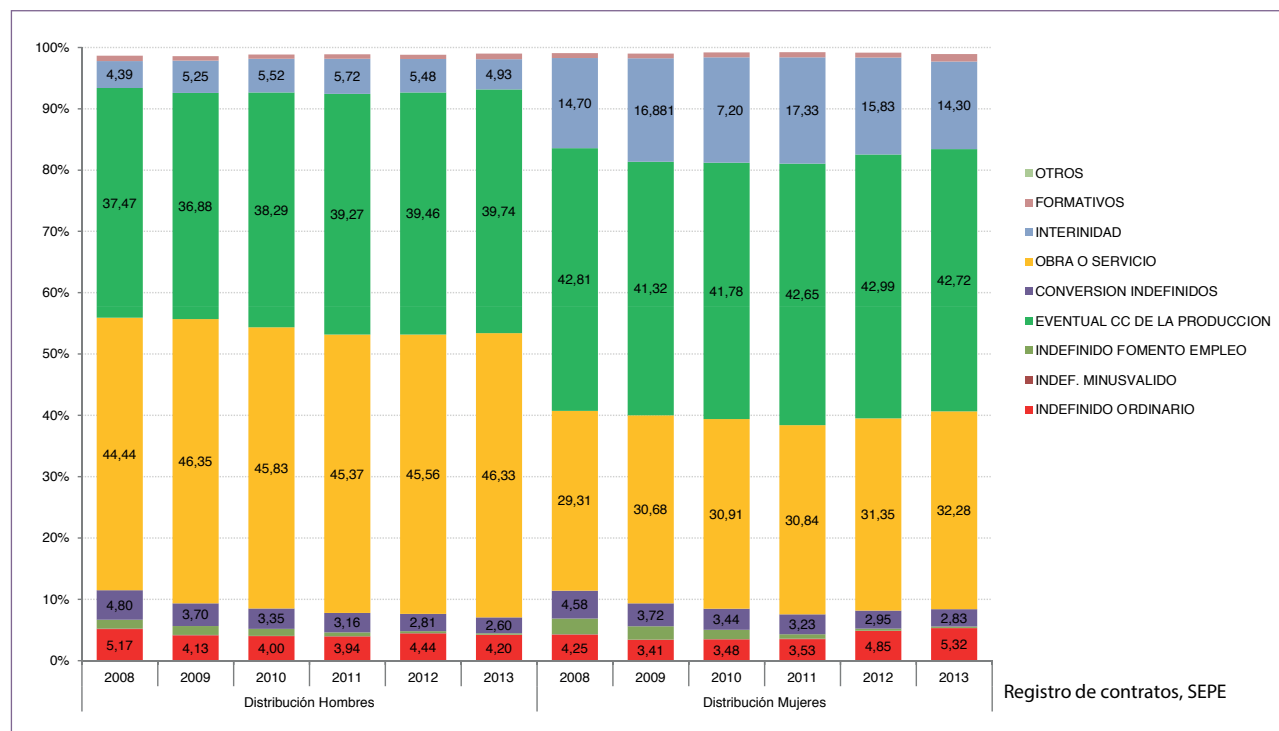
Fuente: Estadística de Estudiantes Universitarios. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU)

Evolución de la tasa de temporalidad

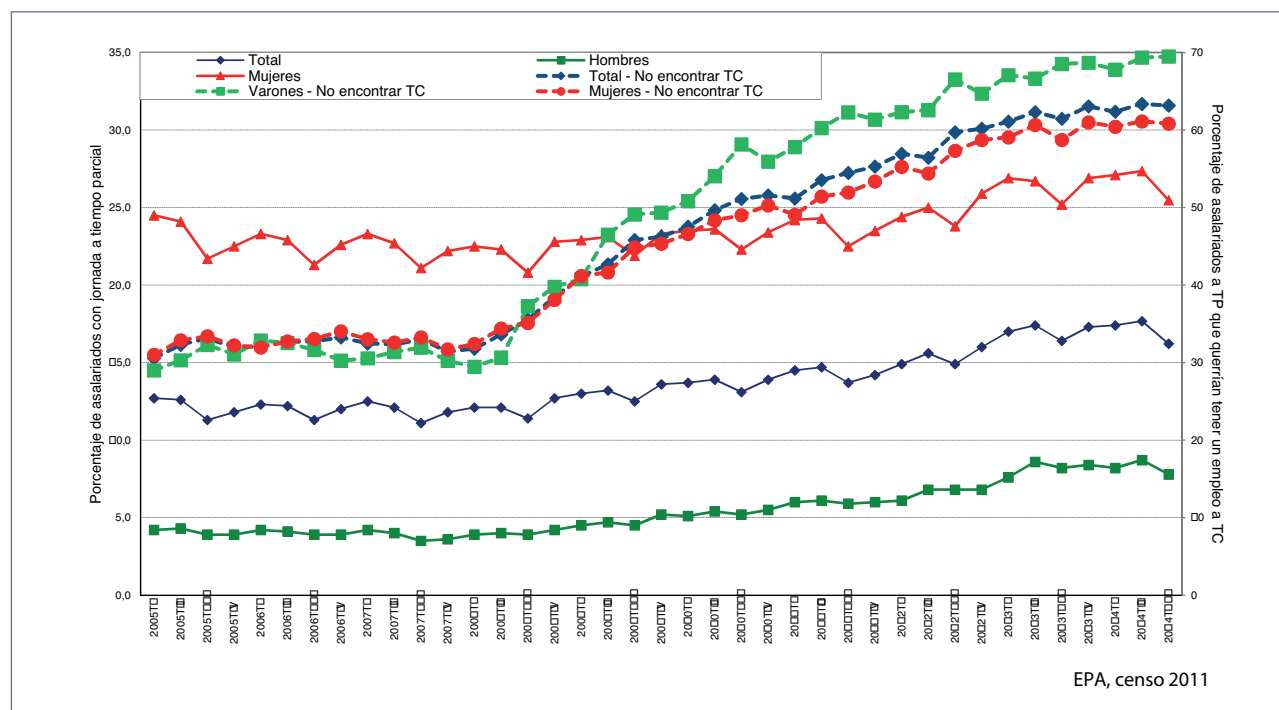


Desde el año 1987, primer año del que se dispone de información, hasta la década de los noventa, la proporción de trabajadores con un contrato temporal estuvo aumentando hasta alcanzar cifras próximas al 40 por ciento, en el caso de las mujeres, y por encima del 30 por ciento en el de los hombres. Aunque en los años posteriores se aplicaron medidas de contención de la contratación temporal, ésta no llegó a descender a los niveles esperados y, por el contrario, se mantuvo siempre por encima del 33 por ciento, en el caso de las mujeres, aunque algo más baja en el caso de los hombres. Sin embargo, en la década actual, parece apreciarse un nuevo repunte de la tasa de temporalidad para todos los colectivos y se han aproximado considerablemente las cifras relativas a hombres y mujeres. EPA, censo 2011.

Distribución de los contratos registrados por hombres y mujeres



Evolución de la tasa de TP y motivo "no encontrar empleo a TC"



Segregación ocupacional

Una manifestación de la desigualdad laboral es la distribución de los empleados en las distintas ramas de actividad y ocupaciones. La necesidad de compatibilizar trabajo y familia ha llevado a las mujeres, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones, diferentes a los que ocupan los hombres, lo que es causa de desigualdades.

Este fenómeno no es exclusivo de nuestro país, ya que según la OIT, de entre todos los trabajadores del mundo no incluidos en el sector agrícola, aproximadamente un 60% están en alguna ocupación en la que como mínimo el 80% de los trabajadores dedicados a ella son de un mismo género, hombres o mujeres.

Esto significa que la mayoría de los trabajadores del mundo desempeñan ocupaciones que pueden ser consideradas «femeninas» o «masculinas».

Esta segregación ocupacional por género es fuente de ineficacia y rigidez en el mercado laboral, dando lugar a discriminación ya que puede darse el caso de que por razón de su género se excluya a personas capacitadas del desempeño de ciertas profesiones, y habitualmente serán las mujeres las que se vean constreñidas a una gama restringida de ocupaciones. Además, esta situación tiende a perpetuarse en el tiempo, ya que los individuos toman sus decisiones sobre formación teniendo en cuenta las oportunidades profesionales que en el futuro van a tener y por tanto las mujeres seguirán eligiendo los itinerarios formativos adecuados para integrarse laboralmente sin problemas.

Ocupaciones que engloban el 50 por ciento del empleo de hombres y mujeres

HOMBRES	
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	6,5
59 trabajadores de los servicios de protección y seguridad	4,4
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	4,4
35 Representantes, agentes comerciales y afines	4,1
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	4,1
24 Profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	3,8
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	3,2
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	2,9
52 Dependientes en tiendas y almacenes	2,6
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	2,6
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	2,6
41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	2,5
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	2,4
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	2,4
73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	2,4

MUJERES	
52 Dependientes en tiendas y almacenes	8,0
92 Otro personal de limpieza	7,2
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	6,1
91 Empleados domésticos	6,1
21 Profesionales de la salud	5,5
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	5,0
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	4,9
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	4,1
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	3,9

La vida familiar y laboral

→ Cambios

- El número de hogares formados por una pareja con hijos está descendiendo.
- Aumento del número de hogares en los que los dos miembros de la pareja trabajan.
- Tendencia al abandono del patrón laboral tradicional de las parejas en el que él trabaja fuera y ella trabaja dentro del hogar.

→ Pero la mujer sigue asumiendo en mayor medida el peso de la conciliación

- En general, la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo no se ha visto acompañada de un reparto del trabajo doméstico más equilibrado entre los miembros del hogar.

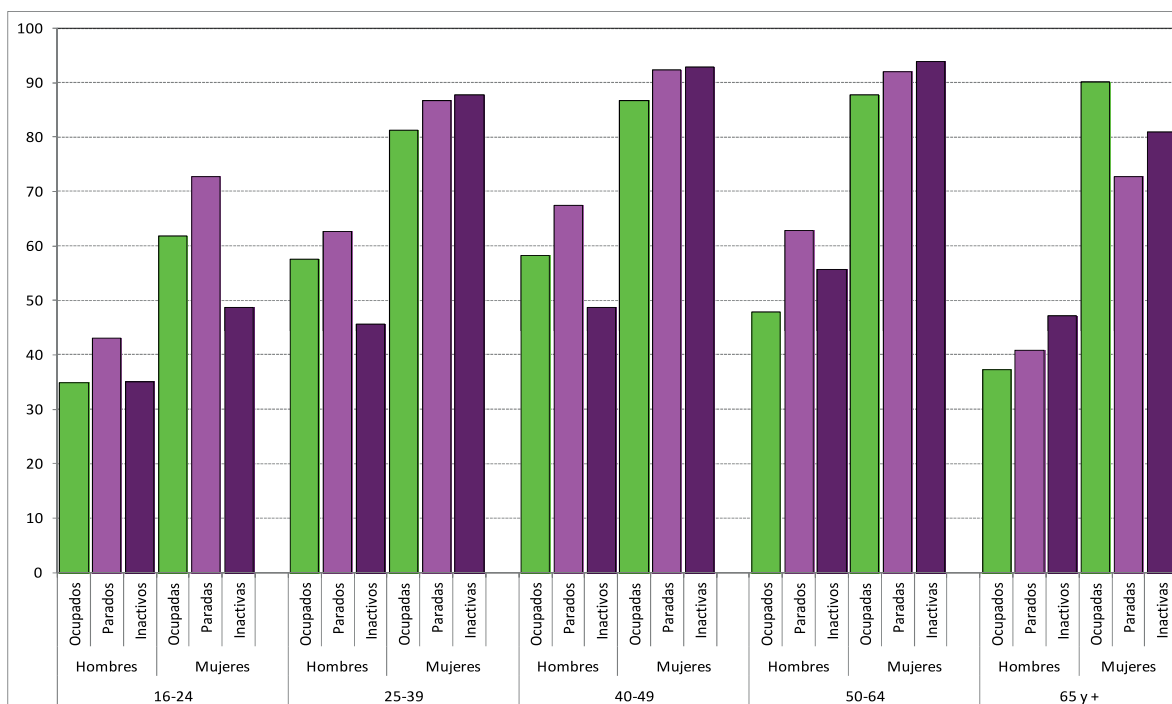
Conciliación de la vida laboral y familiar

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años y con hijos menores de 12 años

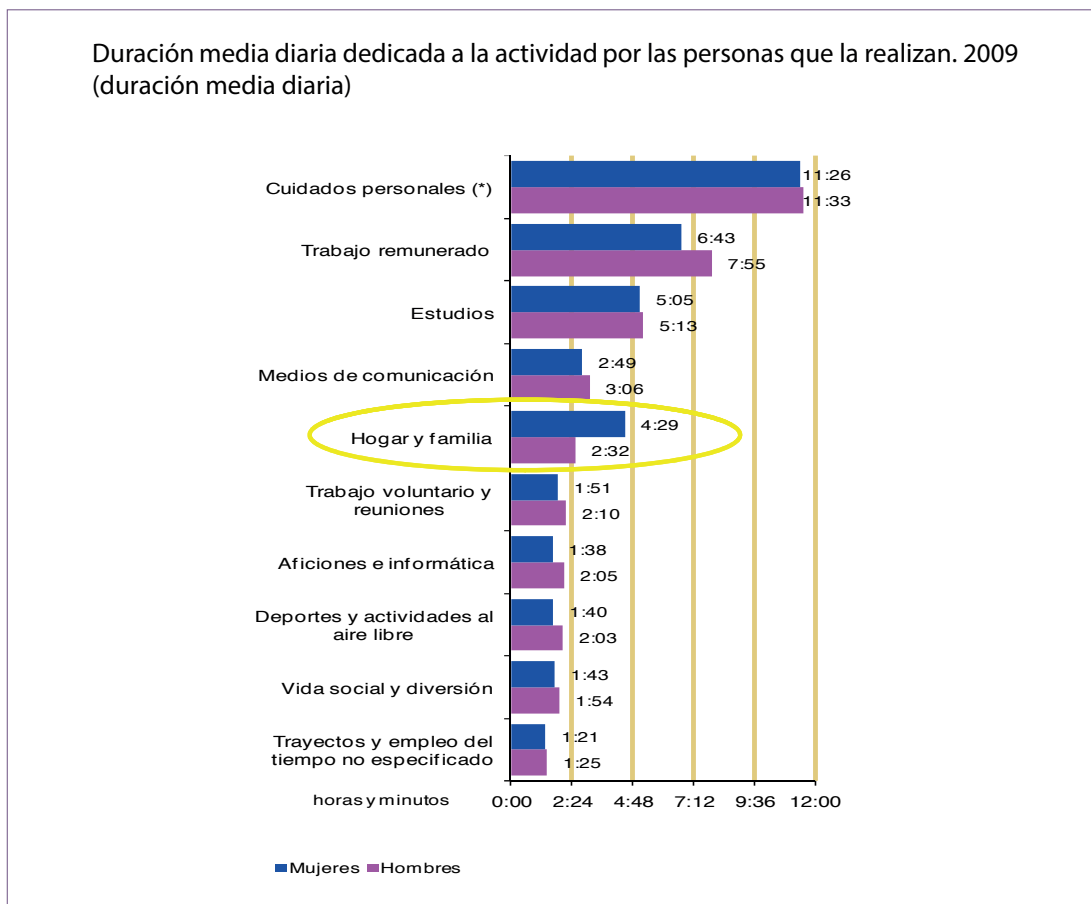
Hombres	2012	2011	2010	2009	2008
Sin hijos menores de 12	74,7	77,7	79,3	79,9	86,6
Con hijos menores de 12	78,7	81,4	82,2	83,6	90,5
1 hijo	78,1	80,9	82,1	83,2	90,1
2 hijos	80,5	82,5	83,0	84,9	91,6
3 hijos o más	73,3	78,3	79,0	79,2	88,2
Mujeres					
Sin hijos menores de 12	66,8	68,1	68,4	69,1	71,3
Con hijos menores de 12	59,5	60,0	60,0	60,7	61,9
1 hijo	61,8	61,7	62,3	63,2	64,9
2 hijos	57,5	58,9	58,1	58,6	58,7
3 hijos o más	48,8	47,6	47,0	45,1	47,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Quién realiza tareas del hogar 2014, EPA



¿Cuánto tiempo se dedica al hogar y a la familia?



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Diferencias salariales y discriminación

→ Importantes diferencias salariales:

El salario por hora de las mujeres, por término medio, representa alrededor del 80 por ciento del de los hombres.

→ Discriminación salarial:

Una mujer percibe un salario menor que el que recibiría un hombre, independientemente de que la mujer sea tan eficaz y productiva como un hombre de similares niveles de cualificación y experiencia profesional.

PROBLEMA

¿cómo medimos la productividad laboral?

La aproximamos utilizando variables que reflejen las condiciones de la oferta y de la demanda de trabajo
Nivel educativo, experiencia laboral, ocupación, sector de actividad, tipo de contrato, tipo de empresa,...

→ Brecha salarial:

La diferencia de ingresos entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo

$$100 - \frac{\text{Salario medio mujeres}}{\text{Salario medio hombres}} \times 100$$

Brecha salarial

Brecha salarial Encuesta anual de estructura salarial, 2012, INE	
Ganancias medias anuales	23,9
Ganancias medias por hora	17,2
Sectores de actividad	
Industria	21,3
Construcción	-1,5
Servicios	17,6
Ocupación	
Alta	16,6
Media	20,3
Baja	21,6
Tipo de contrato	
Indefinido	18,8
Temporal	5,0

¿Qué hay detrás de las diferencias salariales?

→ Educación

- A mayor nivel mayor salario
- A mayor nivel mayor brecha

→ Segregación sectorial

- Concentración en sectores con bajos salarios
- Feminización de un sector
 - disminución salario medio

→ Valoración del trabajo

- Las ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por hombres son más valoradas

Un ejemplo: incidencia de las trayectorias sobre las diferencias salariales¹

- Importancia de las trayectorias laborales discontinuas y sus efectos sobre los ingresos en el empleo
- Índice para medir las interrupciones laborales
- Diferencias salariales por género: impacto de los "abandonos" (interrupciones) del empleo

Índice de interrupciones laborales

- Los empleadores tendrán en cuenta varios aspectos de la trayectoria laboral previa de su futuro empleado
 - El número de veces que ha abandonado el empleo,
 - El tiempo que han durado estas interrupciones
 - Cuánto tiempo ha transcurrido desde el último episodio de empleo.
- Indicador sintético para medir la importancia de los abandonos en la trayectoria laboral

Trayectorias e ingresos: la Muestra Continua de Vidas Laborales

- Conjunto organizado de microdatos extraídos de registros administrativos: Seguridad Social, Padrón Municipal Continuo y datos fiscales de la Agencia Tributaria (versión fiscal)
- Un millón de personas, representativas de las que tuvieron relación con la Seguridad Social en un determinado año (afiliación, prestación), en cualquier momento del año
- Contiene el historial de todas las personas seleccionadas
- La información se organiza en ficheros: datos personales, datos de convivientes, datos

Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno, «Labour Market Intermittency and its Effect on Gender Wage Gap in Spain», *Revue Interventions économiques*, 47 | 2013, URL: <http://interventionseconomiques.revues.org/1950>

de particiones, datos de afiliados, datos de bases de cotización (cuenta ajena y propia), datos de prestaciones y datos fiscales (en la versión fiscal)

→ Periodo 2004-2012

→ Trayectorias laborales:

- La información de la vida laboral de los afiliados permite reconstruir sus trayectorias pasadas
- La utilización de la muestra como panel permite seguir a los afiliados entre 2004 y 2012

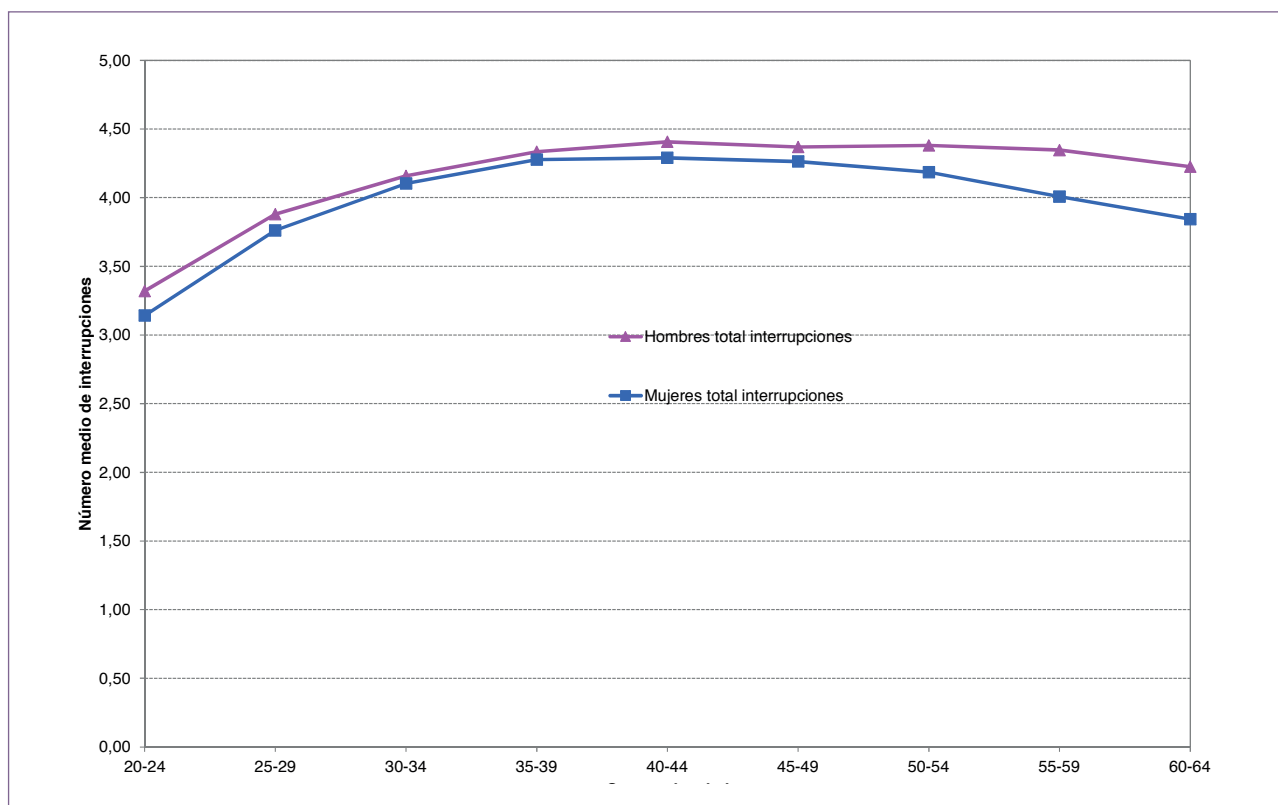
→ Información relevante sobre trayectorias:

- Fecha de la primera afiliación
- Flujos de entrada y salida del empleo
- Número de episodios de empleo y desempleo (con prestación)
- Número y duración de los episodios de no empleo...

