



22 DE FEBRERO, DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

El empleo no impide el empobrecimiento de las mujeres

Índice

Introducción

1. La situación laboral de las mujeres a partir de la reforma laboral de 10 de febrero de 2012

2. La situación económica de las mujeres trabajadoras en España

- La brecha salarial aumenta el empobrecimiento de las mujeres
- La precarización del trabajo a tiempo parcial aumenta la precarización de la economía de las mujeres
- Las mujeres perciben siempre menor salario que los hombres independientemente del sector económico
- La crisis acentúa las diferencias entre mujeres y hombres en ocupaciones muy feminizadas

3. La protección social precaria de las mujeres, consecuencia de la brecha salarial

- Las pensiones de las mujeres mayor y menor tramo de concentración
- Las pensiones contributivas de jubilación, continuidad de la discriminación
- El desempleo de las mujeres, peor retribuido y durante menos tiempo que el de los hombres
- Las mujeres trabajadoras en riesgo de pobreza
- Las mujeres en riesgo de exclusión social

4. Las políticas internacionales y europeas en materia económica desde la perspectiva de género

- Las políticas europeas y la igualdad salarial
- La Carta Social Europea y su incidencia en la economía de las mujeres
- EL FMI reconoce los beneficios económicos de la equidad de género

5. Las mujeres como eje central de un nuevo modelo económico y social

- Cambiar la política económica y laboral
- Modelo productivo más eficiente, más sostenible y más igualitario
- Reforma de la fiscalidad para incrementar la población activa de mujeres
- Sistema de servicios y prestaciones públicos
- Reforzar la participación de las mujeres

Conclusiones



Introducción

La hoja de ruta que nos hemos marcado desde UGT, se dirige hacia un nuevo modelo económico y social en España basado en la igualdad. Es necesario por tanto realizar cambios estructurales en el mercado de trabajo alejándonos del sistema productivo anterior a la crisis económica de 2007, en el que no se había conseguido un reparto equitativo del empleo. La devaluación de los salarios no permite un crecimiento económico y por tanto no se genera empleo. La reducción en gasto social genera pobreza y desigualdad, el desmantelamiento del incipiente Estado de Bienestar que hemos conocido, y que ha afectado de manera importante a los cuidados y atención de personas, a la sanidad y a la educación, ha destruido empleo y ha bloqueado el acceso a estos bienes, a los que menos tienen en su mayoría mujeres. La mayor precarización laboral es inversamente proporcional al gasto en bienes de consumo. Y a la inversa el incremento salarial de las mujeres evitaría o haría desaparecer los altos índices de pobreza de nuestro país.

Partimos de un análisis de la situación actual que resalta que la conjunción de brusco ajuste del déficit e intensa devaluación salarial ha demostrado su ineficacia para sacarnos de la crisis mientras que ha provocado un fuerte aumento del desempleo y, sobre todo, de las desigualdades económicas y sociales, del incremento de la pobreza y del riesgo de exclusión social que resultan inaceptables. España es, a día de hoy, el país líder de la UE en desigualdad económica, y ha visto como penosos fenómenos sociales que creíamos desterrados para siempre en su plasmación más generalizada, como la pobreza infantil, han cobrado fuerza y encendido justificadas luces de alarma.

La coyuntura actual sitúa a las mujeres españolas en el momento más crucial desde la transición democrática de nuestro país. Esta severa afirmación se sustenta en varias premisas.

Hasta el año 1975 las mujeres españolas precisaban del consentimiento del marido para que la esposa pudiera trabajar, se conocía como “licencia marital”, el matrimonio era una causa de rescisión del contrato, y las ordenanzas laborales recogían una cláusula, con la dote por matrimonio”, para que abandonaran su puesto de trabajo. El trabajo remunerado de las mujeres estaba reservado a las solteras mayores de edad, a las solteras menores de edad con el consentimiento del padre o las mujeres casadas previo consentimiento del marido. Las diferencias salariales no solo estaban consentidas, si no que estaban reguladas, sirvan de ejemplo, unas ordenanzas laborales del sector textil, establecían en el año 1970, que las mujeres que realizaran las “funciones propias del varón”, recibirían un 70 % del sueldo estipulado para la categoría que se tratase.