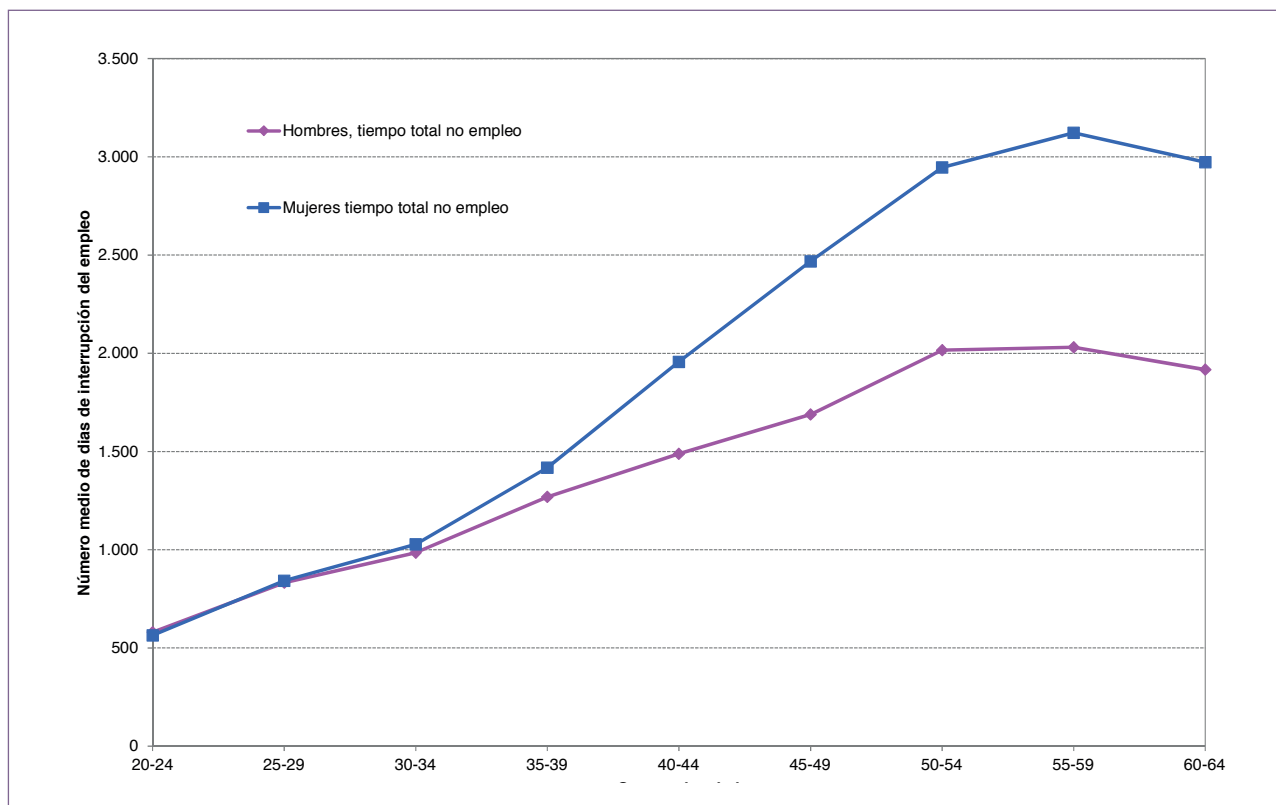
→ ¿Cómo influye la discontinuidad en las trayectorias laborales pasadas sobre los ingresos presentes?

- Analizamos las trayectorias laborales en términos de interrupciones del empleo → índice de interrupciones laborales
- Medimos su efecto sobre los ingresos → ecuaciones salariales

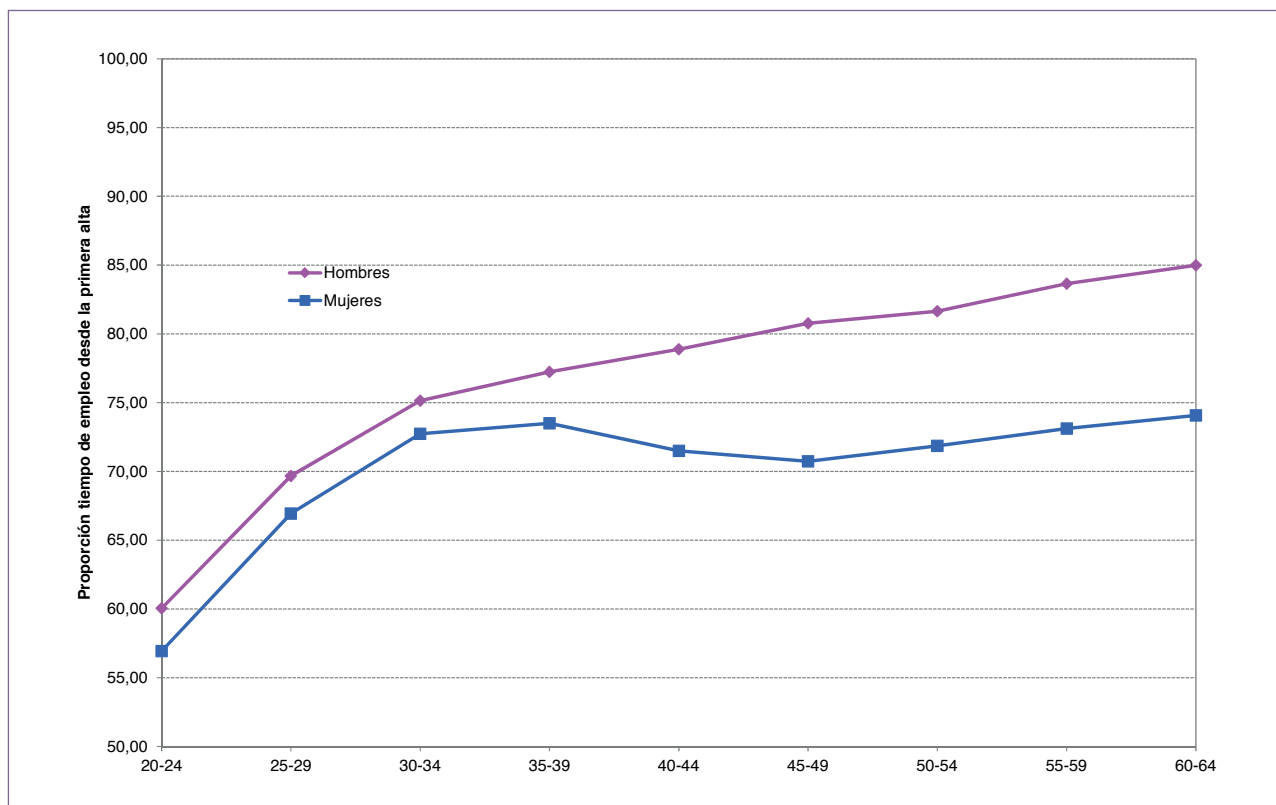
Número medio de interrupciones laborales



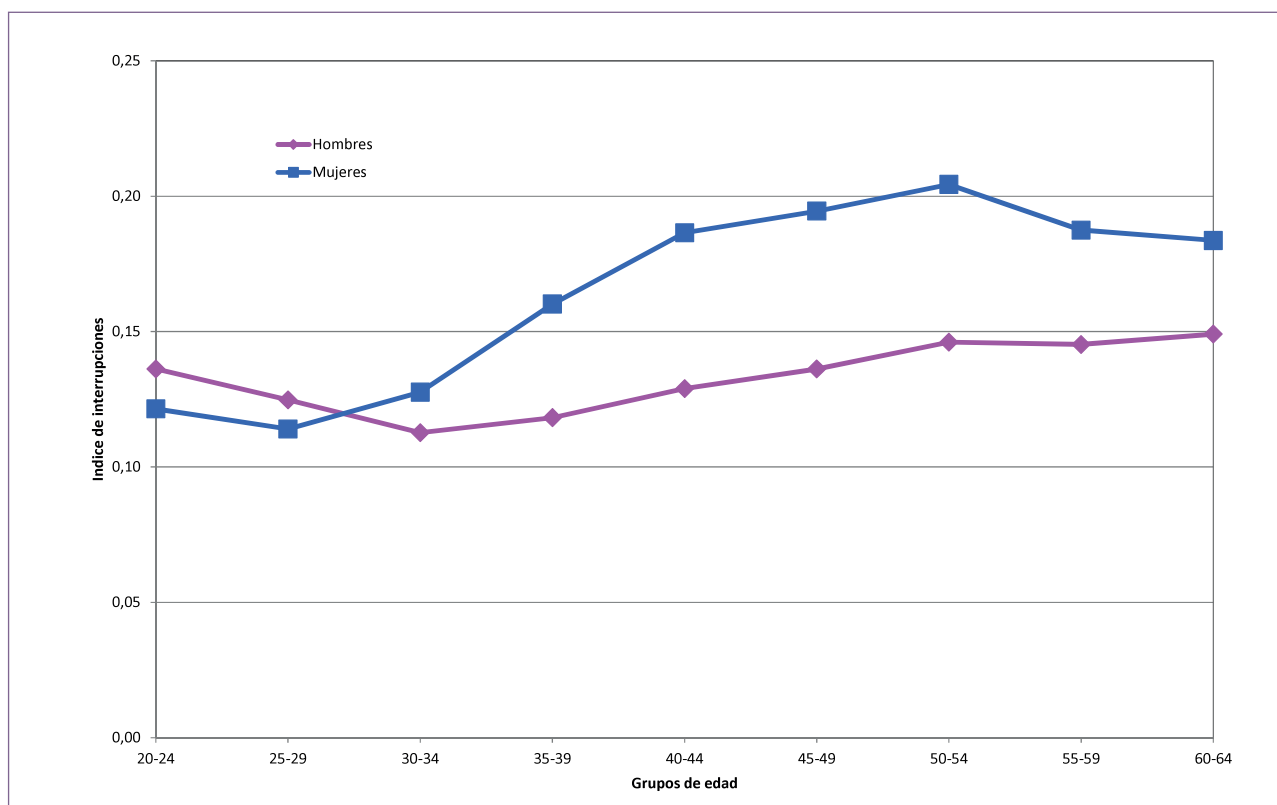
Tiempo fuera del empleo



Proporción de tiempo en el empleo desde la primera alta en la seguridad social



Índice medio de interrupciones por sexo y grupo de edad



Algunos resultados

- Las mujeres presentan un índice de interrupciones superior al de los hombres, sobre todo en las edades intermedias.
- Las diferencias se encuentran principalmente en la duración media de estas interrupciones, que son mayores para las mujeres.
- Cuando se analizan los ingresos en el último empleo observado, los hombres tienen ingresos superiores a los de las mujeres:
 - Parte de estas diferencias se explican por las trayectorias laborales previas.
 - Las mujeres interrumpen más su trayectoria laboral y por eso su salario es menor
 - A los hombres se les penaliza más por interrumpir el empleo
- Los resultados se mantienen aunque con variaciones dependiendo de:
 - El colectivo seleccionado
 - La variable ingresos (bases de cotización, ingresos salariales)

Algunas consecuencias de la brecha salarial

→ Diferencias en pensiones

Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno "Impacto de las trayectorias laborales de las mujeres de mediana edad sobre los ingresos en la edad de jubilación" en Género y envejecimiento, (Folguera, Maquieira, Matilla, Montero y Vara, eds) Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, 2013

→ Diferencias en la incidencia de la pobreza

Olga Cantó, Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno "Género y pobreza", en Las mujeres en tiempo de crisis: avances y retrocesos, dir. C. Castaño, Ed. Cátedra (próxima publicación)

Diferencias en pensiones

- Componentes en el cálculo de las pensiones:
 - Nº mínimo de años de cotización
 - Importes cotizados según la base reguladora
 - Edad a la que se accede a la jubilación

- Las trayectorias laborales de las mujeres de 45 a 64 años, diferencias con las trayectorias de los hombres:
 - Antigüedad en el sistema de la Seguridad Social
 - Tiempo cotizado
 - Periodos de "interrupciones laborales"
 - Episodios de empleo, prestaciones y abandonos

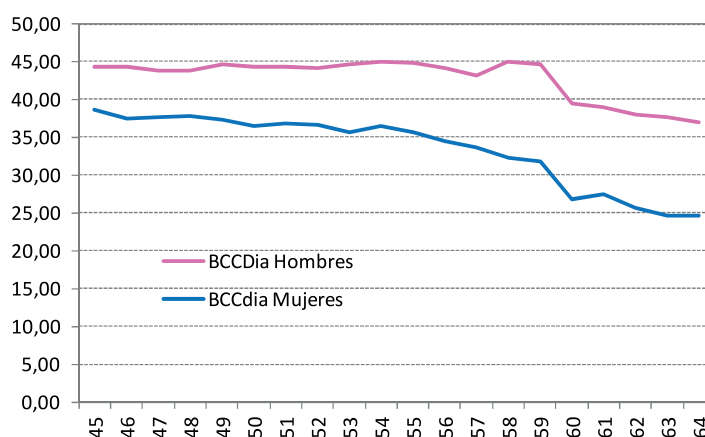
- Situación en el empleo actual: bases de cotización

- Situación de las mujeres 45-64 años en el mercado laboral:
 - Menor proporción de ocupadas
 - Más tiempo parcial y temporalidad
 - Concentración en ocupaciones poco cualificadas
 - Menores salarios → Menores bases de cotización

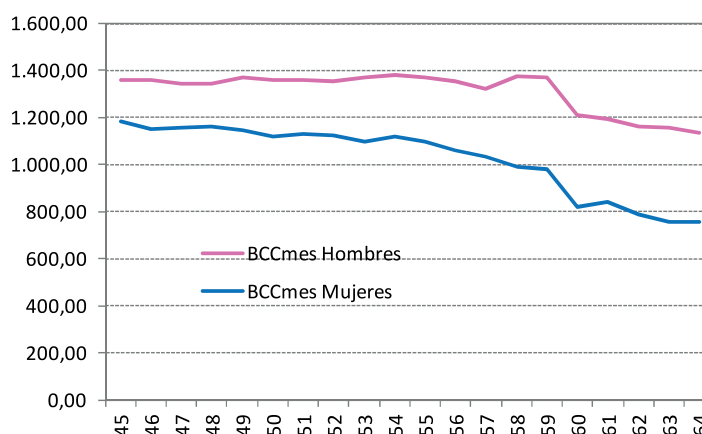
- Trayectorias laborales de las mujeres 45-64 años:
 - Menor antigüedad en el sistema de cotización
 - Menos episodios de empleo
 - Menos episodios de "abandono" del empleo pero más tiempo fuera del empleo
 - Menos episodios de prestaciones

Bases de cotización

Bases medias de cotización diarias por edad, hombres y mujeres.
MCVL, 2005-2012



Bases medias de cotización mensuales por edad, hombres y mujeres.
MCVL, 2005-2012



Diferencias en pobreza: algunos resultados

- Estudiamos la relación entre la pobreza y el género, durante el periodo de crisis.
- La crisis podría haber afectado negativamente a las mujeres por la caída (o congelación) de los salarios y de muchas prestaciones y pensiones.
- La disminución de la brecha de género en la actividad y la ocupación podría mejorar la posición relativa de las mujeres, debido a un empeoramiento de la situación de los hombres.
- Las mujeres se concentran en los hogares
 - unipersonales mayores de 64 años
 - en las parejas con hijos mayores de 15 años
 - en familias monoparentales con hijos mayores de 6 años
- Se observa una mejora relativa en el riesgo de pobreza de las mujeres mayores de 64 años que viven solas (rentas ajenas al ciclo económico)
- Empeoramiento en el riesgo de pobreza de mujeres que conviven en pareja con hijos o en familias monoparentales.
- La incidencia de la pobreza sobre las mujeres de 65 y más años es el principal origen de la reducción de la tasa de pobreza femenina.
- En contraste, todas las demás mujeres aumentan significativamente su riesgo de pobreza desde 2003 hasta la actualidad, aunque ciertamente observamos algunas diferencias por edades.
 - Las más jóvenes, y especialmente aquellas entre 16 y 30 años, experimentan tasas de pobreza muy altas actualmente y han sufrido un importante aumento en su riesgo de pobreza a causa de la crisis.
 - Además, en este grupo poblacional la mejora relativa respecto de los hombres es prácticamente nula.

MESA DE DEBATE: ANALISIS DE LOS DATOS Y FACTORES SOCIO LABORALES QUE INCIDEN EN LA BRECHA SALARIAL

EVA CERDEIRIÑA

Secretaria de la Mujer Illes Balears CCOO

En un artículo publicado en la revista Gaceta Sindical de CCOO de junio de 2013, la profesora Laura Nuño, directora de la Cátedra de Género de la URJC comentaba que, *"a contracorriente de lo observado en la mayoría de los países que, en el último año, han conseguido reducir la brecha de género en la actividad económica, en España ésta ha empeorado de forma sustancial, fundamentalmente debido a la precarización del empleo femenino y a la brecha salarial"*.

Más adelante, tras analizar otras características de nuestro mercado laboral, como por ejemplo la temporalidad y en concreto la sobrecualificación y la precariedad del empleo femenino señalaba que en nuestro país, la brecha salarial entre mujeres y hombres se

ha incrementado de los 5.292,7€ anuales, estimados en 2008, a 5.744,5 en el año 2010 y siete de cada diez personas asalariadas con remuneraciones inferiores al SMI son mujeres. Concluía que *"la discriminación salarial se ha instalado como un mal endémico del mercado laboral y, en un contexto donde la oferta de mano de obra es muy superior a la demanda, esta discriminación ha aumentado significativamente"*.

El y las ponentes que nos acompañan en esta mesa de debate, no sé si comparten esta conclusión, pero si estoy segura que sus puntos de vista y reflexiones al respecto contribuirán y enriquecerán el debate, y poder así desenraizar una desigualdad social y política que debería erradicarse con urgencia.

INSERCIÓN LABORAL Y BRECHA SALARIAL

LUIS ZARAPUZ

Economista. Gabinete Económico de la CS de CCOO

Empleo, salarios y viceversa

Las características de la inserción laboral están íntimamente relacionadas con el salario:

→ La peor inserción laboral femenina se traduce en un peor salario medio



La desigualdad laboral se traduce en desigualdad salarial

Peor inserción laboral de las mujeres

→ Las mujeres siguen ganando presencia relativa en el mercado laboral...

→ ... Pero siguen soportando importantes brechas laborales que determinan su peor salario medio:

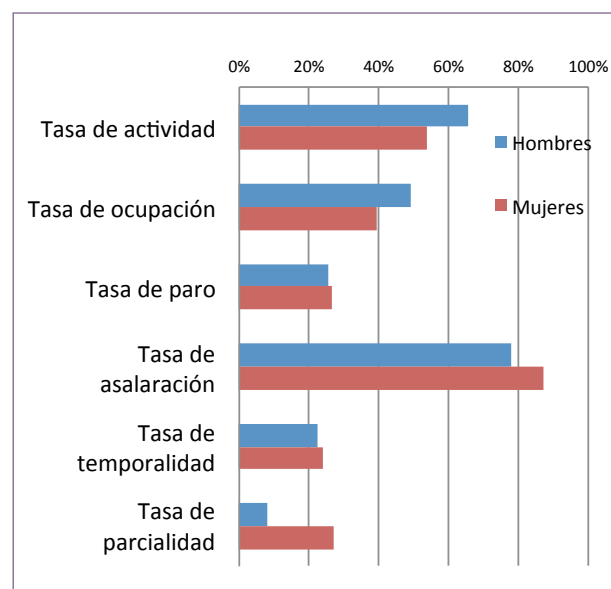
- menor tasa de actividad,
- menor tasa de ocupación,
- mayor tasa de desempleo,
- mayor tasa de temporalidad,
- mayor tasa de parcialidad,
- ...

Panorama laboral por sexos

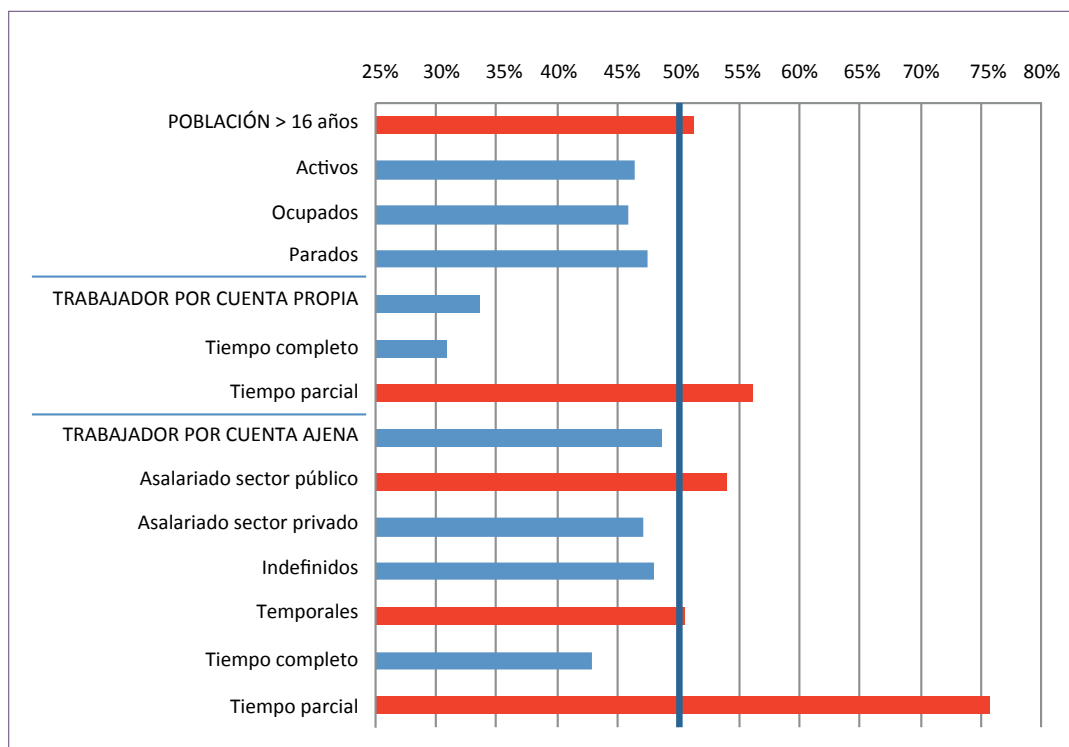
	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	65%	54%
Tasa de ocupación	49%	39%
Tasa de paro	25%	27%
Tasa de asalarización	78%	87%
Tasa de temporalidad	22%	24%
Tasa de parcialidad	8%	27%

EPA: IT2014

Panorama laboral por sexos (tasas porcentuales)



Tasa de feminización



- **Baja inserción laboral femenina.**
La menor tasa de actividad femenina "maquilla" su realidad (Tasa de paro 40%)
- **Precaria inserción laboral femenina:**
La feminización del tiempo parcial:
El 76% son mujeres
(asalariados a tiempo parcial)

- **El enfoque de análisis no es neutral: altera la dimensión y percepción del problema de la desigualdad.**
No es lo mismo analizar el salario:
 - Mujer/Hombre: 77,5% vs Hombre/Mujer: 129%
 - Hora (16%) vs Año (29%)
 - Trabajador: idéntico vs medio vs deciles

El enfoque analítico de la desigualdad no es neutro

Los hombres ganan 25.480€ y las mujeres 19.735€ al año de media (2010)



Las mujeres ganan 5.745 €/año menos



Brecha salarial
29% más deben ganar las mujeres para igualarse a los hombres.

- **Enfoque A PRIORI vs A POSTERIORI**
- **Eurostat: La brecha salarial en España: 15,3%**

La brecha salarial entre mujeres y hombres según Eurostat representa la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y de mujeres asalariados, como porcentaje de la ganancia hora de los hombres. Eurostat lo calcula solo para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

El enfoque de análisis no es neutral:
29% ≠ 15,3%

Los componentes de la desigualdad

Desigualdad salarial (29%) =
factores a priori (desigual inserción laboral)
+
discriminación salarial a posteriori
↓
El grueso de la desigualdad salarial de género se concentra
en los factores a priori.

Desigual inserción laboral

- A igual situación laboral (H/M) el salario se iguala en gran medida.
- Problema: las condiciones y factores socio-laborales no son iguales (son desiguales) y explican el menor salario medio femenino.

→ La diferente situación sociolaboral explica la desigualdad salarial

- Tasa de actividad/inactividad
- Tasa de desempleo
- Tasa de empleo
- Tasa de temporalidad
- Tasa de parcialidad
- Tasa de asalarización
- Segregación ocupacional
- Segregación sectorial



Hay efecto composición del empleo detrás de la desigualdad salarial

→ **Jornada parcial: (efecto composición)**

- Menos horas trabajadas y menor salario/hora.
Las mujeres son el 49% de los asalariados (43% t. completo y 76% t. parcial).

- Si fueran el 49% a t. completo y a t. parcial los salarios se igualan: M (21.535€) y H (24.490€) y la brecha salarial caería a la mitad: -2.956 euros anuales

Debería aumentar un 14% para igualarse

→ **Tipo de contrato: (efecto composición)**

- Temporales: la brecha es del 14%:
(7% jornada parcial y -2% jornada completa)
- Indefinidos: la desigualdad es del 32%:
(14% jornada parcial y 18% jornada completa)

La desigualdad salarial es mayor entre los "pata negra": indefinidos a jornada completa, los hombres consolidan mejores condiciones laborales en su carrera profesional.

La desigualdad salarial es menor en los trabajos más precarios: temporales, tiempo parcial.

Y además hay efecto composición del empleo: H y M no se distribuyen igual por jornada y por contrato.

Tipo de jornada y tipo de contrato

	Brecha (Euros) Hombres-Mujeres			Brecha (%) Hombres-Mujeres		
	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
Total	5.745	3.403	828	29%	14%	8%
Indefinido	6.690	4.327	1.503	32%	18%	14%
Temporal	2.186	-445	616	14%	-2%	7%

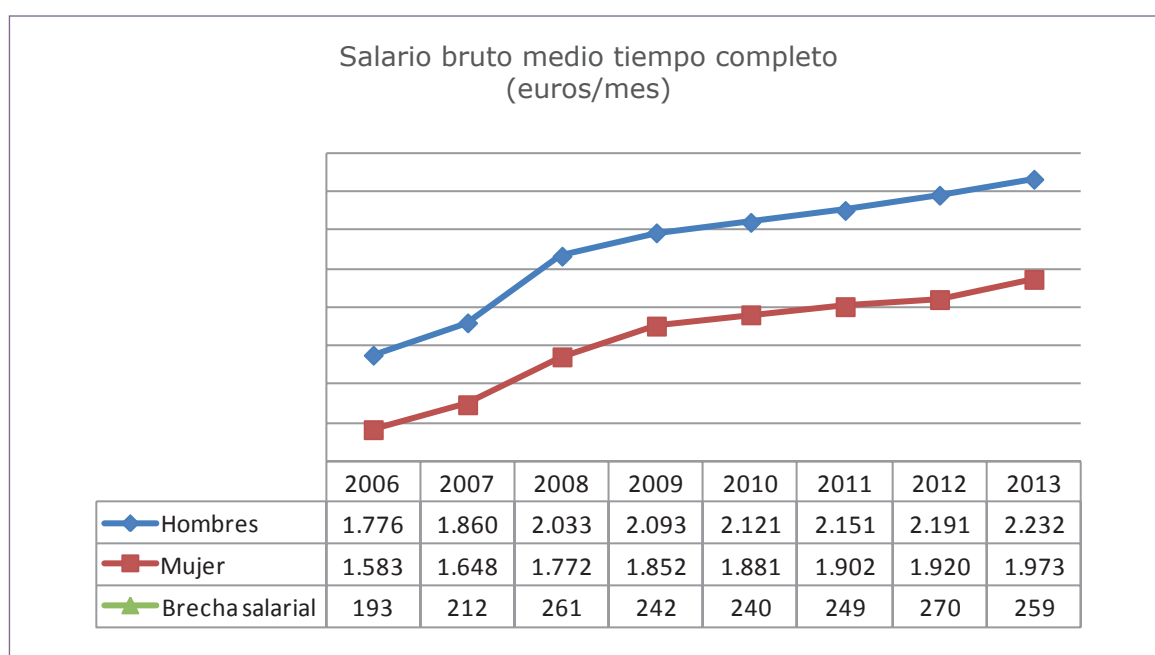
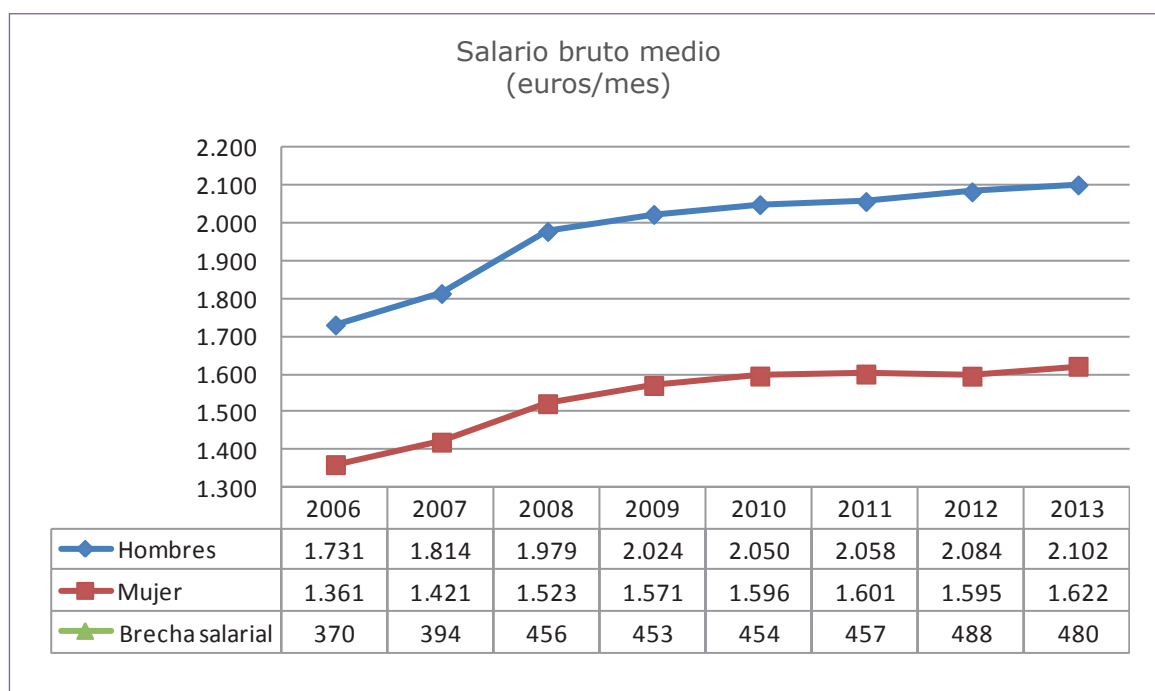
Encuesta de estructura salarial. Año 2010

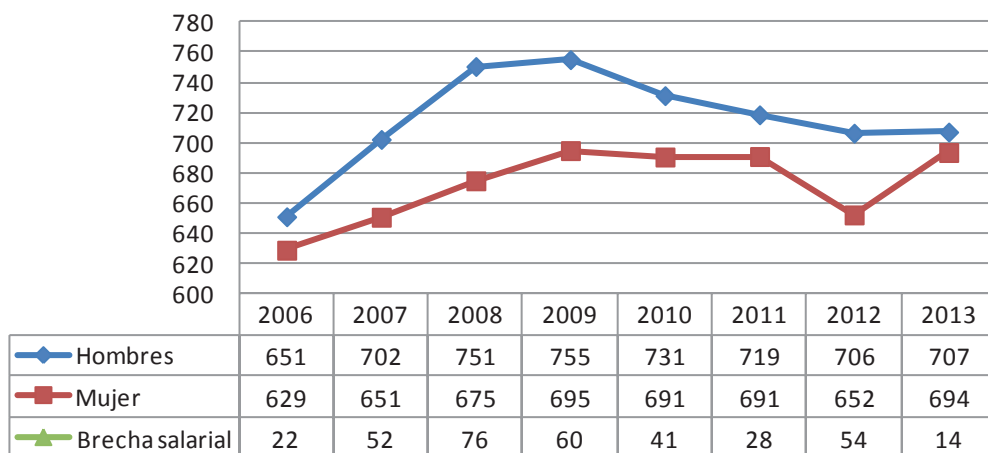
Composición del salario bruto mensual

	Mujeres	Hombres	Diferencia euros	%	Brecha H/M
Salario base	1.026	1.225	-199	47%	19%
Complementos salariales	420	620	-200	48%	48%
Resto componentes	32	53	-21	5%	65%
Salario bruto	1.478	1.899	-421	100%	28%

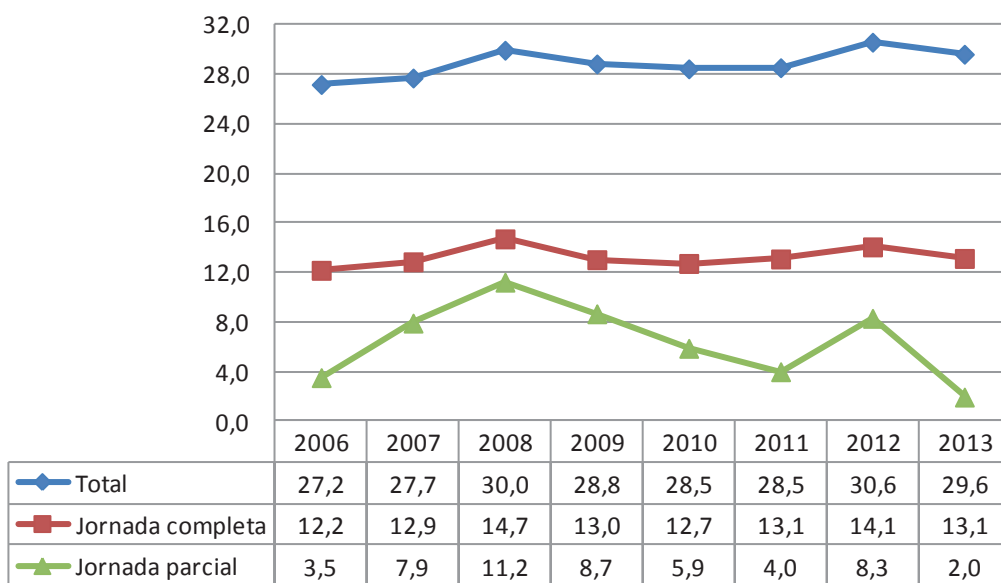
Unidades: euros

Desigualdad en tiempos de crisis



Salario bruto medio tiempo parcial
(euros/mes)

Brecha salarial (%)



La desigualdad en la nómina

El salario base es el principal componente del salario, sobre todo entre las mujeres.

Los complementos salariales tienen un peso menor, sobre todo entre las mujeres.

→ Los complementos explican la mitad de la brecha salarial y el salario base la otra mitad.

→ Se puede acabar con la mitad de la brecha actuando sobre una parte pequeña de la nómina.

→ La desigualdad salarial entre hombres y mujeres ha aumentado con la crisis.

→ El aumento de la brecha salarial refleja la desigual inserción laboral de hombres y mujeres que no se ha corregido con la crisis.

→ La desigualdad salarial no se corregirá con medidas que agudicen la desigual inserción laboral (ejemplo: tiempo parcial).

IMPACTO DE LA CRISIS Y LA REFORMA LABORAL EN LAS CONDICIONES LABORALES Y LA DESIGUALDAD RETRIBUTIVA

ANA HERRANZ SAINZ-EZQUERRA

Secretaria confederal Mujer e Igualdad CCOO

Durante las dos últimas décadas se ha producido una incorporación paulatina y a la vez imparable de las mujeres al empleo remunerado, de tal manera que el porcentaje de mujeres ocupadas se ha duplicado llegando en 2014 a 7,9 millones de mujeres ocupadas¹.

Sin embargo, son numerosas las brechas de desigualdad que las mujeres aún mantienen en la participación social, económica y política, para poder afirmar que la mujer se ha incorporado en igualdad de condiciones a los varones al espacio público y es ficticia en la consolidación de los mismos tal y como avalan los datos.

La tozuda realidad nos muestra a diario que los derechos adquiridos para la Igualdad de la mujer nunca son perpetuos debido a una reacción del núcleo duro del patriarcado que apuesta por una vuelta al espacio privado haciendo valer cualquier argumento como puede ser la crisis en estos momentos.

España está aún inmersa en una profunda crisis económica que se ha llevado por delante el empleo de millones de trabajadores y trabajadoras, y junto con la aplicación de las llamadas políticas de austeridad impuestas por la Troika que han buscado la consolidación del gasto público a cualquier precio han sido el caldo de cultivo perfecto para que los avances en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo quede seriamente dañada.

Bajo una apariencia de neutralidad, las políticas de austeridad han sido ciegas al impacto de género que su aplicación conllevaba. Lo denunció el parlamento europeo, en un informe realizado sobre *"Los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer"*, en el año 2013, y aprobado por la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género en febrero 2013, advirtiendo a los Estados miembros sobre la situación de desigualdad preexistente de las mujeres y exigiendo que las políticas de austeridad y de recortes debían ir acompañadas de

una evaluación sobre el impacto de género que conllevaban con la finalidad de no incrementar más las desigualdades.

Pero a pesar de la llamada de atención el gobierno español obvió estas recomendaciones, lo que ha conllevado que la crisis y las medidas de austeridad contempladas para paliar sus efectos hayan perjudicado a las mujeres cómo mayor usuarias de los servicios públicos, en tanto estos han sido duramente recortados, produciéndose un incremento importante del trabajo no remunerado en las mismas, y en relación a la incorporación al mercado y al mantenimiento de su puesto de trabajo.

La mujer se incorpora activamente en la búsqueda de un empleo remunerado, incluso en una situación adversa para el empleo como ha sido y es el periodo de crisis. Es la prueba más evidente que las mujeres han decidido abandonar el espacio privado, el ámbito familiar y ocupar el ámbito público y el empleo remunerado, tal y como muestra la tasa de actividad femenina que se sitúa en 53,3%², fruto de un incremento progresivo anual durante los últimos años, aunque aún sigue existiendo una importante brecha de 13 puntos en relación a la tasa de actividad masculina.

Las mujeres han buscado estrategias individuales para esta incorporación al ámbito público como es el mayor esfuerzo que han realizado en su formación, tal y como muestran las estadísticas. En todos los países de la Unión Europea, el número de mujeres graduadas en educación superior es superior al número de hombres graduados, siendo la proporción del 145,2% (145,2 mujeres por cada 100 hombres) de mujeres graduadas en estudios superiores. En España en el año 2011, el número de mujeres graduadas en educación superior era un 34,7% superior al número de hombres graduados (134,7 mujeres por cada 100 hombres).³

² Datos EPA 3T2014

³ Mujeres y hombres en España. Educación (actualizado 17/3/2014).

¹ Datos EPA 3T2014

Aunque los estereotipos y roles de género (socialización diferencial) siguen marcando la elección de las mujeres en sus estudios muy relacionados con las tareas de cuidado y atención, según muestran las estadísticas, lo que va a tener una repercusión directa en el mercado de trabajo.

Por campo de estudio, en el año 2011, el mayor porcentaje de mujeres que se gradúan en educación superior respecto al total de alumnos graduados corresponde al campo de Educación y formación, tanto en España (77,2%) como en la UE-27 (79,1%), seguido a continuación del campo de Salud y bienestar con un 76,1% en España y en la UE-27. El menor porcentaje corresponde a Ingeniería, manufactura y sector de la construcción, con un 27,2% en España y un 26,7% en la UE-27.⁴

A pesar de una mayor formación de las mujeres o de otras estrategias como ha sido y es el control de la natalidad por parte de las mismas, en cuanto a su incorporación al empleo, las mujeres en España presentan una menor tasa de empleo que los hombres, lo que quiere decir que acceden en menor medida al empleo. La brecha de género en tasa de empleo también es significativa, tanto en la Unión Europea como en España, siendo la misma de 10,6 puntos en España y 11,2 puntos en UE27.⁵

Durante los años de bonanza económica, las mujeres suponían la mayoría de la población desempleada. Con la llegada de la crisis, el paro ha repuntado con más fuerza entre los hombres, debido principalmente al impacto que la crisis supuso en sectores típicamente masculinizados como han sido la Industria y la Construcción.

Como reflejo de esta evolución, la tasa de paro femenina, que era muy superior, ha confluído al alza con la masculina, que ha repuntado más bruscamente. Ambas tasas se situaron en torno al 21% en 2010 y han seguido aumentado. En 2014 (III Trimestre EPA) se aprecian diferencias al alcanzar el 25,01% la tasa de paro femenina y la masculina el 23%.

Si la tasa de actividad femenina fuera similar a la masculina, habría 2 millones más de mujeres buscando trabajo y la tasa de desempleo femenino aumentaría y se situaría en el 37%. Las mujeres han convergido con los hombres en el volumen de paro, pero la situación real en términos comparables es más desfavorable de la que a priori parecen mostrar las estadísticas.

El incremento del paro femenino a tenor de los últimos datos de la EPA correspondientes al 3T2014, confirman una tendencia que ya veníamos denunciando desde CCOO: la feminización del desempleo ya que en estos momentos la pérdida de empleo se sitúa en el sector servicios que unido a la pérdida de empleo en el sector público debidos a los recortes que se han producido en los mismos, podemos afirmar que el paro tiene rostro de mujer.

Los recortes producidos en el sector público impacta en las oportunidades de empleo de las mujeres de manera significativa, ya que el empleo público, por sus condiciones de acceso, más objetivas y menos discriminatorias que las que se verifican en el sector privado, suponen un elevado porcentaje del empleo femenino.

Medidas como la no reposición del empleo público o la reforma del art- 135 de la Constitución (de contención del déficit público) durante los años 2010, 2011 y 2012 han supuesto que el 58% del empleo público perdido haya sido de mujeres.⁶

Además, desde el año 2012 desaparece la partida destinada a la cofinanciación del plan Educa3 (educación infantil en el tramo 0-3 años), en los PGE lo que supone que desaparece también el incremento del empleo destinado a su paulatina extensión y desaparecen oportunidades de incorporación al mercado laboral por parte de las madres trabajadoras.

El mercado de trabajo así mismo y estructuralmente muestra una clara segregación horizontal y vertical.

	Mujeres	Total empleo Público	Porcentaje
2010	1.752,40	3.259,20	53,77%
2011	1.775,20	3.306,20	53,69%
2012	1.714,10	3.087,30	55,52%
2013	1.577,50	2.943,20	53,60%
2014	1.556,90	2.925,50	53,22%
Total	-195,50	-333,70	58,59%

⁴ Mujeres y hombres en España. Educación (actualizado 17/3/2014)

⁵ Mujeres y hombres en España. Empleo (18/11/2013)

⁶ Elaboración propia fuente EPA

	Mujeres	Varones	Ganancia relativa H/S%	Mujeres/total población asalariada
Ganancia media anual	19.537,33	25.682,05	131,45	45,63
S: Otros servicios	14.254,29	22.308,37	156,50	64,93
N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	13.273,88	19.875,18	149,73	57,29
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	20.753,36	30.381,47	146,39	55,33
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	22.843,58	32.786,85	143,53	78,47
G: Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	16.446,74	22.702,32	138,04	51,94
L: Actividades inmobiliarias	17.538,33	23.419,14	133,53	61,77
K: Actividades financieras y de seguros	36.421,03	47.464,8	130,32	47,25
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	14.784,54	19.139,23	129,45	40,62
C: Industria manufacturera	20.975,22	27.110,11	129,25	25,6
J: Información y comunicaciones	28.166,28	35.196,03	124,96	34,19
I: Hostelería	12.694,16	15.518,31	122,25	57,77
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	21.670,86	26.070,16	120,30	15,62
O: Administración pública y defensa seguridad social obligatoria	25.092,34	28.632,29	114,11	42,26
P: Educación	20.700,46	23.477,45	113,42	66,01
H: Transporte y almacenamiento	21.580,65	23.998,5	111,20	21,21
F: Construcción	21.441,66	22.910,95	106,85	8,26
B: industrias extractivas		30.628,55		8,24
D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado		54.195,64		20,49

La actividad laboral de las mujeres se concentra en el sector servicios (donde trabajan dos de cada tres trabajadoras), y dentro de este sector, en las ramas de enseñanza, sanidad, comercio y hostelería, cuidado de personas y servicio doméstico.

La segregación laboral horizontal o sectorial explica la concentración mayoritaria de las mujeres o de los hombres en los diferentes sectores. Además, implica que la feminización de un sector va en desventaja del mismo pues significa que presenta peores condiciones.

Las peores condiciones derivan en la llamada brecha salarial, que es mayor dónde mayor en los sectores más feminizados tal y como se puede ver en el cuadro anterior.

Según los datos del INE en la Encuesta de estructura salarial del año 2012, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 31%. La crisis ha incrementado en un punto la misma desde el año 2010, debido principalmente a la mayor precariedad laboral del mercado laboral.

	Ganancia €/año		Distribución % H/M	Mujeres/ total personas asalariadas (%)
	Mujeres	Varones		
Todas las ocupaciones	19.537	25.682	131,5	48,1
A. Directores y gerentes	47.131	56.165	119,2	32,6
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	30.749	38.339	124,7	43,9
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	27.907	33.056	118,5	68,5
D. Técnicos, profesionales de apoyo	24.824	30.878	124,4	38,5
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	22.012	26.205	119,0	10,8
E. Empleados de oficina que no atienden al público	19.445	24.133	124,1	60,8
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	17.668	20.182	114,2	3,9
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	16.865	23.462	139,1	28,5
F. Empleados de oficina que atienden al público	16.573	20.931	126,3	72,6
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	15.811	22.721	143,7	12,0
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	14.365	18.263	127,1	80,7
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	13.561	16.839	124,2	25,9
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	13.210	16.602	125,7	63,5
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.480	16.559	144,2	83,4
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	-18.697	19.552	-104,6	2,0
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero		17.672		12,6

Fuente INE. Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2012 y EPA (2º trimestre 2012). Criterio: ordenado por la ganancia anual femenina de mayor a menor

Respecto a la segregación vertical, en todas las ocupaciones se observa la existencia de la brecha salarial y se observa claramente las dificultades que las mujeres siguen teniendo para acceder a determinados puestos de responsabilidad.

La división sexual del trabajo y la precariedad laboral se retroalimentan tal y como establecen

los datos. Bajos salarios, precariedad laboral, imposibilidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debido a la falta de recursos públicos están forzando a una vuelta al hogar de las mujeres y lo que es peor las mujeres jóvenes se declaran inactivas por atender las "labores del hogar" en un 192% de los casos, según datos de la EPA del 3T2014, así lo

han declarado 314 mil mujeres comprendidas entre 15 y 30 años frente a 83 mil varones, de las 2.517.000 mujeres que se encuentran en situación inactiva por este motivo.

Mayor precarización de sus empleos que supone mayor temporalidad y de empleos a tiempo parcial. La participación de mujeres con este tipo de jornada en el empleo total femenino también se ha elevado (de un 22,7% en 2008 a un 25,3% en 2013).⁷

Las mujeres se incorporan activamente en la búsqueda de un empleo remunerado, sin que paralelamente se produzca un reparto del trabajo domestico que sigue recayendo en ellas, según la información del módulo del año 2010 de la Encuesta de Población Activa sobre conciliación entre la vida laboral y familiar, el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijos de 14 o menos años (propios o de la pareja) eran mujeres.⁸

Esto en relación a las mujeres que han decidido y podido incorporarse al mercado laboral, pero hay un dato clave que informa sobre la falta de participación de las mujeres en el mercado laboral en el cual, entre las personas paradas por hacerse cargo del cuidado de hijos, el 82,2% eran mujeres y entre las personas inactivas por el mismo motivo, el porcentaje de mujeres era del 97,2%.⁹

Los datos avalan la tesis que los cuidados nunca salieron de la esfera familiar, y dentro de la esfera familiar nunca se produjo una verdadera corresponsabilidad que permitiera a las mujeres participar en el mercado laboral y en los espacios públicos en igualdad de condiciones que los varones.