La Constitución de 1978, en su artículo 14, recoge la igualdad de mujeres y hombres ante la ley y la prohibición de la discriminación por razón de sexo y se produce un punto de inflexión a partir del cual asistimos a la incorporación paulatina de las mujeres al empleo remunerado, pareja a esta incorporación, las mujeres acceden a la formación universitaria en porcentajes que van a ir en aumento en las siguientes décadas, hasta alcanzar en la actualidad una mayor presencia de mujeres que de hombres en la universidad.

En la década siguiente a la aprobación de la Constitución, se dan pasos importantes en la incorporación de las mujeres a todos los ámbitos de participación, económica, política y social. La entrada en la Comunidad Económica Europea (hoy Unión Europea) en el año 1986, va acelerar el proceso hacia la igualdad de mujeres y hombres. Los sucesivos Tratados de la Unión europea, y las directivas comunitarias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres impulsaron cambios



legales y normativos en nuestro ordenamiento jurídico nacional, destacable ha sido en esta andadura el papel del Tribunal de Justicia Europeo que con sus sentencias influyó de forma muy positiva en la interpretación de las normas en nuestro país a favor de las mujeres, por parte de nuestros tribunales.

La normas internacionales ratificadas por España (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada en 1983) y la obligación de trasladar a nuestro derecho interno las directivas comunitarias europeas relativas a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres tanto en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales, las condiciones de trabajo y el acceso a bienes y servicios, impulsan la aprobación en el año 2007, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fruto del diálogo social con los interlocutores sociales.

Esta ley introduce una serie de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de la protección social de las mujeres. En el ámbito laboral, se introducen modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, se da un impulso a la igualdad a través de la negociación colectiva y se impone la obligación a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de contar con Planes de Igualdad. No obstante y conscientes de la importancia del volumen de pequeña y mediana empresa en nuestro país, se ofrecen ayudas desde el gobierno para la puesta en marcha de Planes de Igualdad en las empresas que no están obligadas por la ley.

Otro de los aspectos muy reseñables de la ley es que se modifica la ley de Seguridad Social, para introducir elementos correctores de las discriminaciones laborales que han sufrido las mujeres históricamente. Las mujeres que se vieron obligadas a abandonar sus trabajos por ser madres, vieron incrementados sus períodos de cotización a la seguridad social. Es la ocasión también para introducir medidas correctoras para aquellas personas que han reducido sus jornadas laborales para el cuidado de hijos e hijas y otros familiares.

Y un paso muy importante fue la creación del permiso de paternidad, que se iría aumentando, pero que en la realidad se ha visto postergado por los sucesivos presupuestos generales del estado. El objetivo de la creación de este permiso era el de crear un cambio de mentalidad en los hombres para que asumieran la conciliación de la vida laboral y familiar como propia. La ley era ambiciosa en sus contenidos pretendía por un lado eliminar y corregir las discriminaciones que habían venido soportando las mujeres y por otro lado forzar un cambio de mentalidad en la sociedad dónde hombres y mujeres estuviéramos en pie de igualdad. Quedaba pendiente el desarrollo reglamentario de la ley, que permitiría ir acotando aquellos derechos que la ley enunciaba como declaraciones de principios, pero que el ejercicio de la negociación colectiva y de la acción sindical evidenciaba como insuficientes.

Era año 2007, comenzaba la crisis, en el mercado de trabajo las tasas de discriminación estaban identificadas, las mujeres tenían una tasa de actividad del 49,37 %, de empleo del 43,63 % y de paro del 10,85 %. En aquella fecha, hace ahora siete años, los hombres alcanzaban una tasa de actividad del 69,23 %, de empleo del 64,86 % y de paro del 6,37 %.

En 2007, en términos absolutos las mujeres duplicaban el número de personas inactivas 9.770.400 al de los hombres 5.722.000, los hombres inactivos lo eran, bien porque estaban jubilados o bien porque eran estudiantes. Las mujeres inactivas, en su mayoría estaban dedicadas a las labores del hogar, estas labores incluían el cuidado de las personas, niños y niñas y adultos dependientes.