A este hecho hay que sumarle las llamadas políticas de austeridad que no son otra cosa que recortes en servicios sociales esenciales y una re-privatización de los mismos impactando de una manera gravísima sobre las mujeres. Inciden en mayor desigualdad de clase, solo podrán acceder a los mismos las clases sociales que puedan permitírselo y en su defecto los asumirán las mujeres.

Las razones que alegan las mujeres que están contratadas a tiempo parcial o las que directamente no buscan empleo o bien han tenido que abandonar el puesto de trabajo para atender los cuidados que las criaturas y personas

dependientes requieren es el excesivo precio de los mismos. Entre las personas paradas por hacerse cargo de personas dependientes, el 77,2% eran mujeres y entre las personas inactivas por el mismo motivo, el porcentaje de mujeres era del 93,1%.¹⁰

Singularmente discriminatorio ha sido la eliminación de la cotización a la seguridad social y la reducción de la prestación económica a las mujeres que ejercen de cuidadoras que son más del 90% de las personas dependientes (66% son mujeres) que condenan a la precarización y la frustración. Consolidar como derecho garantizado la protección de la dependencia sería un elemento fundamental para avanzar hacia la reducción de las desigualdades expresadas anteriormente, pero los Presupuestos Generales del Estado van en dirección contraria: para 2014 la partida se recorta un 1.029 millones, el 46,7%, pasando de 2.205 a 1.176 millones de euros y en los PGE del 2015 apuntan a la congelación de la misma.¹¹

El 97,5% de las personas que trabajan en el empleo domestico son mujeres¹², aunque según informes de la Federación de la Construcción y Servicios de CCOO existe un desconocimiento del número real de trabajadoras que hay en el sector debido al alto porcentaje de empleo sumergido que existe en el sector. EL 60% de las trabajadoras son inmigrantes, fundamentalmente de países no pertenecientes a la UE. Empleo sumergido, falta de regulación administrativa para las mujeres inmigrantes hacen que el sector del empleo domestico conlleve una gran precariedad.

A pesar de la crisis, es el único sector donde ha crecido la afiliación a la Seguridad Social, pasando de 296.940 trabajadoras afiliadas en 12/2011 a 426.000 en 10/2014, es decir se ha producido un incremento del 30% (datos seguridad social).¹³

Sin embargo y a pesar de las mejoras legales que supuso la Ley 27/2011, y a pesar de los datos positivos del importante incremento afiliativo a la S. Social, el nuevo Decreto titulado "irónicamente" RDL 29/2012 de mejora de gestión y protección social en el Sistema

⁷ Fuente EPA 2013. Ocupados por tipo de jornada, sexo y edad.

⁸ Mujeres y hombres en España / Empleo (actualizado 18 noviembre 2013)

⁹ Mujeres y hombres en España / Empleo (actualizado 18 noviembre 2013)

¹⁰ Las principales razones alegadas son que los servicios de cuidado son muy caros (37,2%) y la falta de servicios de cuidados de personas dependientes (24,3%).

La principal razón alegada entre las personas paradas e inactivas es que los servicios de cuidado de personas dependientes son muy caros. Mujeres y hombres en España / Empleo (actualizado 18 noviembre 2013)

¹¹ Informe 2014 sobre envejecimiento activo en las mujeres mayores, Fundación 1 Mayo

¹² INE en cifras. Hogares y Servicio doméstico 03/2012
¹³ <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/AFI/index.htm>

Especial para Empleados del Hogar y que entró en vigor el 1 de abril 2013, modifica aspectos tan importantes como dar la transferencia de responsabilidad del empleador/a hacia la trabajadora que trabaje menos de 60 horas al mes de la gestión de sus altas, bajas, pago de cotizaciones a la S. Social, si así lo acuerda con su empleador/a o reduciendo los tramos de cotización de 15 a 8 con la negativa consecuencia de un incremento en el coste de cotización para los tramos y horarios más bajos.

No existe voluntad política de dignificar el empleo domestico, de dotarle de sistemas de protección social garantes de las mujeres que lo ocupan, y ello porque las tareas del hogar, del cuidado y realizadas mayoritariamente por mujeres han sido consideradas de menos valor que otras clases de empleo, que curiosamente si están ocupados por hombres. Seguramente es el empleo domestico el ejemplo más claro de la división sexual del trabajo y de la minusvaloración que este tiene en las sociedades patriarcales.

Estos son los datos consolidados, pero la tendencia de vuelta al hogar debido a la falta de creación de empleo y a la falta de recursos que el estado debe destinar a la dependencia y a la atención de las criaturas sólo refuerzan la división sexual del trabajo y que la salida de la crisis no esté siendo una realidad para las mujeres, tal y como ha EPA del 3T2014 muestra.

El empleo de las mujeres no está creciendo al mismo ritmo que el empleo masculino. Se sigue destruyendo empleo, sobre todo en los grupos de edad de 30 a 40 años: 50.000 empleos menos que en el 2T2014.

En concreto se ha producido un incremento de empleo en 164.900 puestos en los hombres, pero en las mujeres sigue disminuyendo en 13.900 empleos.

La velocidad de creación de empleo no es igual entre mujeres y hombres: en términos anuales, la EPA del 3T 2014 muestra que en los últimos 12 meses el empleo se ha incrementado en 221.000 hombres y 52.000 mujeres. Es decir, de cada 10 empleos incrementados respecto al 3T de 2013, sólo 2 han sido para mujeres. Una quinta parte.

Según datos de la EPA, el desempleo se reduce, con relación al trimestre anterior, en 138.700 en los hombres y en 56.500 en las mujeres. El ritmo desigual en la contratación es obvio: ellas, un ritmo mucho más lento (más de la mitad).

En términos de variación anual, con respecto al mismo trimestre del año pasado, la EPA

señala que el desempleo se ha reducido en 515.700 personas. Por sexo, se ha reducido en 367.300 hombres y 148.300 mujeres. Se reafirma el ritmo desigual en la contratación. Indicios estadísticos de que subsisten prácticas discriminatorias que afectan a la contratación de las mujeres y que las autoridades laborales deben analizar.

Un desempleo de larga duración que se cronifica para las mujeres: más de la mitad de las desempleadas (el 61%) llevan o más de 1 año o más de 2 buscando empleo (1.601,200 desempleadas), resultando estremecedor el incremento del número de desempleadas que llevan más de 2 años buscando empleo. En tres años se han duplicado, pasando de 589.700 desempleadas que buscan empleo desde hace 2 años o más, según la EPA 3T 2011, a 1.127.000, según la EPA 3T 2014.

Esta mayor precariedad conlleva menores salarios, menor protección social ante el desempleo, gaps en las cotizaciones laborales y todo ello producirá menores cuantías en las pensiones de las mujeres y por lo tanto mayor feminización de la pobreza en la vejez.

Nos encontramos ahora en un momento crucial, en términos de igualdad, dónde aún existiendo una igualdad formal y la prohibición de discriminación, leyes que exigen la transversalidad para acabar con las desigualdades, apenas las mujeres habíamos obtenido una igualdad de oportunidades y de ninguna manera está garantizada una igualdad en los resultados a tenor de la falta de voluntad política que no realiza políticas públicas que verdaderamente remuevan los obstáculos que las mujeres tienen en la actualidad para lograr la ciudadanía plena, por lo que esta falta de voluntad política pone en peligro la propia transversalidad, y por ello la propia democracia.

La falta de inversión en políticas públicas junto con los recortes producidos refuerzan el contrato sexual que el patriarcado impone a las mujeres exigiendo una vuelta al orden natural de las cosas: la vuelta de las mujeres al espacio privado al hogar.

Esta re-ubicación de las mujeres refuerza los estereotipos sexistas de varón sustentador económico de la familia, mientras que la mujer vuelve a ser la garante del orden natural del hogar y de la familia que el patriarcado necesita para su supervivencia. Pero no solamente sale beneficiado el patriarcado a su vez, la ideología patriarcal exige del tiempo y el empleo de las mujeres (menos valorizado) para sustentar un estado neoliberal que incrementa las desigualdades entre las personas especialmente de las mujeres.

Y todo ello avalado por gobiernos que delegan sus responsabilidades en las tareas de atención y cuidado al ámbito privado y para los cuales las políticas de igualdad no son una prioridad, al consentir tal escenario de discriminación que

impone ciudadanos de primera y ciudadanas de segunda clase, a pesar de contar con marcos legislativos igualitarios y de prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Para reducir las brechas de desigualdad incrementadas por unas políticas ciegas al género se hace necesario:

- Incrementar las políticas públicas de empleo a favor de las mujeres con la finalidad de eliminar las discriminaciones que aún persisten en el mercado laboral y que producen en el corto plazo, mayor precariedad laboral de las mujeres
- Potenciar medidas y planes de igualdad en las empresas que garanticen la no discriminación de las mujeres.
- Incremento de las políticas públicas en servicios sociales de atención y cuidado de las criaturas y las personas dependientes, frente a los recortes que se están produciendo. Esta mayor inversión, permitirá a las mujeres mayores oportunidades de empleo y la salida del espacio doméstico
- Incremento de inversiones en los programas de prevención y tratamiento de la violencia machista, suprimiendo los recortes en los programas destinados a prevención y asistencia a las mujeres víctimas de violencia de género, los cuales se han visto reducidos en un 25% desde 2010
- Potenciar la igualdad de oportunidades en el alumnado con la finalidad de romper estereotipos y roles sexistas que son los responsables de la perpetuidad de la discriminación de la mujer
- Incremento de las inversiones en los programas destinados a la Igualdad de Oportunidades, los cuales han sufrido un recorte de cerca del 40% desde el año 2010.
- Trabajo domestico. Ratificación del Convenio 189 de la OIT, la reposición del régimen jurídico y de seguridad social de las personas empleadas de hogar. La creación de una comisión de especialistas para analizar y resolver las materias del desistimiento y el desempleo. El análisis de las actuaciones de la inspección de trabajo en

este sector. La incentivación de la contratación o mantenimiento del empleo con las cuotas de bonificación que se pusieron en la norma del 20% o 45% en familias numerosas, junto con la normalización del derecho a prestación por desempleo.

- Restitución de la protección de las cuidadoras no profesionales

La continuidad de la dejación que el Estado practica en las políticas de igualdad sólo va a perpetuar que las mujeres sigan siendo ciudadanas de segunda, no pudiendo hablar pues de verdadera democracia, la democracia será paritaria o no será.

Las diferentes reformas laborales han incrementado las desigualdades en el mercado laboral, debido a un intento de dinamitar la negociación colectiva garante de la igualdad y como herramienta principal de corrección de las desigualdades existentes.

Sin empleo de calidad para las mujeres, sin cambios en los roles de cuidado y atención de personas dependientes no existe un acceso a los recursos económicos en igualdad de oportunidades por lo que las mujeres seguirán estando discriminadas en términos de presente produciéndose además una feminización de la pobreza en la vejez.

Recortes en sanidad, educación, en los servicios a la dependencia, menos becas de comedores, cierres de casas de acogida para las mujeres víctimas de violencia de género impactan de manera negativa en la vida de las mujeres. Pero aún hay más, la llamada Ley Wert que fomenta la segregación sexual en las aulas, que destierra la educación afectivo sexual de las personas más jóvenes y la coeducación, no hace sino allanar el camino al mantenimiento de los roles y estereotipos sexistas origen de la discriminación de las mujeres.

Ante este panorama, hoy más que nunca las políticas de Igualdad de CCOO deben girar en torno a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

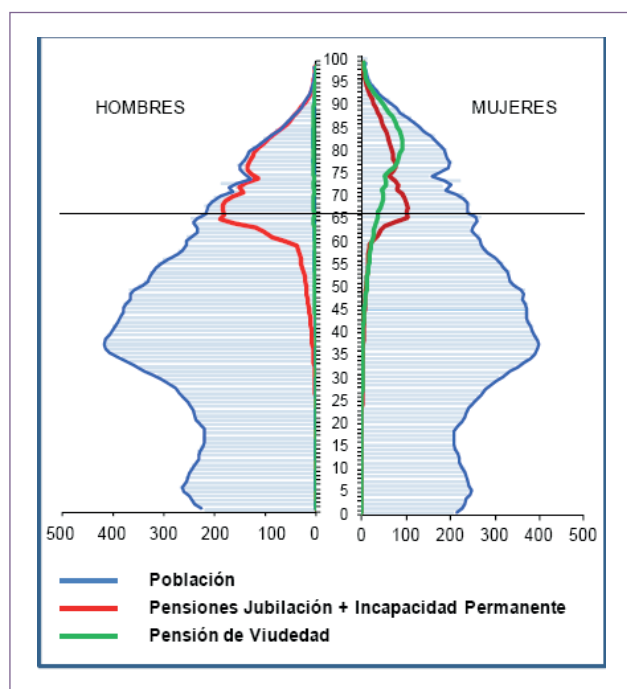
REPERCUSIONES DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

BLANCA VILLATE

Adjunta Secretaría confederal Protección Social y Políticas Públicas CCOO

El envejecimiento de la población española, debido tanto al aumento de la esperanza de vida como a la reducción drástica de nacimientos, confiere a las pensiones un lugar preeminente en los debates sociales y económicos, tanto por las repercusiones que tienen en la calidad de vida de los perceptores y familiares que viven de estas prestaciones, como por el impacto sobre el consumo general y sus efectos sobre la economía del país al afectar a más del 20% de la población.

Pirámide de población general y perceptores de pensiones. Enero 2014



Distribución y cuantía de las pensiones en España

En España existen en la actualidad más de 9.500.000 millones de pensionistas, de los que 8.400.000 son pensionistas contributivos, sus pensiones se han generado a través de las cotizaciones realizadas a lo largo de su vida laboral.

Además, existen cerca de otro millón de pensiones que se financian a través de la imposi-

ción general. Las pensiones no contributivas, destinadas a la población sin derecho a otra pensión y con ingresos limitados, se perciben por invalidez y por jubilación, los 450.000 beneficiarios son fundamentalmente mujeres. Las pensiones de clases pasivas, las perciben determinados grupos de funcionarios y se financian por imposición general en un porcentaje importante porque las cotizaciones realizadas tanto por la Administración como por los funcionarios son de muy baja cuantía. Esta modalidad de pensiones está en proceso de extinción ya que desde el 2011 los funcionarios de nuevo acceso se adscriben al sistema de pensiones de la Seguridad Social.

Las pensiones contributivas las perciben mayor número de mujeres, el 51%, frente al 49% de hombres. Los hombres perciben en su mayoría pensiones de jubilación, 79%, mientras que en las mujeres solo representan el 43%, percibiendo mayoritariamente pensiones de viudedad, 46%, que son de inferior cuantía.

Por otro lado la mayoría de las pensiones de jubilación de los hombres son del Régimen General, el 74% y en el caso de las mujeres ascienden al 58%. Sin embargo el 26% de pensiones de jubilación las mujeres las han generado en el régimen especial de trabajadores autónomos mientras en los hombres suponen el 20%.

Estas circunstancias determinan que las pensiones de las mujeres sean mucho más bajas que las de los hombres, ya que las pensiones de mayor cuantía son las correspondientes a la jubilación en el Régimen General. Las pensiones de los autónomos son menores, porque, en muchos casos, no reflejan sus ingresos en activo, ya que estos trabajadores pueden esconder sus bases de cotización a diferencia de los del Régimen General que deben cotizar por sus salarios reales.

Otras circunstancias que inciden en la menor cuantía de la pensión media de las mujeres respecto a la de los hombres es que la edad media de las mujeres es más alta, sus pensiones son más antiguas y por tanto más bajas, además incluyen a un numeroso colectivo

-350.000 mujeres frente a 45.000 hombres-
perceptores de pensiones SOVI, pensión semi-
contributiva que asciende a 380€ al mes.

Nuestro sistema de pensiones actual se inició en 1967, y sus principios y características respondían al modelo de relaciones laborales y sociales del momento: la familia tradicional, en la que el hombre era el único miembro de la familia que trabajaba y la mujer se dedicaba al cuidado de los hijos y de la casa. Incluso si la mujer había trabajado de soltera solía abandonar la actividad al casarse, siendo obligatorio hacerlo en algunos sectores.

Por tanto, lo habitual era que los hombres tuvieran largas carreras de cotización, a tiempo completo y con salarios cuya cuantía mayor se alcanzaba los últimos años de trabajo. En este modelo, la fórmula de cálculo de pensión, en la que la base reguladora se calculaba con las cotizaciones de los últimos 15 años trabajados y con 35 años cotizados se conseguía el 100% de la base reguladora, la cuantía de la pensión alcanzaba un porcentaje de sustitución del salario muy alto. Como se puede apreciar en el gráfico España está en la cabeza dentro de los países de la OCDE.

El cálculo de las pensiones de incapacidad permanente absoluta tenía una fórmula muy favorable, ya que, hasta hace pocos años, se aplicaba el 100% de la base reguladora a todos los casos. En la actualidad, para la consideración de los años cotizados se proyecta la vida laboral hasta que el trabajador hubiera cumplido la edad ordinaria de jubilación, lo que ha reducido en los últimos años la cuantía de estas pensiones.

Sin embargo, la fórmula del cálculo de la pensión de viudedad siempre ha tenido un carácter más discrecional, en su inicio, se fijó la cuantía de la pensión en el 45% de la base reguladora. El Acuerdo de 2001 aumentó este porcentaje hasta el 52 con carácter general y el 70% para las pensiones de viudedad con cargas familiares si constituyen la principal fuente de rentas.

A pesar de estas mejoras y de un incremento importante de los complementos a mínimos, en los años anteriores a la crisis, la diferencia de cuantías de las pensiones entre hombres y mujeres sigue siendo muy importante.

La pensión media para todo el sistema (septiembre de 2014) es de 873€ al mes, 1.085€ para los hombres y 672€ para las mujeres. Esto supone una diferencia del 38%.

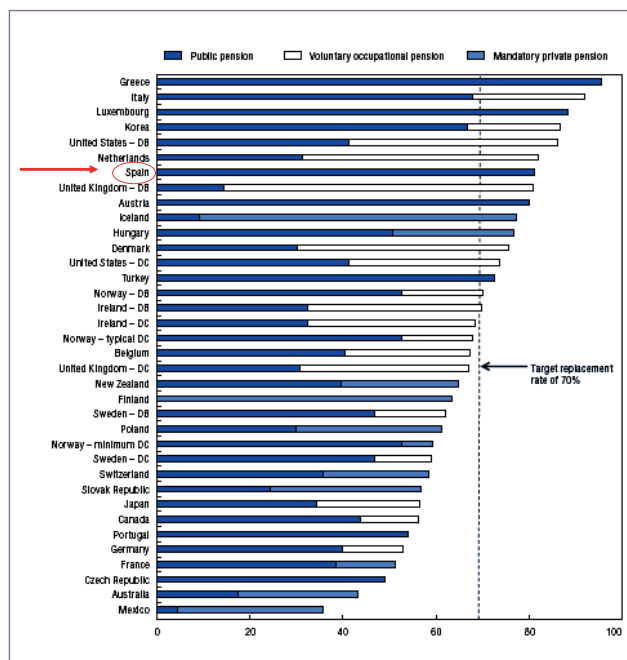
En las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente también las mujeres generan unas pensiones muy inferiores a las de los hombres.

Esta diferencia es común a todos los países de la Unión Europea cuya media se sitúa en el 39%. España con el 34% se encuentra por debajo de Francia y Alemania y por encima de Italia.

En estas situaciones confluyen distintos factores: las mujeres acceden al mercado laboral a la misma edad que los hombres y en el mismo número pero cuando tienen hijos abandonan su trabajo, a veces temporalmente y otras de forma definitiva. Estas circunstancias reducen la duración de sus vidas laborales a lo que se suma la percepción de salarios menores que los hombres incluso para las mismas actividades.

En agosto de 2014, los datos de afiliación a la seguridad social por sexo y edad reflejan que la incorporación al mundo laboral entre los 20 y 30 años es muy parecida para hombres y mujeres, entre los 30 y 40 años siguen aumentando los trabajadores de ambos sexos, ya que en el tramo de 35-40 años, donde se concentran mayor afiliación, pero la incorporación es mayor en los hombres que las mujeres, 200.000 personas por tramo, que se mantienen hasta los 60-64 en la que la diferencia se reduce a 120.000 trabajadores y prácticamente se iguala en el tramos de 60-64 años.

Comparativa Tasa de Sustitución Pensiones OCDE



Fuente: OCDE

Por tanto, una pensión baja corresponde a un salario bajo o a una vida laboral irregular; en estos casos, la aplicación del complemento de mínimos asegura la percepción de una pensión suficiente para vivir.

Edad	Total sistema		
	Varones	Mujeres	Total
<16	34	40	74
16-19	55.475	40.554	96.029
20-24	398.938	351.885	750.823
25-29	783.077	760.801	1.543.878
30-34	1.124.526	1.029.862	2.154.388
35-39	1.423.969	1.217.654	2.641.623
40-44	1.386.220	1.156.658	2.542.878
45-49	1.265.079	1.057.731	2.322.810
50-54	1.109.027	907.432	2.016.459
55-59	836.951	667.808	1.504.759
60-64	511.866	390.767	902.633
>65	72.563	62.176	134.739
No consta	5	18	23
Total	8.967.725	7.643.368	16.611.116

Por otro lado, las mujeres trabajan a tiempo parcial en mayor medida que los hombres, la mayoría de las veces no de forma voluntaria como demuestra el aumento de tiempo parcial que ha provocado la crisis económica. En 2014 de los 2,5 millones de trabajadores a tiempo parcial, el 75% son mujeres. Desde que se inició la crisis ha disminuido el número de asalariadas en 0,6 millones y se ha incrementado la contratación a tiempo parcial para las mujeres, que ha pasado del 22% en 2008 al 27% en 2014. Además las mujeres son mayoritarias en algunas ocupaciones, como empleada de hogar y otros servicios, que se desempeñan habitualmente a tiempo parcial.

Como consecuencia de estas vidas laborales discontinuas, debido al cuidado de los hijos, y a las ocupaciones a tiempo parcial las mujeres se jubilan un año mas tarde que los hombres (64,9 años frente a 63,9 años)

Sin embargo, pesar de lo desalentador de estos datos, también hay aspectos esperanzadores, en los últimos años la incorporación

de la mujer al mundo laboral se produce más tardíamente, a causa de la prolongación de la formación, pero se ha reducido el abandono del trabajo al tener hijos. La tasa de actividad femenina entre los 30 a 34 años ha aumentado más del 30% en 23 años y la tasa de actividad total cerca del 20%.

También se aprecian avances en las cuantías de las pensiones de jubilación generadas por las mujeres.

En el régimen general la pensión media de jubilación de las mujeres es de 862 euros, frente a 1.275 euros de los hombres, el 33% de diferencia entre ambas, sin embargo en las nuevas altas la diferencia es del 29% por lo que las diferencias van disminuyendo aunque todavía son importantes.

Esta mejora se extiende a todos los tipos de pensiones, ya que la media de todas las pensiones que se están generando en la actualidad es del 35% frente al 39% de diferencia en la cuantía de las bajas por fallecimiento.