Mientras solo 8 millones y medio de mujeres tenían empleo, los hombres alcanzaban los doce millones de empleos, un treinta por ciento de diferencia. Era la época en que los hombres españoles se situaban próximos al pleno empleo, mientras que las mujeres no podíamos celebrar que 11 millones de mujeres en edad de trabajar no habían accedido a un empleo, de las cuales casi 10 millones de mujeres eran consideradas población inactiva, de estas, 4 millones y medio se dedicaban a las labores del hogar y algo más de 1 millón de mujeres, consideradas población activa intentaban encontrar empleo sin resultados. En la misma fecha los hombres que se dedicaban a las tareas del hogar, no llegaban a trescientos mil, y los hombres en el paro rondaban los 900.000, un total de 1.200.000 hombres no participaban en el mercado laboral. La suma de hombres inactivos y parados representaba un 10 % de las mujeres en las mismas circunstancias.

En el año 2007, contábamos con un marco legal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que nos permitía actuar a través de la negociación colectiva y los planes de igualdad. La Estrategia de Lisboa, exigía un aumento del empleo de las mujeres, el Consejo Europeo recomendaba la creación de escuelas infantiles de cero a tres años y la ley de dependencia iba a favorecer el aumento de la población activa de mujeres. A pesar de las discriminaciones estructurales que durante siglos afectaban a las mujeres, podían comenzarse a limar.

Siete años después las bases creadas para la igualdad han caído como un castillo de naipes, las sucesivas reformas laborales, de sanidad, educación y en materia de dependencia han desmantelado los cauces que se habían creado para facilitar la igualdad entre mujeres y hombres.

Desgraciadamente las cifras del paro se han equiparado, algo más de tres millones de hombres y casi tres millones de mujeres, conforman el grupo de desempleados de nuestro país. La alarma de la pérdida de empleo de hombres se hizo sentir inmediatamente asegurándose en múltiples ocasiones y desde distintos medios que la crisis no afectaba a las mujeres. En un primer momento, las mujeres no se habían movido de sus malas cifras, no habíamos conseguido remontarlas, la legislación que nos amparaba permitía ir dando pasos hacia adelante, pero lo terrible es que los hombres empezaban a conocer las condiciones laborales de las que no habían podido escapar las mujeres aún. Algo más de tres millones de hombres han perdido su empleo frente a un millón de mujeres, durante los últimos seis años. La diferencia estriba todavía en detrimento de las mujeres en que tres millones más de mujeres (nueve millones) que hombres (seis millones) son población inactiva y algo más de tres millones de mujeres son inactivas por dedicarse a las labores del hogar, mientras que los hombres inactivos lo son en su mayoría por ser jubilados o prejubilados. La diferencia de la inactividad entre mujeres y hombres, no solo reside en el motivo de su inactividad, sino en la cuantía de sus ingresos.

Involución en el mercado laboral en el período 2007-2013

	Inactivos/as		Activos/as		Ocupados/as		Parados/as	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2007 IV Tr.	5.722.000	9.770.000	12.876.300	9.528.100	11.997.100	8.479.800	879.200	1.048.300
2013 IV Tr.	6.311.300	9.156.000	12.188.300	10.455.200	9.112.200	7.646.000	3.087.100	2.809.200

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.



Pero el riesgo aún mayor al que estamos asistiendo en este período de crisis, es la pretensión de expulsar a más mujeres fuera del mercado laboral. A los hombres se les han aplicado las políticas que se venían practicando tradicionalmente con las mujeres, bajos salarios, trabajo a tiempo parcial, un empeoramiento neto de sus condiciones laborales, se les ha feminizado laboralmente hablando. Y las proyecciones económicas del gobierno del PP, bajo su ideología ultraconservadora y neoliberal, están dirigidas a satisfacer todos sus “principios y valores” y se encaminan a feminizar aún más la situación laboral de los hombres y expulsar a las mujeres del mercado laboral, con el objetivo de bajar las cifras del paro, y aumentar el número de mujeres dedicado a las labores del hogar, añadiendo el cuidado de personas dependientes a los que el Estado les niega el pan y sal.

I. La situación laboral de las mujeres a partir de la reforma laboral de 10 de febrero de 2012

Ocupación

La reforma laboral, ha precarizado el empleo de las mujeres, ya de por sí endeble por el efecto de la crisis, poniendo de manifiesto que el empleo de las mujeres no es una prioridad para el gobierno, la discriminación estructural que soportamos se ha agravado.