Tasa actividad femenina

Año	Total	16 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34
1987	33,22	37,39	61,17	60,86	50,78
1992	35,7	26,21	58,31	66,78	59,07
1997	39,19	20,67	57,05	74,53	65,44
2002	42,72	18,18	57,02	76,64	71,46
2007	49,37	23,34	62,2	81,43	79,47
2010	52,6	16,79	61,14	84,29	84,32

- En los años 60, las mujeres dejaban su empleo al casarse (20-24 años)
- En los años 80 y 90, el "salto" comienza a darse a la maternidad (25-29 años)
- En el S XXI, las mujeres retrasan su entrada en el mercado de trabajo, pero se mantienen más tiempo (el matrimonio ya no supone salida) si bien mantienen una ruptura de cotización, aunque más leve, en la maternidad (30-34)

Características del sistema de pensiones contributivas en España

En la crisis económica de los años noventa del siglo XX, el sistema de pensiones atravesó una grave crisis económica, que aunque debida a la financiación del sistema sanitario, algunos sectores aprovecharon para proclamar la insostenibilidad y quiebra del sistema y la necesidad de abandonar el modelo de pensiones contributivo y de reparto por otro de capitalización individual.

En esas circunstancias la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo adoptó la decisión de mantener el modelo público existente y propuso una serie de recomendaciones que debían guiar las próximas reformas del sistema. Para asegurar su mantenimiento había que separar las fuentes de financiación, las prestaciones no contributivas debían financiarse con impuestos y las contributivas con las cotizaciones sociales. Además había que avanzar en la contributividad acercando más la relación entre la cotización realizada a lo largo de la vida laboral y la cuantía de la pensión que se percibe.

Cotizando por los salarios percibidos la cuantía de la pensión de jubilación alcanza un alto porcentaje del último salario, lo que permite al trabajador conservar un nivel de vida similar al que tenía en activo. España es uno de los países de la UE con mayor tasa de sustitución, mientras en la UE la mayoría de trabajadores deben completar su pensión con planes complementarios, en algunos países obligatorios y en otros voluntarios, que, sin embargo, en España son muy minoritarios y circunscritos a algunos sectores.

El seguimiento de estas recomendaciones explica algunos de los cambios de la reforma de pensiones, ley 27/2011, que esta vigente desde el 1 de enero de 2013.

El paso de 15 a 25 años en el cálculo de la base reguladora, pretende incentivar la cotización a lo largo de toda la vida laboral y no solo en los últimos 15 años, practica frecuente, sobre todo, en los trabajadores autónomos; el mismo objetivo se persigue asimilando el peso de todos los años cotizados mientras que la normativa anterior primaba especialmente los primeros 25 años cotizados con los que se conseguía el 85% de la pensión.

A estos cambios se añadió, por exigencias de la UE, el retraso en la edad de jubilación hasta los 67 años y pasar de 35 a 37 años cotizados para alcanzar el 100% de la base reguladora. También se modifica la cobertura de los vacíos de cotización, limitándose la aplicación de la

base mínima de cotización a 4 años, mientras el resto se rebaja al 50%, aunque ésta es una regulación unilateral del gobierno popular, para sustituir la acordada en el ASE que mejoraba la regulación anterior.

Estas modificaciones suponen un endurecimiento de los requisitos de acceso a la pensión que además de aumentar el tiempo de trabajo puede rebajar la cuantía de la pensión. Aunque la extensión de 15 a 25 años del periodo de cálculo de la base reguladora puede tener efectos positivos para los numerosos trabajadores que han sido expulsados del mercado laboral a partir de los 55 años.

Ante la imposibilidad de parar esta reforma, CCOO en la negociación del Acuerdo, previo a la regulación, intento compensar y modular algunos de sus efectos. Como resultado se ha manteniendo la edad de jubilación a los 65 años para los trabajadores con 38,5 años cotizados; se estableció un periodo amplio para el cumplimiento gradual de los requisitos y se han aprobado medidas para aumentar los periodos cotizados de los jóvenes y de las mujeres al considerar que son los colectivos más perjudicados por la reforma.

La obligación de cotizar por todas las becas remuneradas, situación que afecta a gran número de jóvenes de ambos sexos y que retrasaba la edad de inicio de la cotización, a junio de 2014, beneficia a 65.000 jóvenes. El mantener esta cotización ha supuesto una dura batalla con el Ministerio de Educación, solucionado al aprobarse en agosto de 2014 la bonificación de las becas curriculares.

La consideración de hasta 9 nueve meses cotizados, si en el periodo comprendido entre los nueve meses anteriores al parto, tres meses en el caso de adopción, y el cumplimiento de 6 años del hijo, existe un vacío de cotización debido a la pérdida del empleo. Este derecho es común a los dos progenitores aunque tiene preferencia la mujer. Se puede acumular hasta un máximo de 5 años y es valido a todos los efectos excepto para el cómputo del periodo mínimo de cotización.

Esta medida es compatible con los 112 días cotizados que se computan por parto y con los periodos cotizados en caso de excedencia por cuidados de hijos y otros familiares y reducción de jornada.

En la actualidad, la excedencia por cuidados de hijo se extiende a tres años, mientras la reducción de jornada es de 2 años. Consideramos incongruente esta diferencia, si consideramos que la reducción de jornada es la opción mayoritaria elegida por las mujeres, por que,

en España, todavía estamos lejos del ideal de que el cuidado de los hijos se lo repartan al 50% entre los padres, la reducción de jornada es la opción que permite a la mujer conciliar una atención mayor a los hijos manteniendo su trabajo.

La Ley 27/ 2011 incluye otras mejoras beneficiosas para las mujeres, como la integración en el RG de las empleadas de hogar, cuya ventajas más destacables son: la obligatoriedad de ser dadas de alta en la seguridad social todas las relaciones laborales, la cotización por salarios reales y la percepción de la prestación de baja por enfermedad en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores.

Desde la entrada en vigor de la integración, se ha producido un importante incremento de las afiliaciones de estas trabajadoras, aunque el gobierno del PP volvió a permitir que en determinadas circunstancias sea la trabajadora quien se pueda hacer cargo de las cotizaciones. Esta ocupación, fuertemente feminizada, se destaca por la baja media de años cotizados que determina un elevado porcentaje de pensiones de jubilación con complemento de mínimos.

Otra medida incluida en la Ley 27/ 2011, todavía sin regular, es el aumento de la base reguladora del 52% al 60% a las pensiones de viudedad, siempre que el resto de ingresos no supere el límite fijado para tener derecho al complemento de mínimos.

También está pendiente de aprobar la ampliación del permiso de paternidad a un mes, incluido en la Ley de Igualdad desde 2007, y que, según se recoge en los Presupuestos Generales del Estado para 2015, entrará en vigor el 1 de enero de 2016.

La última de las modificaciones normativas, que ha supuesto una mejora para las mujeres en el acceso a las pensiones, es la regulación del trabajo a tiempo parcial. Una sentencia de la Unión Europea y otra del Tribunal Constitucional obligaron a la modificación de la normativa.

La UE dictaminó como discriminatoria para las mujeres la regulación del periodo de cotización necesario para tener acceso a la pensión. El multiplicador del 1,5 por las horas trabajadas, fue declarado insuficiente porque dificultaba el cumplimiento del periodo de carencia de 15 años de cotización para las mujeres que trabajaban durante muchos años con jornada reducida.

La nueva regulación establece el cumplimiento de los 15 años en función del coeficiente de

parcialidad de la trabajadora, lo que posibilita el acceso a la pensión de jubilación a todas las trabajadoras que hayan cotizado un periodo de al menos 15 años, independientemente de cual haya sido la jornada realizada. La cuantía de la pensión se calcula en proporción al tiempo cotizado, a la que se le añadirá el complemento a mínimos si se cumplen los requisitos previstos.

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

El debate de la desigualdad de género en las pensiones pasa, sin duda, por luchar contra las discriminaciones en el ámbito laboral, por conseguir que las mujeres puedan desarrollar una carrera profesional en las mismas condiciones que los hombres.

Este objetivo no solo es deseable para las mujeres, si no que tal como señala el Libro Blanco sobre las pensiones de la UE *"las desigualdades de género en materia de pensiones son consecuencia de las diferencias que existen entre hombres y mujeres en relación al empleo, los salarios, las cotizaciones, las interrupciones de carrera y el trabajo a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de personas dependientes. La persistencia de desigualdades de género en el mercado de trabajo hace que las mujeres tengan derecho a prestaciones más bajas. Por tanto para abordar la adecuación y la sostenibilidad de las pensiones es necesaria una combinación de políticas sobre pensiones y empleo destinadas a combatir las diferencias de ingresos por jubilación por motivos de género. Se necesitan soluciones más eficaces que no se basen en la presunción de roles específicos de cada sexo, como los créditos por cuidados, que estén disponibles tanto para hombres como para mujeres y que preservan la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, por ejemplo facilitando la vuelta al trabajo."*

Abordar las desigualdades de género facilitando la conciliación de la vida laboral y la vida privada también puede aportar beneficios indirectos a largo plazo para los sistemas de pensiones, al facilitar a las personas la fundación de una familia, aumentando así la tasa de natalidad y mitigando el descenso a largo plazo de la población en edad de trabajar."

A pesar de los múltiples beneficios que reportaría el avance de la incorporación de la mujer al trabajo en las mismas condiciones que los hombres, lo cierto es que los avances son muy lentos e incluso la crisis ha supuesto un importante retroceso, tanto porque las mujeres son las más afectadas por el aumento de la precariedad en el empleo como por los recortes de financiación en los servicios sociales de

atención a los dependientes, que favorece que las mujeres se queden en casa cuidando de niños y mayores.

Por tanto los servicios sociales siguen siendo una asignatura pendiente en nuestro país, la Ley de la Dependencia primó los cuidados familiares, instaurando una cotización a la Seguridad Social que ahora ha desaparecido, las guarderías y escuelas infantiles tienen una cobertura claramente insuficiente, lo que obliga a los abuelos a jugar un papel fundamental en el cuidado de los niños.

Por otra parte las prestaciones y permisos de maternidad y paternidad todavía son utilizados mayoritariamente por las mujeres, provocando críticas hacia algunas de estas medidas al considerar que fomentar la perpetuación de la mujer en una situación marginal en el mundo del trabajo.

El debate de la pensión de viudedad

Las pensiones de viudedad nacieron destinadas exclusivamente a las mujeres, en un modelo familiar, en el que la única fuente de ingresos provenía del trabajo del hombre y su desaparición dejaba en el desamparo a la familia. De hecho, el origen de la seguridad social, las compañías de seguro mutuo creadas por los empresarios a principios del siglo XX, tenían como objetivo fundamental no dejar en la indigencia a la familia de los trabajadores muertos o incapacitados en el trabajo. En este contexto, el carácter contributivo de la pensión

de viudedad es indiscutible, ya que su objetivo era sustituir los ingresos del hogar familiar, tanto si la muerte del trabajador se producía estando en activo o jubilado.

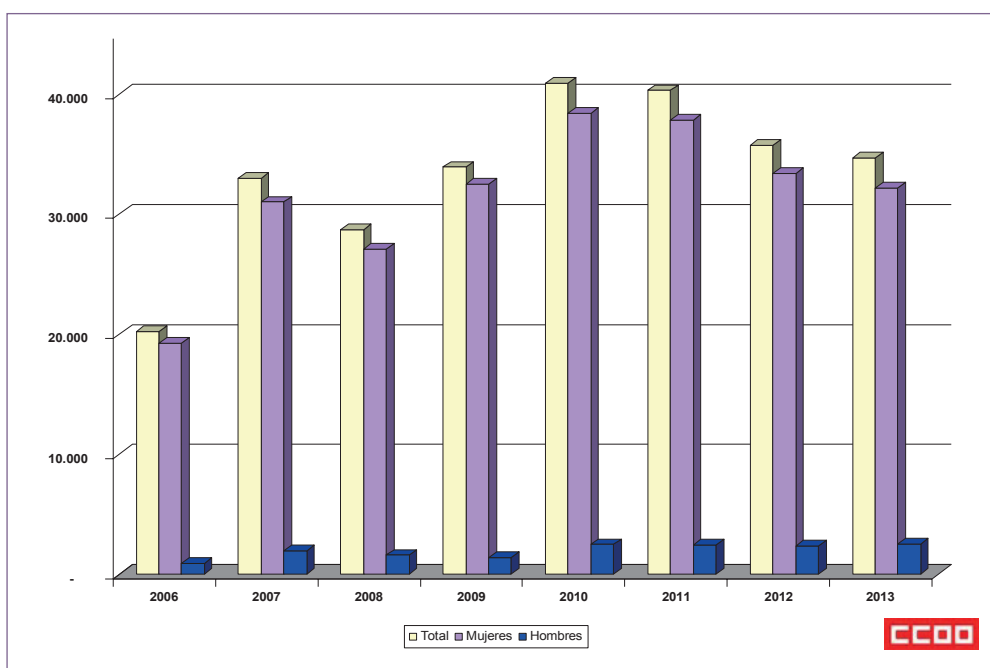
Es cierto que a lo largo del tiempo el derecho a las pensiones de viudedad se ha extendido a prácticamente todas las situaciones de convivencia, supeditadas al cumplimiento de algunos requisitos.

Por otro lado, el modelo familiar se ha ido transformando y diversificándose. La incorporación de la mujer al trabajo es el elemento central para abordar una posible modificación en el diseño de las pensiones de viudedad. Pero, en España, la incorporación se está haciendo de forma más lenta de lo previsto y con carreras de cotización cortas y bajos salario, que da como resultado pensiones mucho más bajas que las de los hombres.

En la actualidad, existen visiones antagónicas sobre la pensión de viudedad, la que defiende que la pensión es un derecho generado por la contribución del trabajador a favor de su cónyuge como una fórmula de mantener los ingresos de la pareja y la teoría de que esta prestación no tiene carácter contributivo, pues, cotizando lo mismo, unos trabajadores generan pensión de viudedad y los solteros no la generan.

Es indudable que, en la regulación de la pensión de viudedad se producen algunas inconsistencias, como que la pensión sea compatible con cualquier ingreso procedente del trabajo mientras que para los pensionistas opera el límite de la pensión máxima.

Excedencia por cuidado de hijos/as



Por otra parte la pérdida de empleos, debido a la crisis económica, ha reducido los ingresos por cotizaciones de la Seguridad Social, produciendo déficits desde el año 2011 que están siendo cubiertos por el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. La utilización del Fondo de Reserva debe limitarse en el tiempo ya que su finalidad era ser utilizado a partir del año 2024, cuando accedan a las pensiones las numerosas generaciones del baby-boom.

Según todos los indicios la recuperación económica será lenta por lo que CCOO ha planteado una serie de medidas para paliar los efectos de la crisis, limitando el déficit y asegurando la viabilidad del sistema.

Las medidas a corto y medio plazo consisten en aumentar los ingresos por cotizaciones sociales (repartiendo el coste entre los empresarios y trabajadores) y la imposición general (mejorando la recaudación fiscal y la lucha contra el fraude).

Como medida a largo plazo se propone que, de forma gradual, las pensiones de viudedad sean financiadas por imposición general, manteniendo el mismo régimen jurídico actual.

La exclusión de las pensiones de viudedad de la financiación por contribuciones sociales liberaría al sistema del 20% del gasto.

Sin embargo, cualquier modificación de la pensión de viudedad deberá tener en cuenta el impacto de género ya que de las 2.350.000 de estas pensiones, el 25% de todo el sistema, el 93% las perciben mujeres (2.179.000), con una pensión media de 637€ al mes.

Complementos a mínimos, salario mínimo interprofesional y pensiones no contributivas

El complemento a mínimos es una peculiaridad de las pensiones públicas en España, que asegura a todas las pensiones, independientemente de lo cotizado, un nivel mínimo de subsistencia.

En el momento de creación del sistema contributivo, los bajos salarios y el escaso número de años cotizados, circunstancia que se ha ido prolongando en algunos regímenes especiales, (el 55% de las pensiones de jubilación agrarias y de empleadas de hogar tienen complemento a mínimo y el 40% de los autónomos) producía unas pensiones muy bajas, que si eran la renta principal del pensionista, se complementaban hasta unas cuantías establecidas según el tipo de pensión y la circunstancia familiar.

Durante muchos años, ha sido la principal componente de solidaridad del sistema y la justificación de la exigencia de 15 años cotizados para acceder a una pensión contributiva, periodo muy amplio, si se compara con los establecidos en otros países europeos.

En la actualidad se financia íntegramente por ingresos fiscales y desde el 1 de enero de 2013, las nuevas pensiones solo pueden ser complementadas en el importe de la pensión no contributiva, por lo que algunas pensiones de muy baja cuantía pueden no llegar a alcanzar la cuantía establecida para las pensiones mínimas.

La percepción de las pensiones mínimas, exige no sobrepasar un límite de ingresos anuales. Para 2015, estas cuantías serán 7.098€ al año para un pensionista sin cónyuge y 8.280€ al año si el pensionista tiene cónyuge a cargo.

Las cuantías más frecuentes son la pensión de jubilación con cónyuge a cargo que, para 2015, asciende a 783€ al mes y 634€ al mes, en los casos de jubilación y de viudedad para mayores de 65 años sin cargas familiares.

De los 2.500.000 de pensiones con complementos a mínimos, el 63% corresponden a mujeres. El 32% de las pensiones de jubilación de las mujeres tienen complemento a mínimo frente al 21% de hombres. De las 2,2 millones de pensiones de viudedad el 35% perciben complemento a mínimos.

La cuantía de las pensiones mínimas siempre ha guardado correspondencia con el Salario Mínimo Interprofesional, al ser éste, el ingreso mínimo del trabajador en activo. Sin embargo, su congelación en los últimos años, ha supuesto que algunas de las cuantías de pensiones mínimas superen al SMI (la pensión de jubilación con cónyuge a cargo asciende al 121% del SMI y las pensiones de jubilación y viudedad unipersonales al 98%) produciéndose una divergencia que resulta incongruente ya que las cotizaciones de los activos financian las pensiones actuales y debe existir correspondencia entre los ingresos de ambos colectivos.

Las pensiones no contributivas son el último escalón del sistema de protección destinadas a las personas que no han generado pensiones contributivas y no tienen ingresos superiores a 5.136€ al año, computadas individualmente, que se va incrementando en un 70% más según el número de miembros de la unidad económica.

De las 450.000 pensiones, 250.000 corresponden a jubilación y 200.000 a invalidez.

El 68% de los perceptores son mujeres. La prestación de jubilación corresponde a una mujer española casada, de edad entre 70-79 años que convive en una unidad familiar formada por 2 ó 3 miembros.

La cuantía de la prestación para 2015 es de 366€ al mes cuando es un solo beneficiario y se le suma un 70% del importe por cada miembro de la unidad familiar que tenga derecho a la prestación.

En el caso de 2 beneficiarios la percepción asciende a 622€ al mes frente a los 783€ al mes de la pensión mínima de jubilación con cónyuge a cargo.

A pesar de que podamos compartir la consideración como insuficiente de la cuantía de las pensiones no contributivas, las propuestas so-

bre el acercamiento o igualación de las cuantías mínimas de las pensiones contributivas y no contributivas, supondría una desincentivación para la cotización de algunos colectivos, y el debilitamiento del sistema de pensiones con la configuración actual, que asegura una pensión sustitutiva del salario para la mayoría de las personas trabajadoras.

La alternativa, presente en muchos países europeos, sería el sistema de pensión básica o zócalo complementada por pensiones de capitalización individual, introduciendo mayores desigualdades entre los trabajadores y perjudicando especialmente a las mujeres con carreras laborales precarias y, en el caso, de suscribir planes de pensiones complementarios pudiendo sufrir penalizaciones por su mayor esperanza de vida respecto de los hombres.

LAS BRECHAS DE GÉNERO. UN ACERCAMIENTO A LA SITUACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN

ROSA EVA MARTÍNEZ

Secretaría de la Mujer UR de CCOO Castilla y León

Introducción

Desde el inicio de la crisis, desde 2008 hasta 2013, la población activa en Castilla y León ha descendido en 18.400 personas, si bien es cierto que las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado laboral (26.000), aunque no siempre han encontrado empleo¹. Prueba de ello es que la tasa de empleo de las mujeres ha permanecido "estable" entre 2008 y 2014 (ha aumentado 0,6 puntos mientras que la tasa de empleo de los hombres ha caído 11 puntos).

Las expresiones principales de precariedad son la contratación temporal y la jornada a tiempo parcial.

A lo largo de estos años se han perdido en torno a 128 mil puestos de trabajo asalariado. La destrucción de empleos en términos netos se ha concentrado por tipo de contrato en los temporales, y por sexo en los hombres. El aumento de las mujeres asalariadas indefinidas ha sido muy inferior a la pérdida de personas asalariadas temporales, lo que se traduce en una pérdida neta de empleos asalariados.

En cuanto a la jornada a tiempo parcial, a pesar de ir aumentando entre los hombres, continúa claramente feminizada.

Ante esta situación del mercado laboral de Castilla y León, es necesario analizar su impacto sobre la brecha salarial de esta comunidad.

Brecha salarial

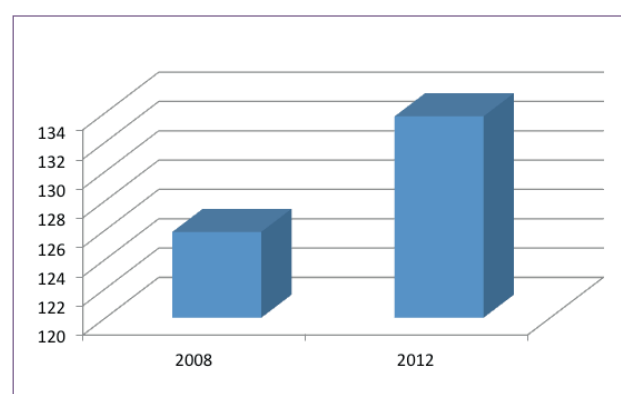
La brecha salarial es la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres y refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado laboral que afectan principalmente a las mujeres.

Los últimos datos disponibles (2012), indican que la ganancia media anual de los hombres asalariados en Castilla y León, 23.474€, es superior a la de las mujeres, 17.552€: los hombres ganan al año en promedio 5.922€ más que las mujeres.

Utilizando el enfoque salario hombre/mujer, se obtiene que el salario de las mujeres tiene que aumentar un 34% para equipararse al de los hombres, lo que indica que una mujer para ganar el mismo sueldo que un hombre debe trabajar 124 días más al año.

Desde el inicio de la crisis en 2008 hasta hoy la brecha salarial en Castilla y León ha aumentado; si en 2008 el salario de las mujeres tenía que aumentar el 26% para equipararse al de los hombres, en 2012 (últimos datos disponibles) tiene que aumentar el 34%.

Brecha salarial CyL



Estos datos permiten afirmar que, una vez más, la crisis tiene efectos negativos sobre las mujeres, incrementando las brechas de la desigualdad, especialmente la brecha salarial.

¹ La población activa masculina ha descendido de forma masiva (46.000)

LAS BRECHAS DE GÉNERO. UN ACERCAMIENTO A LA SITUACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN

RAÚL LUCAS RODRÍGUEZ

*Responsable Sección Sindical y miembro Comisión Igualdad ITEVELESA.
Federación de Industria*

Introducción

Detrás de todo tipo de violencia de género se esconde la desigualdad entre hombres y mujeres. La forma más extrema de expresión es el asesinato, que tan sólo es la punta del iceberg que enmascara violencia psicológica, sexual, y violencia simbólica. Se trata en muchas ocasiones de pequeños gestos, comentarios que están tan normalizados en nuestra familia, amigos, empresa... que pasan desapercibidos.

Hoy en día, podemos decir que ha habido muchos avances en el campo de la igualdad, tenemos leyes, medidas...pero... ¿realmente ha habido tantos avances? A modo de ejemplo, si vemos la educación de las mujeres que hoy tienen 80 años, y repasamos las lecciones y mensajes que contenía la sección femenina nos escandalizamos cuando si revisamos los mensajes que hay en los juegos, películas, dibujos que están educando a nuestros hijos e hijas hoy no difieren tanto de aquellos mensajes, por lo que ¿realmente están cambiando las cosas?. Lamentablemente parece que sólo en las formas y no en el contenido.

Plan de Igualdad Grupo ITEVELESA

Desde la Representación de los y las trabajadoras (RLT) del Grupo ITEVELESA, nos hacíamos estos planteamientos a modo de que, si realmente queríamos cambiar algo en nuestra empresa, deberíamos hacer cosas diferentes. Como dijo Albert Einstein "No pretendamos que las cosas cambien si seguimos haciendo lo mismo". Por lo que nos planteamos comenzar a introducir medidas en nuestro Convenio Colectivo y a realizar un Plan de Igualdad.

La empresa ITEVELESA en Castilla y León (ITV) es una empresa privada de la rama de las actividades de automoción que tiene como tarea principal la inspección técnica de vehículos. Tiene un convenio colectivo propio de aplicación para los centros de Castilla y León actualmente está vigente el II Con-

venio colectivo grupo Itevelesa en Castilla y León exceptuando para el centro de Burgos. Cuenta con un total de 32 centros de trabajo fijos y 10 móviles, en total 42 centros de trabajo.

Fruto de la actividad sindical y la lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras durante años, esta empresa cuenta con 24 RLT (20 de CCOO), Comité Regional de Seguridad y Salud, Comité Intercen-tros, Comité de Mediación y arbitraje, Comisión de Igualdad y 2 delegados sindicales CCOO.

En enero de 2012 la empresa tenía una plantilla de 356 personas trabajadoras (301 hombres y 55 mujeres) distribuida en centros de trabajo por toda la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

A efectos del plan de igualdad el primer dato a tener en cuenta es la distribución de la plantilla por sexos (15.5 % mujeres y 84.5 % hombres).

Atendiendo a la relación entre el sexo y el grupo profesional podemos considerar que existen categorías profesionales desempeñadas por un solo sexo, es decir, los grupos profesionales claramente feminizadas y masculinizadas. Por lo que no existe equilibrio y paridad en ninguna categoría y hay un predominio de la contratación de mujeres en las categorías salariales más bajas del convenio.

Respecto al tipo de contratación, podemos confirmar que partimos de una contratación estable en la plantilla, siendo alrededor del 90% de los contratos indefinidos, afectando esta estabilidad, tanto a hombres como a mujeres. Respecto al tipo de jornada, un 99.6% de los hombres tiene jornada completa, frente a un 65% de las mujeres. Del total de mujeres, el 35% de mujeres tiene jornada a tiempo parcial, y de éstas, todas tienen una reducción de jornada motivada por una situación derivada de la conciliación de la vida laboral con la familiar. Podemos extraer que en la empresa, la parcialidad es una fórmula que viven las mujeres.

Con esta realidad empresarial en el I Convenio Colectivo del Grupo Itevelesa se comienzan a recoger medidas como: reducción de Jornada, lactancia, Obligación de realizar Plan de Igualdad y de crear una Comisión de Igualdad que vele por la realización y cumplimiento del mismo.

Así se elabora con la ayuda indispensable de la secretaría de Mujer de Castilla y León de CCOO, a través de su Agente de Igualdad en Salamanca Virginia Carrera, el I Plan de Igualdad. Con 4 grandes bloques con sus propuestas como:

- 1. Acceso al empleo y formación:** donde se propone sensibilizar en centros educativos para evitar una masculinización del sector;
- 2. Conciliación,** donde se propone Flexibilidad horaria, paga 600 euros para la reducción de jornada del sexo menos representado..;
- 3. Salud Laboral y Comunicación** con medidas como reconocimiento médico que incluya pruebas específicas, lenguaje no sexista...;
- 4. Violencia de género y acoso sexual:** con propuestas como elaboración de campañas de prevención, elaboración de protocolo de acoso etc.

La negociación no es fácil, ya que hay muchas dificultades como la falta de formación y de concienciación con la igualdad por parte de la empresa y de los y las compañeras, problemas para realizar el seguimiento de las medidas, falta de recursos económicos para este tema, etc. Pero cierto es, que los logros son mayores que las dificultades, ya que además de conocer la realidad de la empresa y abrir otra vía de negociación con la empresa, estamos reduciendo la desigualdad de género, fomentando la corresponsabilidad, potenciamos la igualdad real entre hombres y mujeres y con todo esto mejoramos las condiciones de vida de las personas que trabajan en nuestra empresa sean hombres o mujeres.

Desde la RLT, hacemos un llamamiento a realizar planes de igualdad en las empresas y a entre todos sumar fuerzas por que la igualdad esté cada vez más presente en la vida de todos y todas, empezando por la educación de los más pequeños y continuando por lo que tenemos más cerca, en nuestro casa: nuestros compañeros y compañeras de trabajo.

LAS BRECHAS DE GÉNERO. UN ACERCAMIENTO A LA SITUACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN

MILAGROS HERRERO CALLE

Responsable de Recursos Humanos del Grupo SIRO

¿Quiénes somos?

Uno de los mayores grupos españoles del sector alimentación



Somos más de 3.500 colaboradores

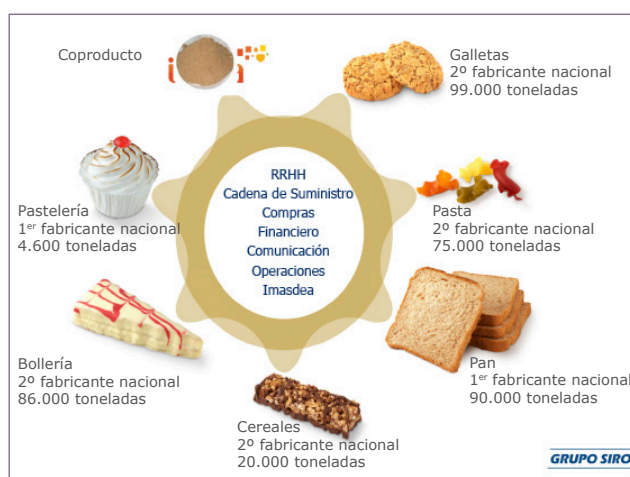


Empresa familiar fundada en 1991
Capital 100% español



En 2013, facturamos 565 millones de euros, y una producción de 330.000 toneladas

¿Qué hacemos?



Estrategia

Visión →

Ser un grupo alimentario líder, a través de la innovación, la diferenciación y la excelencia, actuando siempre desde el compromiso social sostenible

Misión →

Satisfacer a nuestros grupos de interés, comenzando siempre por los clientes, anticipando soluciones innovadoras y eficientes que añadan valor y garanticen y desarrollo sostenible de la compañía

Valores →

- Servicio al cliente
- Eficiencia en el trabajo
- Innovación
- Mejora continua
- Compromiso compartido
- Motor del cambio
- Trabajo en equipo
- Coherencia y ejemplo

Ley Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres..."

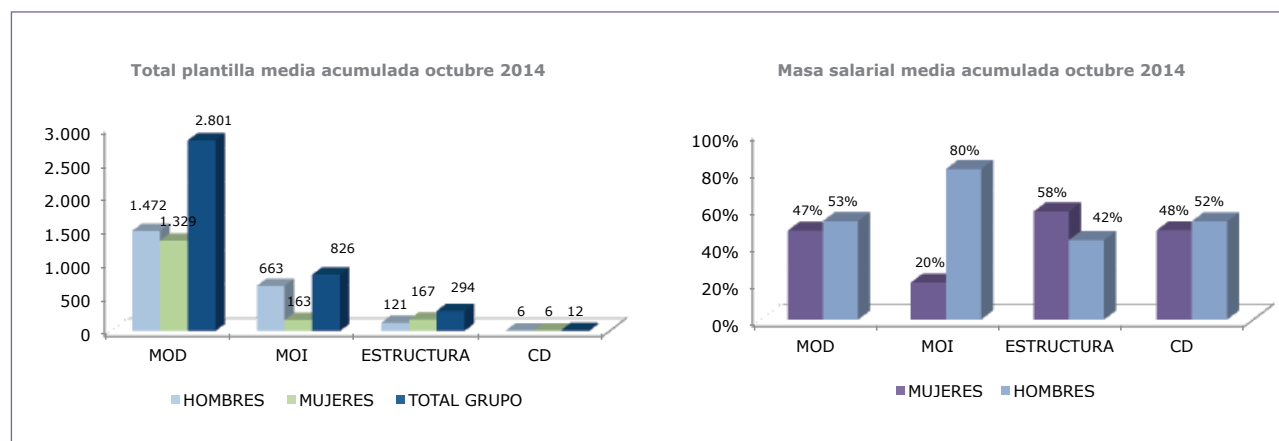
→ **Obligación de adoptar medidas** dirigidas al logro de la igualdad y a evitar situaciones de discriminación

→ **Obligación de elaboración y aplicación de planes de igualdad:**

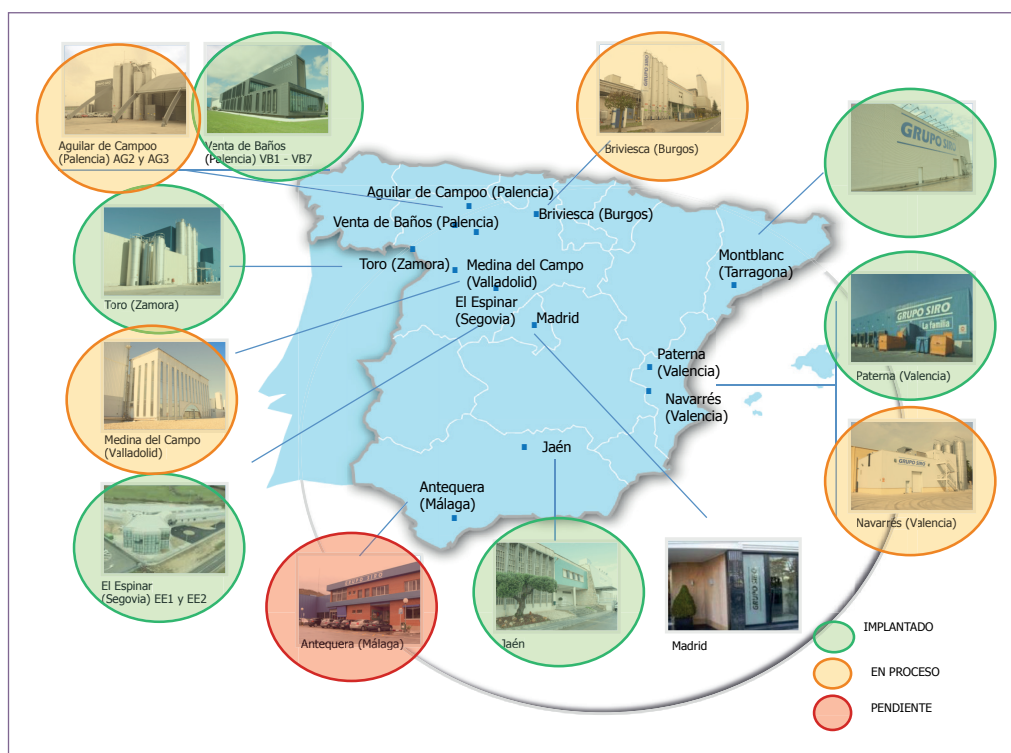
- Las empresas de más de 250 trabajadores.
- Cuando el Convenio Colectivo de aplicación así lo disponga.
- Cuando la Autoridad Laboral haya acordado, en un procedimiento sancionador, la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración de un Plan de Igualdad

→ **Obligación de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo** en la empresa mediante condiciones de trabajo que eviten esta situación, procedimientos específicos para su prevención, cauces de denuncia y reclamaciones

Estructura de plantilla / Masa salarial



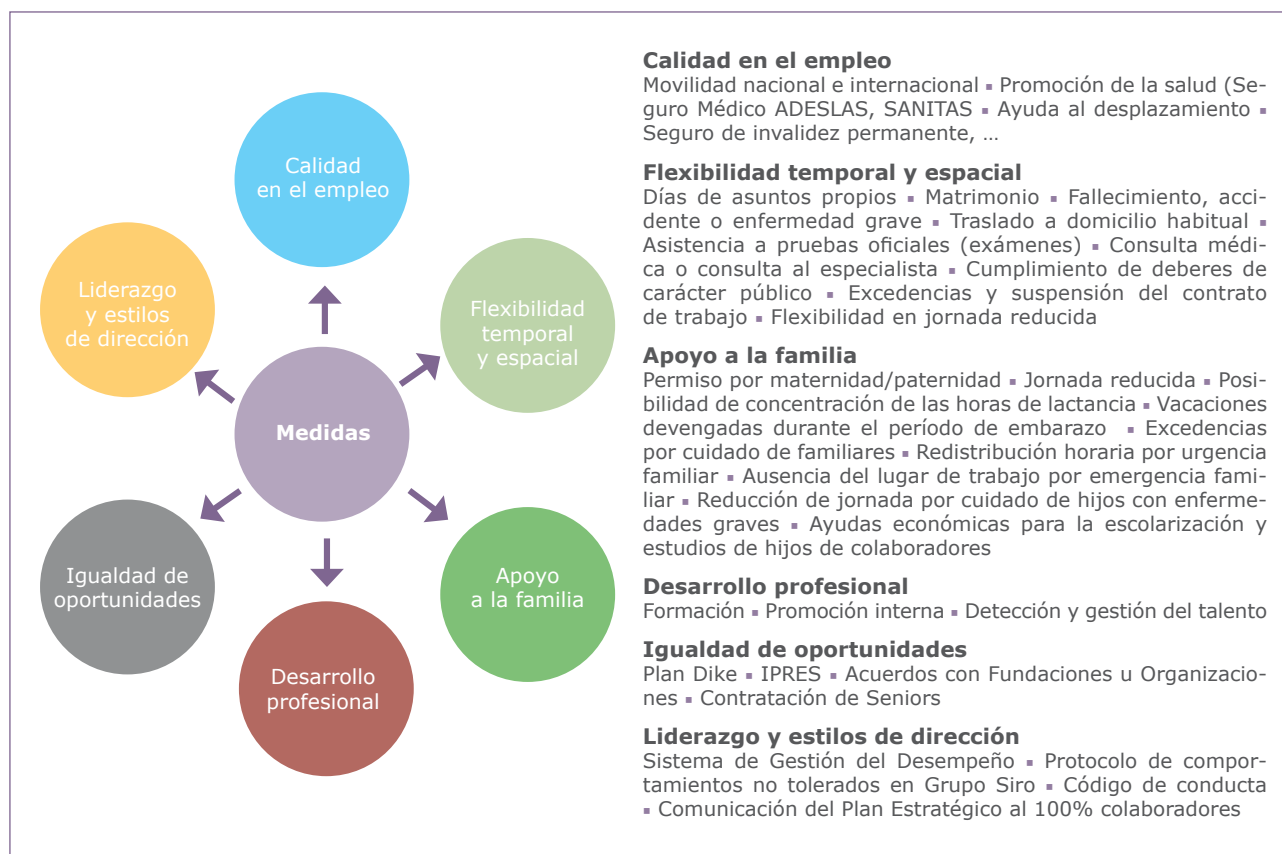
Estado Planes de Igualdad GS



Indicadores

	Utilización	Satisfacción
	% de colaboradores que utilizan cada medida o grupo de medidas sobre el total de colaboradores que pueden efectivamente acogerse	Media muestral con validez estadística (IC95%) para determinar el nivel de satisfacción de colaboradores que utilizan / conocen una medida o grupo de medidas, considerando la percepción de la calidad y la satisfacción sobre las propias expectativas
Objetivo	100%	8
Dato global	88%	7,58

Medidas disponibles



55

CONCIENCIACIÓN

- Nuestros Valores
- Nuestro Compromiso con los Grupo de Interés (Clientes, Personas, Proveedores, Sociedad, Capital)
- El Compromiso Social Rentable por el que Grupo Siro apuesta en la integración de personas con riesgo de exclusión social
- Códigos y Protocolos: Código de Conducta del Grupo, Protocolo Comportamientos no tolerados
- Acciones y Planes de Igualdad para conseguir los objetivos marcados
- Revisión continua de nuestras Políticas de RRHH
- Nuestras medidas EFR
- Formación/Sensibilización, concienciación en igualdad

RECONOCIMIENTOS

- Somos empresa EFR
- Grupo Siro obtiene el Premio Familia Empresaria de Castilla y León-2014
- Somos la 43ª mejor empresa para trabajar en España
- Nos situamos en la 6ª posición como mejor empresa del sector de la alimentación para trabajar
- Se otorga la Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo a Juan Manuel González Serna
- Premio CEPTA a la Inserción e Inclusión Social



BRECHA DE GÉNERO

VANESA CALLEJA SALAZAR

*Jefa Servicio Promoción Igualdad. Dirección General de la Mujer.
Junta de Castilla y León*

Brecha de género

Por brecha de género se entiende la distancia existente entre mujeres y hombres en el acceso, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales.

Cuando la diferencia de porcentaje entre sexos es mayor de 60/40 consideramos que no hay equivalencia.

Ganancia por hora de trabajo. Sexo y tipo de contrato

	Total Nacional		Castilla y León	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
2008 Total	12,21	14,49	11,56	13,22
Duración indefinida	12,71	15,54	11,95	14,27
Duración determinada	10,34	10,72	10,46	9,99
2009 Total	12,72	15,12	11,97	13,99
Duración indefinida	13,02	15,99	12,18	14,82
Duración determinada	11,36	11,33	11,3	10,93
2010 Total	13,24	15,56	12,41	14,54
Duración indefinida	13,67	16,51	12,69	15,42
Duración determinada	11,58	11,79	11,38	11,18
2011 Total	13,12	15,68	12,34	14,45
Duración indefinida	13,55	16,54	12,41	15,28
Duración determinada	11,27	11,66	12,08	11,09
2012 Total	13,1	15,83	12,17	14,67
Duración indefinida	13,47	16,58	12,19	15,31
Duración determinada	11,24	11,83	12,07	11,53

Ganancia por hora de trabajo. Sexo y nivel de ocupación

	Total Nacional		Castilla y León	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
2008 Todas las ocupaciones	12,21	14,49	11,56	13,22
Alta	17,31	20,81	17,16	18,92
Media	9,8	12,33	9,4	11,59
Baja	8,77	11,19	8,14	11,01
2009 Todas las ocupaciones	12,72	15,12	11,97	13,99
Alta	17,94	21,65	17,91	20,32
Media	10,03	12,6	9,24	12,04
Baja	8,91	11,46	8,03	11,02
2010 Todas las ocupaciones	13,24	15,56	12,41	14,54
Alta	18,67	22,29	18,4	21,32
Media	10,49	12,9	9,82	12,68
Baja	9,22	11,66	8,93	11,42
2011 Todas las ocupaciones	13,12	15,68	12,34	14,45
Alta	18,4	21,92	17,46	20,36
Media	10,51	13	10,16	12,61
Baja	9,26	11,83	8,68	11,66
2012 Todas las ocupaciones	13,1	15,83	12,17	14,67
Alta	18,43	22,11	17,18	20,7
Media	10,36	13	9,73	12,55
Baja	9,37	11,95	9,05	11,94

58

Proporción (%) de trabajadores con ganancia baja

	Total	Distribución por sexo
2008	17,60%	Hombre 36,0%
		Mujer 64,0%
2009	18,00%	Hombre 35,8%
		Mujer 64,3%
2010	13,40%	Hombre 34,0%
		Mujer 66,0%
2011	18,90%	Hombre 35,9%
		Mujer 64,1%
2012	17,20%	Hombre 35,1%
		Mujer 64,9%

Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2012
Distribución salarial

La brecha salarial viene determinada por brechas de género y circunstancias tales como:

- Segregación en la formación
- Brecha digital
- Brecha en el emprendimiento
- Brecha de género en el acceso al mercado laboral
- Riesgo de pobreza

Segregación en la formación

La mujer está más formada pero en áreas y niveles peor remunerados.

La proporción de mujeres matriculadas en la Universidad de es 16,8 puntos mayor que la de los hombres.

	Varones	Mujeres
Castilla y León	41,6%	58,4%

La universidad española en cifras. 2012



La elección de **itinerarios formativos** que realizan las mujeres que acceden a estudios superiores tiene un marcado **sesgo de género**.

ESPAÑA		VARIABLE
H.	M.	
		Estudiantes de Grado de 1er y 2º Ciclo por rama de enseñanza:
39%	61%	Ciencias Sociales y Jurídicas
74%	26%	Ingeniería y Arquitectura
38%	62%	Artes y Humanidades
30%	70%	Ciencias de la Salud
47%	53%	Ciencias experimentales

2012-2013

ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN (brecha mayor)		VARIABLE
H.	M.	H.	M.	
43%	57%	40%	60%	Tesis doctorales aprobadas: ciencias experimentales y salud
50%	50%	51%	49%	Tesis doctorales aprobadas: ciencias sociales y jurídicas
53%	47%	48%	52%	Tesis doctorales aprobadas: área de humanidades
69%	31%	76%	24%	Tesis doctorales aprobadas: área de ingeniería y tecnología

Se aprecia una notable segregación horizontal en la profesión científica de la universidad pública.

Existen notables diferencias de género en la carrera científica: en el ámbito académico hay más mujeres en las etapas de formación universitaria y al inicio de la carrera investigadora, y en el ámbito de la I+D empresarial hay menos mujeres en los puestos de mayor responsabilidad.

59

ESPAÑA		VARIABLE
H.	M.	
52%	48%	Personas que finalizan estudios de máster y doctorado
68%	32%	Profesorado asociado
63%	37%	Profesorado titular
85%	15%	Cátedras
71%	29%	Personal empleado en I+D (EJC) en empresas: investigadores
72%	28%	Personal empleado en I+D (EJC) en empresas: técnicos
67%	33%	Personal empleado en I+D (EJC) en empresas: auxiliares
CASTILLA Y LEÓN		
H.	M.	
69%	31%	Personal empleado en I+D (EJC) en empresas: investigadores

La presencia de mujeres en la I+D+i está lejos de ser equilibrada en los ámbitos académico y empresarial

ESPAÑA		C. y L. (brecha mayor)		VARIABLE
H.	M.	H.	M.	
60%	40%	60%	40%	Personal empleado en I+D (EJC): total
49%	51%	46%	54%	Personal empleado en I+D (EJC): administración pública
55%	45%	52%	48%	Personal empleado en I+D (EJC): enseñanza superior
69%	31%	71%	29%	Personal empleado en I+D (EJC): empresas
46%	54%	64%	36%	Personal empleado en I+D (EJC): IPSFL
63%	37%	-	-	Personal investigador en la Universidad pública

Desigualdad de oportunidades

ESPAÑA		VARIABLE
H.	M.	
8,2	6,6	Nº medio de artículos científicos publicados entre 2004 y 2006
2,4	2,1	Nº medio de libros publicados entre 2004 y 2006
92%	8%	Titularidad de patentes entre 1964 y 2008

La desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se refleja en la producción de conocimiento científico.

Brecha digital ¿Qué es?