La destrucción de empleo, ha sido uno de los efectos más significativos de la reforma laboral. El número de mujeres ocupadas se ha reducido en los dos últimos años, (2011-2013), en un 5,9 por ciento, en el caso de los hombres en un 8,8 por ciento. El número de mujeres ocupadas es aún un 16,3 por ciento inferior al número de hombres con empleo. La diferencia supone que un 1.482.000 mujeres menos que de hombres tiene un empleo, reflejo de la discriminación estructural que soportamos las mujeres.

Calidad en el empleo

El mercado laboral sigue caracterizado por la temporalidad en la contratación y continúa en aumento siendo de los países de la Unión Europea con una de las tasas más elevadas de temporalidad, siendo las tasas de temporalidad similares entre mujeres y hombres, ligeramente superiores en el caso de las mujeres un 24,8 por ciento y en el caso de los hombres un 23,1 por ciento.

El trabajo a tiempo parcial es la nota nueva del empleo de los hombres, que en los dos años de reforma laboral han aumentado en 139.600, alcanzando la cifra de 790.100, en el caso de las mujeres el empleo parcial ha seguido creciendo, 141.000 mujeres más desempeñan su trabajo a tiempo parcial desde hace dos años, alcanzando la cifra de 2.009.000, bajando en dos puntos porcentuales las mujeres en esta modalidad de jornada laboral.

Desempleo

Las tasas de paro de hombres y mujeres después de la reforma laboral son superiores en el caso de las mujeres 26,9 por ciento frente al 25,3 por ciento en el caso de los hombres. Los efectos de la reforma laboral en relación al número de parados se traducen en 479.000 hombres más en el paro y en 517.000 las mujeres más sin empleo. Estos datos reflejan que las diferencias estructurales del mercado laboral anteriores a la crisis, se perpetúan en época de recesión económica. La reforma laboral perjudica a los hombres y aumenta las diferencias en relación a las mujeres.

La reforma laboral aumenta las diferencias entre mujeres y hombres:

- Caída del número de ocupadas en 355.900 mujeres menos respecto a finales de 2011, alcanzando la cifra de 1.482.000 mujeres menos que hombres ocupados. La diferencia que separa a hombres y mujeres con empleo, es muy similar a los 1.530.000 puestos de trabajo que perdieron los hombres desde el año 2009 hasta hoy.
- Del millón de desempleados que ha provocado la entrada en vigor de la reforma, más de la mitad 517.000 son mujeres.



- En cuanto a la calidad del empleo 141.000 mujeres más desempeñan su trabajo a tiempo parcial desde hace dos años, alcanzando la cifra de 2.009.000, en el caso de los hombres el aumento de trabajadores a tiempo parcial se cifra en 139.600, alcanzando la cifra de 790.100.
- La reforma laboral refuerza las desigualdades estructurales del mercado laboral que separan a mujeres y hombres. Y se salda con 2.827.000 mujeres en el paro y 2.009.000 con trabajo a tiempo parcial de los 7.634.000 millones de mujeres con empleo.

2. La situación económica de las mujeres trabajadoras en España

Conocer las diferencias salariales en el empleo entre mujeres y hombres de forma detallada es un lujo que ocurre cada cuatro años y hasta el año 2016 aproximadamente no dispondremos de los datos detallados desagregados por sexo de 2014. La Encuesta de Estructura Salarial de periodicidad cuatrienal, se realiza en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos, con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros. Esta encuesta investiga la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, la rama de actividad, la antigüedad, o el tamaño de la empresa. La Encuesta Anual de Estructura Salarial solo obtiene estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica.

Si analizáramos las diferencias entre las estadísticas que recogen datos económicos desagregados por sexo y las que los obvian, estaríamos ante una discriminación más.

Con datos la última Encuesta Anual, la brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en 2011 en un 22,99 % de media anual, por lo que las mujeres españolas tendríamos que trabajar 84 días más que los hombres para percibir el mismo salario. Las mujeres cada 4,3 años deberían haber trabajado un año más que los hombres para percibir el mismo salario por trabajos de igual valor. Si esta comparación la situamos en los 38 años y 6 meses, necesarios para acceder a la pensión de jubilación, las mujeres tendrían que trabajar, 8 años y 8 meses más. Lo que las situaría en 47 años y dos meses de vida laboral para percibir la misma cuantía de pensión por jubilación.