Es la diferencia de porcentajes entre sexos respecto a los principales indicadores de uso de TIC

El acceso a las TIC

ACCESO A LAS TIC	Personas que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses	Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses	Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	Personas que han utilizado el teléfono móvil en los últimos 3 meses
ESPAÑA				
HOMBRES	75,4	73,4	30,1	94,7
MUJERES	71,3	69	25	95,3
CASTILLA Y LEÓN				
HOMBRES	72,5	66,5	24,2	95,6
MUJERES	72	69,7	22,3	94,6

Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2014

Reducción brecha: Uso de Internet, manteniendo así la tendencia de los últimos años.

Aumento brecha: Compras por Internet

Frecuencia y capacidad de uso del ordenador e internet según sexo

ESPAÑA (18-65 años)	Nunca usa el ordenador ni internet	Usuario básico de ordenador o internet	Usuario avanzado de ordenador o internet	Usuario experto de ordenador o internet
VARONES	20,1	16,5	31,5	31,3
MUJERES	23,8	20,6	36,2	18,9

Las mujeres realizan con carácter general usos menos avanzados de las nuevas tecnologías.

Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA).

Año 2011 (Última publicación 29 nov. 2011)

ESPAÑA		VARIABLE
H.	M.	
73,8%	26,2%	Personal dedicado a I+D en sectores de alta y media-alta tecnología
62,7%	37,3%	Personal dedicado a I+D en sectores de alta tecnología en empresas
62%	38%	Personal ocupado en los sectores intensivos en conocimiento: Sector público, 2011
89%	12%	Personal ocupado en los sectores intensivos en conocimiento: Sector industrial, 2011
76,4%	23,6%	Personal en el sector TIC: total sector TIC
84,6%	15,4%	Personal en el sector TIC: industrias manufactureras TIC
78,2%	21,8%	Personal en el sector TIC: industrias comerciales TIC
81,3%	18,7%	Personal en el sector TIC: edición de programas informáticos
73%	27%	Personal en el sector TIC: telecomunicaciones
75,2%	24,8%	Personal en el sector TIC: programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
75,7%	24,3%	Personal en el sector TIC: portales web, procesamiento de datos, hosting y actividades relacionadas
85,1%	14,9%	Personal en el sector TIC: reparación de ordenadores y equipos de comunicación

Escasa presencia de mujeres en la **investigación y el empleo relacionados con las TIC** y, por ende, a la escasez de contenidos TIC creados por mujeres. 2012: INE

Brecha del emprendimiento

ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN (brecha mayor)		VARIABLE
H	M	H	M	
22%	13%	28%	16%	Personas ocupadas por cuenta propia
66%	34%	71%	29%	Personas trabajadoras autónomas dadas de alta en la Seguridad Social

La actividad emprendedora de las mujeres es significativamente más baja que la masculina.

H.	M.	
75%	67%	Motivo que subyace al emprendimiento: oportunidad
25%	33%	Motivo que subyace al emprendimiento: necesidad

Los motivos que subyacen al emprendimiento varían en función del sexo.

H.	M.	
4%	3%	Sector de la actividad emprendedora: extractivo
23%	10%	Sector de la actividad emprendedora: transformador
27%	22%	Sector de la actividad emprendedora: servicio a empresas
45%	65%	Sector de la actividad emprendedora: orientación al consumo
57%	56%	Actividad emprendedora sin empleados
36%	37%	Actividad emprendedora de 1 a 5 personas empleadas
6%	5%	Actividad emprendedora de 6 a 19 personas empleadas
0%	1%	Actividad emprendedora de 20 o más personas empleadas
33%	38%	Número esperado de personas empleadas en 5 años: 0
49%	51%	Número esperado de personas empleadas en 5 años: 1-5
13%	10%	Número esperado de personas empleadas en 5 años: 6-19
5%	2%	Número esperado de personas empleadas en 5 años: 20 o más

Las empresas creadas por mujeres se concentran en el sector servicios y tienen una dimensión más pequeña, así como menores expectativas de crecimiento.

Brecha de género en el acceso al mercado laboral

Desempleo registrado en Castilla y León

El paro en Castilla y León se reparte entre 118.327 mujeres y 103.250 hombres, si bien en el tramo de edad más joven (menores de 25 años), los hombres desempleados superan a las mujeres con 12.040 frente a 10.707.

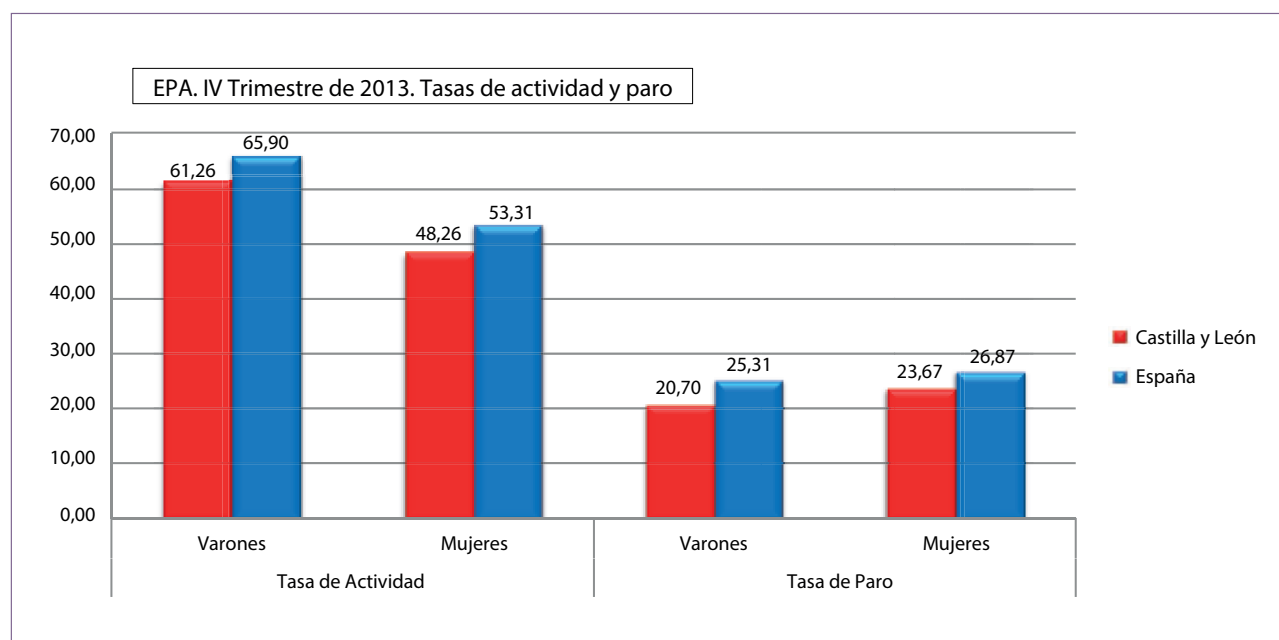
Desempleo registrado en Castilla y León. 2014

MUJERES	118.327	53%
HOMBRES	103.250	47%
TOTAL	221.577	

ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN (brecha mayor)		VARIABLE
H.	M.	H.	M.	
81%	69%	80%	68%	Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años
60%	50%	64%	52%	Tasa de empleo de la población de 16 a 64 años
26%	27%	20%	24%	Tasa de paro de la población de 16 a 64 años
72%	76%	66%	80%	Tasa de paro de la población de 16 a 19 años
53%	51%	45%	47%	Tasa de paro de la población de 20 a 24 años

El acceso de las mujeres al mercado laboral no se produce con la misma intensidad que en los hombres, en particular en las mujeres jóvenes.

	TASA DE ACTIVIDAD		TASA DE PARO	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
CASTILLA Y LEÓN (brecha mayor)	61,26	48,26	20,7	23,67
ESPAÑA	65,9	53,31	25,31	26,87



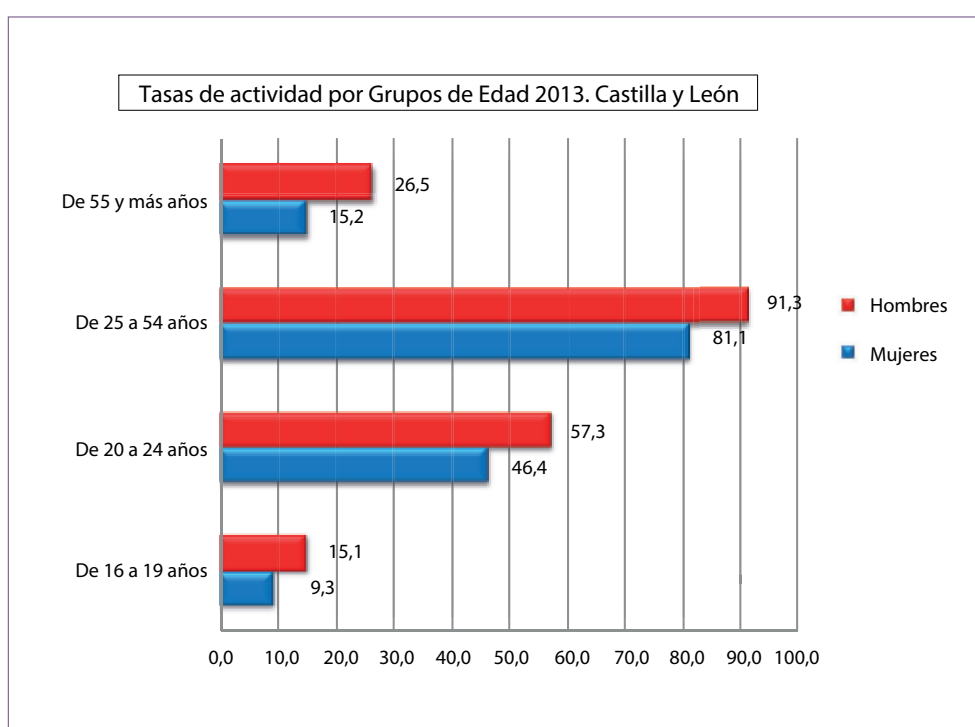
Destacar como tanto la tasa de actividad como la tasa de paro en España supera a la de C y L.

La brecha de género respecto a la tasa de actividad se sitúa en la región en 13 puntos. En la región la brecha de género es 1,31 puntos mayor que en España. Y en desempleo las mujeres esta 1,51 puntos por encima de los hombres en C y L.

La brecha de género respecto a la tasa de actividad se mantiene en los distintos grupos de edad.

Las brechas de género, han disminuido en los últimos cinco años. Sin embargo, este acercamiento es un efecto de la crisis que ha conseguido un efecto no deseado: acercar las tasas de empleo de las mujeres a las de los hombres, y no al contrario.

Aunque el cambio más visible en el mercado laboral de los últimos 5 años es la rápida destrucción de empleo entre los hombres, las mujeres siguen manteniendo tasas de paro más altas a cualquier edad y con cualquier nivel de formación alcanzado; además son mayoría entre las personas paradas que todavía no encontraron su primer empleo y se ven más afectadas por el paro de larga duración.



ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN (brecha mayor)		VARIABLE
H.	M.	H.	M.	
7,4%	24,3%	6,6%	27,3%	Personas ocupadas con jornada a tiempo parcial
24,4%	24,9%	21,9%	24,6%	Personas asalariadas con contrato temporal

Las mujeres tienen unas condiciones laborales más precarias (más acusadas en C y L). EPA 3º 2014

ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN (brecha mayor)		VARIABLE
H.	M.	H.	M.	
6%	2%	10%	3%	Personas ocupadas en agricultura
19%	7%	22%	7%	Personas ocupadas en industria
10%	1%	12%	1%	Personas ocupadas en construcción
65%	89%	56%	88%	Personas ocupadas en servicios

Existe una fuerte segregación horizontal por sexo

La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial es muy reducida.

De los 478 consejeros de las empresas del IBEX-35, 81 son mujeres, lo que supone un 16,95% de presencia femenina en sus consejos de administración

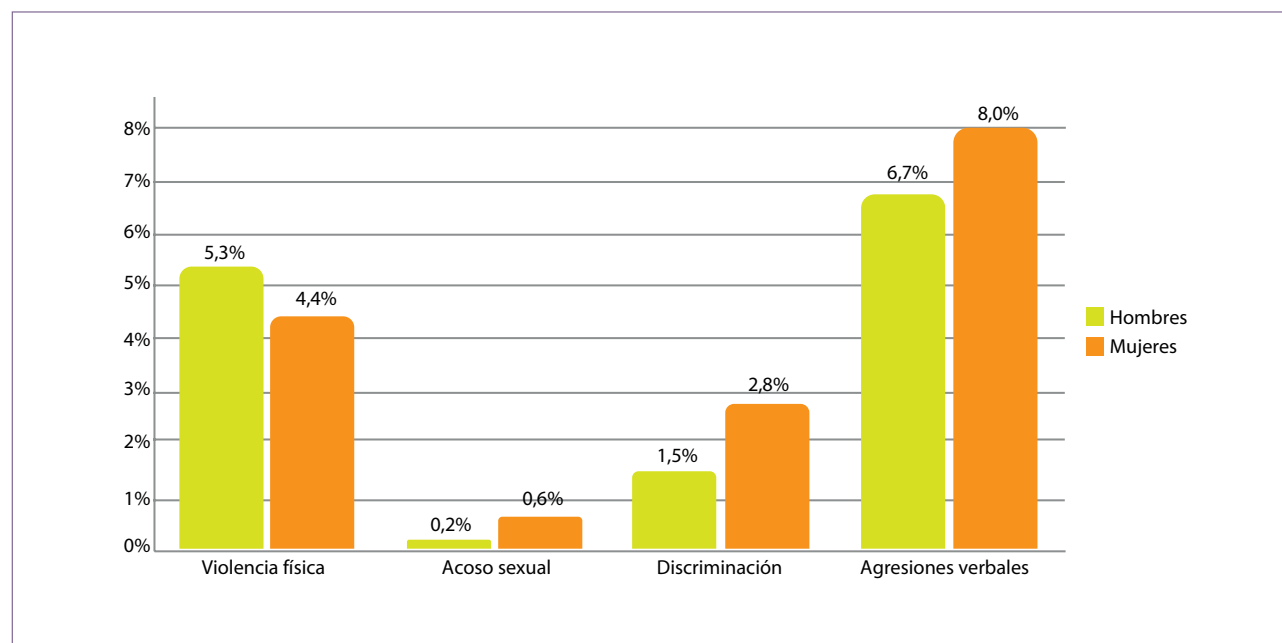
H.	M.	VARIABLE
87%	13%	Consejeras y consejeros de las Sociedades del IBEX (2012)
83,05 %	16,95%	Consejeras y consejeros de las Sociedades del IBEX (Sept 2014)

Las mujeres no alcanzan una participación equilibrada en los puestos de decisión de la administración pública.

ESPAÑA		VARIABLE
H.	M.	
		Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado:
67%	33%	Total
69%	31%	Gobierno
77%	23%	Secretarías de Estado
67%	33%	Subsecretarías
68%	32%	Direcciones Generales
60%	40%	Altos cargos sin rango concreto

VARIABLE	CASTILLA Y LEÓN	
	H.	M.
Composición de los parlamentos autonómicos	67%	33%

Conductas violentas en el trabajo según sexo. 2011 MTYSS



Las mujeres están más expuestas que los varones a conductas discriminatorias (2,8% frente a 1,5%), a agresiones verbales (8,0% frente a 6,7%) y al acoso sexual (0,6% frente a 0,2%). Los hombres están más expuestos que las mujeres a conductas de violencia física (5,3% frente a 4,4%)

Brecha en la corresponsabilidad y conciliación

ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN		VARIABLE
H.	M.	H.	M.	
7:55	6:43	7:55	6:22	Duración media diaria al trabajo remunerado (h. y min.)
2:32	4:29	2:23	4:34	Duración media diaria al hogar y la familia (h. y min.).
2%	15%	n.d.	n.d.	Personas a tiempo parcial por: Cuidado de niños/as, enfermas, incapacitadas o mayores
1%	7%	n.d.	n.d.	Otras obligaciones familiares o personales
10%	90%	9%	91%	Personas inactivas por labores del hogar
2%	98%	2%	98%	Prestaciones de maternidad utilizadas por padre/madre
7%	93%	5%	95%	Excedencias por cuidado familiar: total
5%	95%	3%	97%	Excedencias por cuidado familiar: cuidado de hijos e hijas
14%	86%	18%	82%	Excedencias por cuidado familiar: cuidado de familiares

La falta de corresponsabilidad en tareas domésticas y familiares genera mayores necesidades de conciliación en las mujeres.

Duración media diaria dedicada a la actividad según actividades principales (1 dígito) y sexo

	TOTAL				CASTILLA Y LEÓN			
	VARONES		MUJERES		VARONES		MUJERES	
	DMD horas	DMD minutos	DMD horas	DMD minutos	DMD horas	DMD minutos	DMD horas	DMD minutos
0 Cuidados personales	11	33	11	26	11	41	11	34
1 Trabajo remunerado	7	55	6	43	7	55	6	22
2 Estudios	5	13	5	5	5	40	4	8
3 Hogar y familia	2	32	4	29	2	23	4	34
4 Trabajo voluntario y reuniones	2	10	1	51	2	4	1	28
5 Vida social y diversión	1	54	1	43	1	53	1	41
6 Deportes y actividades al aire libre	2	3	1	40	1	59	1	40
7 Aficiones e informática	2	5	1	38	1	58	1	31
8 Medios de comunicación	3	6	2	49	2	56	2	46
9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1	25	1	21	1	12	1	12

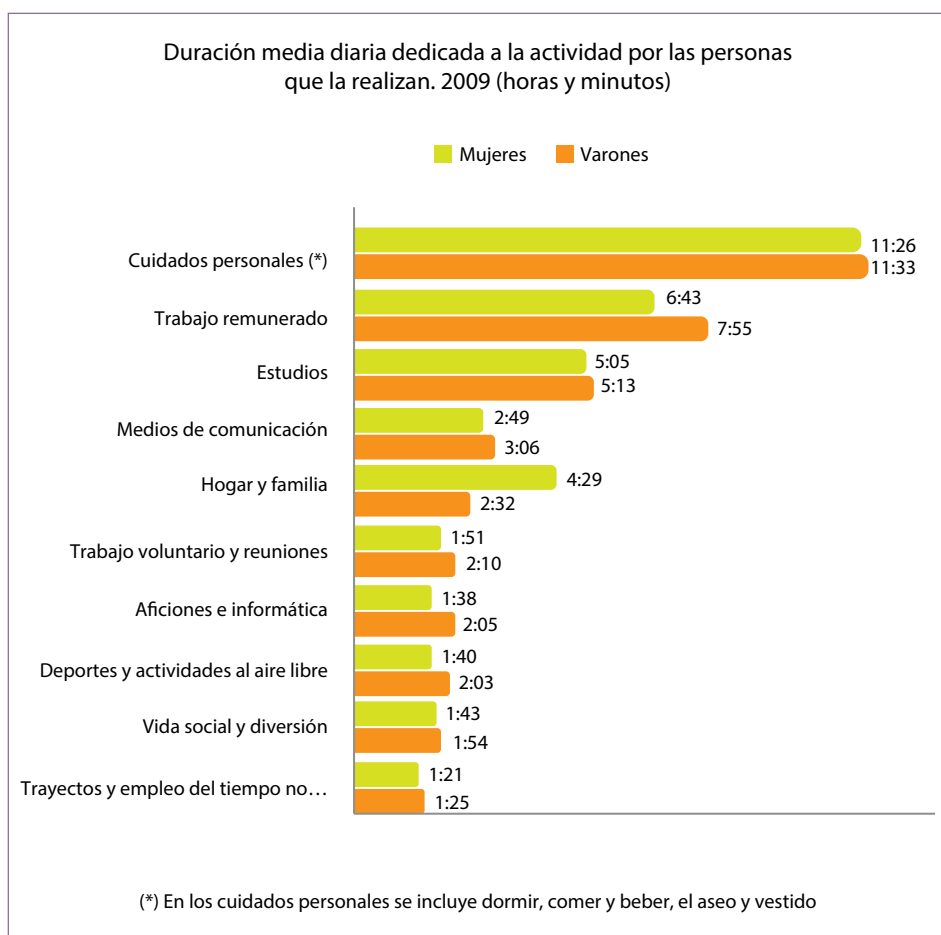
Unidades: duración media diaria en horas y minutos. Encuesta de Empleo del Tiempo. 2009-2010

La conciliación/ la corresponsabilidad

En general los varones emplean más tiempo para los cuidados personales, trabajo remunerado, medios de comunicación, trabajo voluntario y reuniones, aficiones e informática, deportes y actividades al aire libre.

El 91,9% de las mujeres realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños/as, ancianos/as y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los varones que dedican en promedio 2 horas y 32 minutos.

Tiempo medio dedicado a actividades de hogar y familia según situación laboral, por las personas que realizan la actividad



Fuente: Encuesta del Empleo del Tiempo 2009-2010. INE.

Distribución de las actividades en el ámbito doméstico en un día (horas y minutos diarios) según sexo

ACTIVIDADES PRINCIPALES Duración media diaria	HOMBRES	MUJERES
Hogar y familia	2:32	4:29
Actividades culinarias	1:22	1:37
Mantenimiento del hogar	0:55	1:44
Colada	0:53	1:17
Planchado	0:35	1:08
Jardinería y cuidado de animales	1:54	1:08
Construcción y reparaciones	1:51	1:22
Compras y servicios	1:04	1:07
Gestiones del hogar	0:57	0:46
Cuidado de menores	1:46	2:22
Ayudas a personas adultas del hogar	1:41	1:40

Excedencias por cuidado de hijos

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS	MUJERES			VARONES		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
ESPAÑA	33.239	32.599	28163 94,98%	1.573	1.529	1.488
CASTILLA Y LEÓN	2.927	2.377	2.025	87	77	63
% CASTILLA Y LEÓN	97,1%	96,9%	97%	2,9%	3,1%	3%

67

Excedencias por cuidado de familiares

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES	MUJERES			VARONES		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
ESPAÑA	5.209	5.276	5245 85,67%	927	926	877
CASTILLA Y LEÓN	250	243	228	43	43	50
CASTILLA Y LEÓN	85,3%	84,9%	82%	14,7%	15%	18%

Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (Europa 2020)

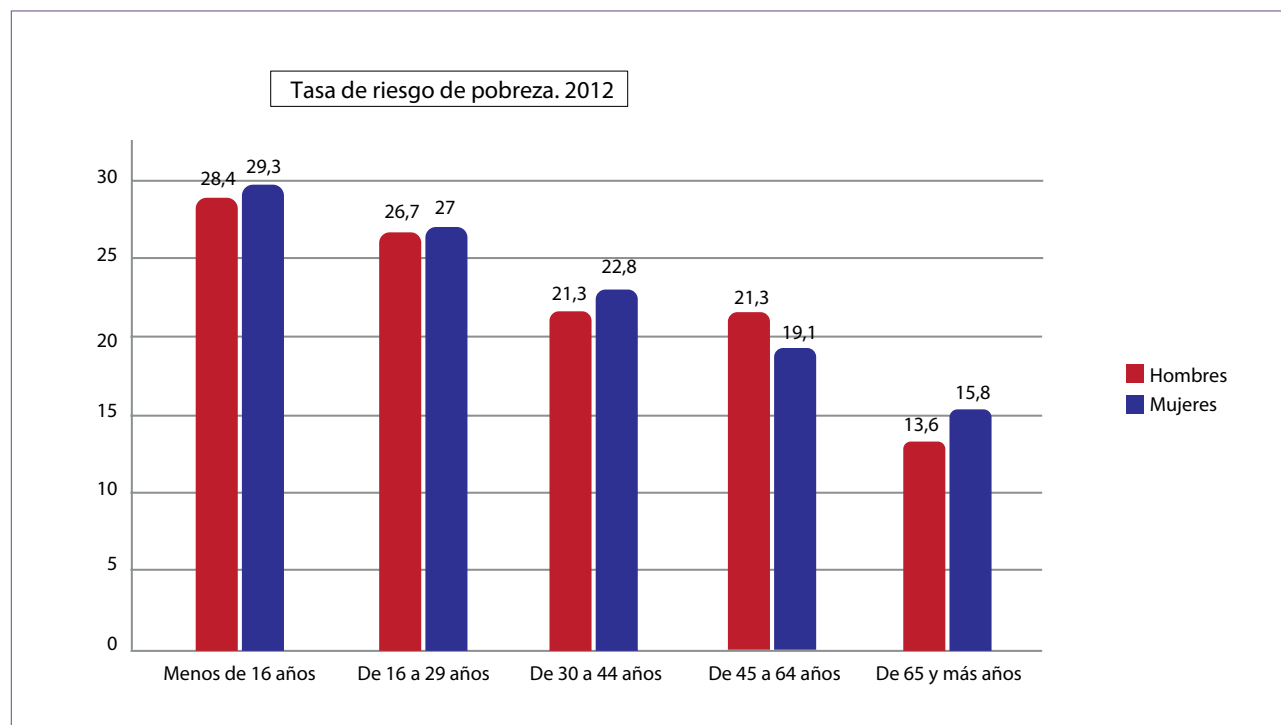
ESPAÑA		VARIABLE
HOMBRES	MUJERES	
29%	31%	Menos de 16 años
28%	28%	De 16 a 64 años
17%	20%	De 65 y más años

Las mujeres jóvenes y de mayor edad tienen más riesgo de pobreza que sus homólogos varones

Informe juventud en España 2012 refleja que desde 2005 hasta 2011 se observa un incremento del riesgo de pobreza y exclusión social al que están expuestos los jóvenes tanto en Europa como en España.

Sin embargo este incremento ha sido especialmente relevante en nuestro país pasando de ser el 22,7% en 2005 a ser el 32,7% el porcentaje de jóvenes en riesgo de pobreza y exclusión social.

Este gráfico refleja que las mujeres jóvenes y de más edad tienen más riesgo de pobreza.



TALLER 1

EL TRATAMIENTO DE LA BRECHA SALARIAL EN LOS CONVENIOS Y PLANES DE IGUALDAD

Coordina: MABEL PÉREZ SIMAL

Secretaria de la Mujer CCOO Galicia

Introducción

La negociación colectiva es el marco de concertación más adecuado para incorporar la corrección de las desigualdades de género, en cada sector de actividad y en cada empresa, dependiendo del ámbito de la negociación, y en especial para corregir la brecha salarial.

De la *LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, deriva a la negociación colectiva y a las organizaciones empresariales y organizaciones sindicales, una parte sustancial de la concreción de las medidas en esta materia.

Un análisis de la aplicación de dicha ley, teniendo en cuenta la evolución de la situación económica y laboral en España de los últimos años, y las dificultades para la negociación colectiva y pérdida de derechos, impuestas por la Reforma Laboral aprobada por el Gobierno del Partido Popular, pone de manifiesto que la Ley debería haber sido más concreta en la obligatoriedad de la aplicación de determinadas normas y principios, en lugar de dejarlas al ámbito de la concertación, ya que se constata una gran lentitud en la aplicación de medidas que corrijan la desigualdad y la discriminación, en especial en el caso de la brecha salarial.

En las sesiones de trabajo de este taller analizamos las dificultades que vemos cada día en los distintos ámbitos de negociación colectiva y proponemos algunas medidas que consideramos que pueden evitar la desigualdad y la discriminación salarial de género.

El análisis tiene tres ámbitos de actuación diferentes:

- El Convenio Colectivo
- El Plan de Igualdad
- Otros operadores, la Inspección de Trabajo y la tutela judicial.

Lo que detectamos

- Las personas, de la empresa y organizaciones sindicales, que negocian los convenios, suelen frecuentemente, ponen barreras para introducir cláusulas sobre discriminación retributiva: no las consideran suficientemente importantes, las postergan, o negocian artículos en los convenios que contradicen las directrices de igualdad.
- No hay formación sindical en igualdad, ni por la representación de trabajadoras/es y mucho menos por parte de la representación de las empresas.
- No suele establecerse nada sobre discriminación retributiva.
- Es difícil detectar la discriminación salarial con lo que aparece establecido en el convenio.
- Normalmente no se entrega información por parte de la empresa sobre esta materia.
- Se establecen pluses de manera discrecional, no se definen ni se concretan la mayoría de ellos.
- Existen pactos salariales individuales consolidados al margen de los convenios.
- Existen pluses diferentes en función de categorías.
- El disfrute de los permisos de conciliación no debería perjudicar para promocionar o para cobrar pluses salariales.
- Existe lenguaje sexista.

Lo que proponemos

A continuación planteamos las necesidades comunes detectadas en los dos ámbitos de negociación, Convenios Colectivos y Planes de Igualdad:

- Una mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación.
- El asesoramiento de las responsables de las Secretarías de la Mujer como expertas en formación en género.
- Realizar un trabajo conjunto con las personas responsables de Acción Sindical para la elaboración de plataformas, revisión de textos, etc.
- Formación específica en materia de la brecha salarial.
- Utilización del lenguaje no sexista en todos los textos de Convenio y Plan de Igualdad.
- Vigilancia, a través del TC2 de los pactos salariales individuales que suelen tener un carácter subjetivo y en muchos casos discriminatorio.
- Caso de detectarse alguna discriminación salarial, establecer en el CC mecanismos de corrección inmediata. (Ver Disposición Adicional 4ª del "Convenio Colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos", publicado el 3 de febrero de 2007, BOE nº 30, donde se establece un incremento salarial a la categoría de auxiliar –feminizada– para igualarla con la categoría de peón, masculinizada y con mayor salario).

En el Convenio Colectivo (CC)

- Revisión de los textos del Convenio anterior, previamente al inicio de la negociación del siguiente, a fin de detectar posibles artículos que pueden esconder discriminación.
- Revisión de las tablas salariales del anterior convenio desde la perspectiva de género.
- Revisión de las categorías profesionales y su actualización.
- Revisión de las funciones de cada puesto de trabajo, y su traslación a las tablas salariales del convenio, vigilancia de las categorías feminizadas y masculinizadas y su estructura salarial.
- Revisión de pluses y complementos extrasalariales, aparentemente neutros pero que pueden esconder discriminaciones y desigualdad, tales como los ligados al "esfuerzo físico", "especial dedicación", "asistencia", etc.
- Incluir en la negociación del Convenio la definición y condiciones de los pluses y complementos salariales, atendiendo a criterios de objetividad, neutralidad y racionalidad, anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia en base al tipo de contrato.
- Evitar recoger declaraciones de intenciones sin ninguna concreción ni utilidad. Cualquier declaración de buenas intenciones debe ir acompañada de medidas concretas que la avalen.
- Pedir la elaboración de tablas salariales de más fácil comprensión que facilite el entendimiento de las mismas, ya que en ocasiones esta complejidad puede esconder diferencias salariales difíciles de detectar.

En los Planes de Igualdad (PI)

Los PI, el segundo elemento de intervención a través de la negociación colectiva, tienen evidentes ventajas sobre el Convenio Colectivo (CC) para poder analizar y tomar medidas de corrección de la desigualdad y/o discriminación salarial. En primer lugar porque el marco de negociación es la empresa y las medidas pueden ser mucho más concretas que en un CC de Sector o de carácter provincial, autonómico o estatal, donde hay mayor diversidad de empresas que pueden estar bajo el ámbito del Convenio. En segundo lugar porque se inicia la negociación con un diagnóstico que nos permite analizar la situación de hombres y mujeres en la empresa, en contratación, clasificación profesional o tablas salariales, entre otros.

Si bien, debemos recordar que solo están obligadas a negociar un Plan de Igualdad, las empresas con menos de 250 trabajadores y trabajadoras.

Realizamos las siguientes propuestas:

- Los PI deben establecer medidas de acción positiva en todas las cuestiones que contribuyen a aumentar la brecha salarial: tipo de contrato, jornada, categorías profesionales, acceso a la formación, promoción, etc.
- También deben establecer medidas de acción positiva para fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la petición de permisos y licencias de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Establecer medidas para la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa, evitando así otro elemento de diferencia salarial entre hombres y mujeres.

- Establecer medidas salariales que favorezcan la eliminación de la brecha salarial en el marco de la empresa, si tiene CC propio deberían incorporarse estas medidas a las tablas salariales del convenio. Si el convenio es de sector, se plantearán dichas medidas para la negociación del próximo convenio.
- En la negociación del Plan, es fundamental conocer con el máximo detalle los salarios y complementos salariales, y el desglose de las bandas salariales, para puedan evidenciarse las discriminaciones. Si es necesario se deberán cotejar los datos del diagnóstico con las tablas salariales del CC y con los TC2.
- De gran importancia es la participación de la representación sindical en la elaboración y en la negociación del diagnóstico.
- Si se detectara algún tipo de discriminación o desigualdad salarial, establecer medidas económicas para su corrección y su eliminación en plazos razonables.
- Informar a todo el personal de la necesidad de corregir la brecha salarial y explicar las medidas correctoras que se van a aplicar, para contar con la comprensión del conjunto de la plantilla.

Otros operadores

La Inspección de Trabajo tiene la obligación de velar y sancionar cualquier elemento de desigualdad y/o discriminación en el ámbito aboral.

En el marco de la negociación colectiva, si tenemos dudas o dificultades para poner en evidencia la brecha salarial, porque no se facilitan los datos o porque no se hacen las adecuadas lecturas de los mismos, podemos y debemos recurrir a la Inspección de Trabajo, para poder aclarar dudas o para solicitar una actuación de Inspección.

Del mismo modo si se detecta una discriminación salarial y no hay voluntad negociadora por parte de la empresa para corregirla de forma clara, después de presentar una denuncia en la Inspección de Trabajo, se puede recurrir a los tribunales para denunciar la vulneración de la LO 3/2007 y el ET.

Si tenemos dificultades en la negociación de los Planes de Igualdad, en los que hay obligación legal de negociar pero no de acordar, podemos plantear en el juzgado la falta de voluntad negociadora por parte de la empresa, para obligar a una negociación de buena fe a todas las partes.

TALLER 2

CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN

Coordina: LUZ GARCÍA OLAVARRIETA

Secretaria de la Mujer CCOO Cantabria

Introducción

La brecha salarial es difícil de identificar. No suele mostrarse de forma directa. No suele haber dos puestos de trabajo idénticos que tengan diferentes retribuciones según sea un hombre o una mujer quien lo ocupa. La brecha salarial se disfraza y se camufla en el marco general de las condiciones y categorías laborales.

Se visibiliza con dificultad, porque es inversamente proporcional a las causas a las que comúnmente atribuimos la discriminación laboral de las mujeres. Por ejemplo, no parece tener relación con los niveles de formación alcanzados. De hecho, las mayores brechas salariales entre mujeres y hombres se producen en profesiones con los salarios más altos, como puestos directivos o trabajos en el sector de la intermediación financiera.

Tampoco parece que se repare gracias a una mayor participación laboral de las mujeres, de hecho en España las diferencias más altas se producen en comunidades autónomas donde la presencia de las mujeres en el empleo es más alta. Por el contrario, en los sectores fuertemente masculinizados, donde hay pocas mujeres, se aprecian menos diferencias salariales.

Es cierto que gran parte de ese porcentaje de media que las mujeres ganamos de menos que los hombres tiene que ver con las jornadas laborales. Las mujeres son las que hacen más uso de las jornadas laborales a tiempo parcial y de los permisos por maternidad y guarda legal, pero no es explicación suficiente ya que las diferencias se aprecian también considerando las retribuciones medias por hora.

En términos generales, la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Está relacionado con los siguientes factores:

- La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por mujeres. Se da en mayor medida en categorías profesionales de baja cualificación y sectores menos competitivos.
- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo, marcadas por las relaciones de género: incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, feminización de algunos sectores y ocupaciones, menor presencia en puestos de responsabilidad, condiciones laborales inferiores en base a las necesidades de conciliación...
- La cultura del trabajo y cultura de la empresa vigentes requieren una dedicación plena y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida.
- La brecha salarial responde a causas variadas y complejas, y su disminución o eliminación requiere un enfoque a distintos niveles, actuando sobre:
 - ▶ la discriminación directa y la discriminación indirecta.
 - ▶ los criterios de valoración de las distintas ocupaciones.
 - ▶ las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad.
 - ▶ La cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.

EPA 2013

→ Distribución salarial por sexo

Los hombres tuvieron salarios más altos que las mujeres, así que el 35,8% de los varones ingresaron más de 2159,4€ frente al 23,8% de las mujeres. En los salarios bajos ocurrió lo contrario. El 41,1% de las mujeres tuvo un salario inferior a 1217,4€, frente al 19,4% de los hombres. En 2013, el salario medio de las mujeres fue de 1621,6€ al mes mientras que el de los varones alcanzó los 2102,1€.

→ Distribución salarial por tipo de contrato Retos y propuestas

Los contratos temporales tienen los salarios más bajos que los indefinidos. El 51,9% de los asalariados con contrato temporal perciben un salario inferior a 1207,4€, mientras que el porcentaje correspondiente a los asalariados indefinidos es del 23,3%. El porcentaje de asalariados con contrato indefinido que percibe los salarios superiores a 2159,4€ es del 35,8%, y el 10,9% de los asalariados con contrato temporal.

El trabajo a tiempo parcial implica unos menores ingresos respecto del trabajo a tiempo completo y también una menor protección social. Esto afecta principalmente a las mujeres, estableciéndose así una importante desigualdad de género. El 80% del trabajo a tiempo parcial está desempeñado por mujeres.

→ Distribución salarial por ocupación

La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial. Destaca la diferencia entre el grupo de Directores y gerentes con los del resto de ocupaciones. El salario de dicho grupo fue 133,9% superior a la media.

También estuvieron por encima de la media las ocupaciones de los grupos técnicos y profesionales científicos e intelectuales, técnicos y profesionales de apoyo y trabajadores de los servicios de protección y seguridad.

Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes) y trabajadores de restauración y comercio fueron los menos remunerados.

Por sexo, las ocupaciones con remuneraciones más altas fueron las mismas, tanto para hombres como para mujeres. Los grupos principales con remuneraciones más bajas también coincidieron en hombres y en mujeres. En todas las ocupaciones, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres.

La brecha en relación a la actividad no está relacionada directamente con la presencia de mujeres. Atendiendo a los sectores de actividad, los datos reflejan la existencia generalizada de brecha salarial. Las diferencias más pequeñas se encuentran en sectores masculinizados como la construcción o sectores muy feminizados como la educación y Admón. Pública. La brecha más elevada afecta a los sectores y actividades administrativas y servicios auxiliares, actividades profesionales, científicas y técnicas, comercio, actividades sanitarias y servicios sociales, sectores fuertemente feminizados.

■ **Valoración de puestos de trabajo** teniendo presente la perspectiva de género.

Cada puesto de trabajo tiene su valor individual. Es necesario conocer el valor de cada puesto para poder remunerarle con equidad.

Consecuencia de esto se establecerá una administración de salarios equitativa y justa dentro de la organización de la empresa.

La valoración de puestos de trabajo es un componente básico para que la administración salarial haga posible el equilibrio interno de los salarios.

Los Grupos Profesionales deberán tener definidas claramente las categorías que los componen y éstas a su vez deberán tener asignado su salario base correspondiente y los complementos según convenio colectivo.

Es pieza fundamental para la eliminación de la brecha salarial que los complementos se fijen en base a unos criterios objetivos, justificables y medibles. Tanto el salario como los complementos deberán estar regulados en convenio colectivo.

■ Definir un **itinerario profesional** en las empresas para establecer los conocimientos, capacidades y aptitudes necesarias para la promoción interna, estableciendo las medidas de acción positivas que sean necesarias para que las mujeres puedan acceder a los diferentes puestos de trabajo.

■ **Compromiso** por parte de las personas implicadas en la negociación colectiva, delegados y delegadas y responsables de las secretarías de Acción Sindical, para que tengan en cuenta la perspectiva de género y para que sean conscientes de la existencia de la brecha salarial y puedan poner en práctica las propuestas señaladas anteriormente cuando tengan que negociar convenios colectivos y convenios de empresa.

■ **Implicación de los Gobiernos** en lo que se refiere a la regulación sobre el trabajo a tiempo parcial, que es pieza clave en la existencia de brecha salarial, así como, en la deficiencia de la protección social y posteriores prestaciones de jubilación elementos todos ellos definitorios de la feminización de la pobreza.

■ **Implicación de la Inspección de Trabajo** en aspectos relacionados con la discriminación salarial de género, en todos aquellos casos en los que no es competencia la jurisdicción social.

Ejemplos de buenas prácticas en el ámbito europeo

- El apoyo que ofrece la Comisión Europea para facilitar el deber de los Estados miembros de luchar contra las diferencias salariales entre mujeres y hombres representa un importante compromiso, además de una prioridad, tal y como se contempla en la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- El Parlamento **belga** aprobó una ley en 2012 en virtud de la cual se obliga a las empresas a realizar un análisis comparativo de su estructura salarial cada dos años.
- La Ley **francesa** de 2006 en materia de igualdad salarial establece la obligación de que las empresas informen de los salarios y de los planes acometidos para acabar con

la brecha salarial. De forma significativa, la Ley impone asimismo al empresario la obligación de elaborar un informe escrito anual sobre la igualdad entre hombres y mujeres y presentarlo a los representantes de los trabajadores.

- La Ley **Austriaca** en materia de igualdad de trato obliga a las empresas a elaborar informes sobre la igualdad de retribución. Las normas se están implantando de forma progresiva y son ahora obligatorias para las empresas con más de 250, 500 y 1000 empleados. Las empresas con más de 150 trabajadores deberán confeccionar un informe a partir de 2014.
- **Portugal.** Medidas para garantizar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, obligando a elaborar y presentar informes sobre diferencias de remuneración.

TALLER 3

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN A NEGOCIADORES/ ACCIONES POSITIVAS/ BUENAS PRÁCTICAS

Coordina: SILVIA ESPINOSA

Secretaria de la Mujer Federación Estatal de Sanidad

Introducción

La sensibilización y la formación son herramientas incuestionables a la hora de combatir la discriminación que sufren las mujeres, tanto a nivel social como laboral. Siendo imprescindible abordar la formación en el ámbito de la interlocución y la negociación colectiva y elaborar propuestas para mejorar la lucha contra la discriminación salarial.

La sensibilización de las personas sobre cualquier cuestión pasa necesariamente por la formación y la información sobre ella.

Hemos tratado dos tipos de formación. Por un lado la formación en cuestiones de género, como la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la corresponsabilidad de los hombres en la tareas domésticas y de cuidados, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, negociación colectiva con visión de género...etc. que es básica para que las personas tomen consciencia de la discriminación que todavía sufren las mujeres, así como para comprender el fenómeno de la discriminación salarial. Por otro lado está la formación que se imparte en las empresas, aquella que promueve la capacidad de las trabajadoras para ocupar cargos de responsabilidad o ejercer actividades y categorías masculinizadas (y mejor remuneradas).

En el trabajo colectivo realizado han salido a la luz numerosas medidas, tanto para formar y sensibilizar en materia de género al máximo de personas, como para facilitar el acceso a las mujeres a la formación que las empodere para acceder a los cargos, categorías y actividades en los cuales está sub-representada.

■ **Metodología de trabajo:** el grupo consta de 15 personas. Se reparte diverso material: convenios y planes de igualdad que contienen buenas prácticas, un par de diagnósticos con datos retributivos donde se pone de manifiesto la brecha, y parte de una guía sindical que tra-

ta sobre brecha salarial. Se hace una pequeña explicación para centrar el trabajo, que consistirá en el establecimiento de medidas que nos ayuden a combatir la brecha salarial, teniendo como herramientas la sensibilización y la formación de negociadores y las buenas prácticas.

Se plantean dos ejes de trabajo: la construcción de un diagnóstico donde se definan nuestras deficiencias como organización y el establecimiento de medidas para implantar tanto en el sindicato como en las empresas (convenios y planes de igualdad). Se forman dos grupos, el primero trabajará en el diagnóstico, el segundo en medidas. Después de un tiempo estipulado se pone en común el trabajo y se acaba de debatir y perfilar para engarzar los dos resultados.

Obstáculos y deficiencias

- No tenemos suficientemente formadas en igualdad a las personas que negocian ni en general a las personas de nuestro sindicato. Tampoco sensibilizamos ni formamos en igualdad lo suficiente a las plantillas. No aprovechamos la oportunidad que presentan algunos sectores como sanidad, educación... para sensibilizar a usuarios y usuarias de estos servicios.
- Hay pocas mujeres en las mesas negociadoras.
- La gestión de los tiempos de trabajo en el sindicato deriva en excesivo presencialismo, con jornadas muy largas que impiden la conciliación, lo cual constituye un obstáculo en la participación sindical de las mujeres, y que haya más mujeres en las mesas negociadoras.
- No utilizamos lo suficiente la formación en las empresas como herramienta estratégica para que las mujeres ocupen puestos de mayor responsabilidad y accedan a categorías masculinizadas, entrando en mayor medida a franjas salariales más altas.

- No se aprovecha por parte de todos los agentes implicados el diálogo social para impulsar sensibilidad y formación en igualdad ni para cualificar profesionalmente a las mujeres en aquellos sectores y categorías masculinizadas.
- La organización en su conjunto no desarrolla suficientemente el mandato congresual de la transversalidad de género.

Retos y estrategias

- La formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es imprescindible a la hora de buscar soluciones para combatir la brecha salarial
- Incorporar la formación en igualdad en nuestros cursos básicos para delegadas y delegados, de manera que sea formación básica y no estratégica.
- Establecer una formación obligatoria en igualdad para aquellas personas que pasen a formar parte de cualquier mesa negociadora, así como para las integrantes de todos los órganos de dirección. Exigir el cumplimiento dentro del actual mandato congresual.
- Exigir la desaparición de imágenes y lenguajes estereotipados o sexistas en nuestros documentos, webs...etc. favoreciendo la visualización y valorización de la imagen de las mujeres.
- Mayor compromiso y colaboración de las estructuras en desarrollar la transversalidad de género en todos los ámbitos.
- Inculcar al interno del sindicato que es un objetivo básico para incentivar la participación de las mujeres mejorar la gestión y optimización de nuestro tiempo de trabajo sindical.
- Promover la exigencia de la composición paritaria, hombres y mujeres, en las mesas

negociadoras, así como persona experta en conferencias, charlas....

- Formación dirigida a mujeres para el liderazgo sindical.

Medidas en los convenios

- Incluir siempre cláusula en contra de la discriminación salarial: igual salario a trabajo de igual valor.
- Definir la formación como herramienta estratégica para luchar contra la segregación ocupacional y para la promoción de las mujeres en aquellos cargos de responsabilidad y categorías donde esté sub-representada.

Medidas en los Planes de Igualdad

- Favorecer la impartición de la formación en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral.
- La formación en igualdad puntuará para la promoción como cualificación transversal.
- Formar a toda la plantilla en igualdad, especialmente a aquellas personas de la dirección, RRHH, mandos intermedios y representación legal de la plantilla.
- Establecer acciones positivas a favor de mujeres en aquella formación dirigida a la promoción o a desempeñar categorías o cargos donde la mujer está infra-representada.
- Crear un banco de datos curriculares de mujeres con potencial para la promoción.
- Prohibición de imágenes y lenguaje estereotipado o sexista en los centros de trabajo.