Las percepciones de 8 años y 8 meses es lo que separan a los hombres de las mujeres en una vida laboral de 38,5 años, tomando como referencia el salario medio de 2011, supondrían 201.514,28 euros lo largo de la vida laboral, sin añadir las prestaciones a las que se accede en función de esos ingresos como son la prestación por desempleo o la pensión de jubilación. Siempre hablando de medias, estas diferencias pueden aumentar en función de la categoría profesional, de la modalidad de contratación o del tipo de jornada.

La última encuesta, dada a conocer en septiembre de 2013, correspondiente a los salarios de 2011 constata que la ganancia media anual por trabajador fue de 22.899,35, el salario medio masculino se situó en 25.667,89 y el salario medio de las mujeres en 19.767,59. La brecha salarial aumentó 0,5 puntos respecto al año anterior, el salario medio de las mujeres pasó de representar un 77,45 % del masculino, a un 77,01 %.

La subida media de los salarios del año anterior ascendió a un 0,5 %, pero este incremento repercutió básicamente en los salarios de los hombres, que vieron incrementados sus salarios en un 0,74%, mientras que la subida media de los salarios de las mujeres apenas se situó en un 0,16% de media.

La brecha salarial incrementa el empobrecimiento de las mujeres

Todas las informaciones recientes reflejan que la brecha salarial entre ricos y pobres se agranda en España. Los datos de Eurostat, que analizan el índice Gini (dónde se sitúan los salarios), no presenta datos desglosados por sexos. Lo que impide conocer en qué medida se reduce el número de mujeres trabajadoras con salarios medios. Los índices macroeconómicos que ignoran sistemáticamente a las



mujeres, reflejan que mientras los directivos vieron como en 2013 aumentaban sus retribuciones un 6,9%, las de los mandos intermedios cayeron un 3,8% y las del grueso de los empleados un 0,4%. Sí se hace hincapié al analizar este índice que los salarios se equiparan por la parte baja y se homogenizan, que es lo que realmente está pasando en nuestro país, los hombres han experimentado un aumento en los salarios más bajos equiparándose a los salarios que tradicionalmente venimos percibiendo las mujeres. Parte de esta tendencia es el aumento de hombres con jornada a tiempo a parcial, situación que antes de la crisis, la presencia de ellos en este tipo de jornada era testimonial. Se desmontará ahora el tópico, que reiteraba que las mujeres que trabajaban en este tipo de jornada lo hacían como opción para conciliar y así se promovía la utilización de este tipo de jornada, ignorando que más de dos tercios de mujeres manifestaban en todos los análisis estadísticos acceder a este tipo de jornada por no encontrar empleos a jornada completa.

El empobrecimiento de las mujeres asalariadas es el resultado de su concentración en los salarios más bajos. El 22,63 % de las trabajadoras españolas, perciben como máximo la mitad del Salario Mínimo Interprofesional, las que tienen topado su salario en 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional alcanzan el 51,44 %. En la medida que aumentan los salarios el número de mujeres que acceden a ellos disminuye. Un 0,63 % perciben entre 7,5 y 10 veces el SMI y solamente un 0,27 % de las mujeres asalariadas acceden a salarios situados por encima de las diez veces el Salario Mínimo Interprofesional, o lo que es lo mismo más de 6.414 euros al mes.

Mientras que en el caso de los hombres este porcentaje asciende a un 1,19 %. Algo más de uno de cada cien hombres accede a este tipo de salario elevado, en el caso de las mujeres, la cifra es de una por cada 270 mujeres. Esta cifra viene a constatar que solo una de cada cinco personas que acceden a esta cuantía salarial elevada es mujer.

La precarización del trabajo a tiempo parcial aumenta la precarización de la economía de las mujeres

En 2011 el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue inferior al 50% del salario medio total, tanto para los hombres como para las mujeres. La ganancia anual a tiempo completo creció un 0,1% en 2011, mientras que la ganancia media fue mucho más elevada para quienes trabajaron a tiempo parcial lo hizo con una subida del 0,6% respecto al año anterior. Ello es debido al aumento de la presencia de hombres en este tipo de jornada. Hasta ahora habíamos asistido a la concentración de bajos salarios en los sectores y ocupaciones dónde hay muchas mujeres. La participación de los hombres en el trabajo a tiempo parcial aumenta los salarios para este tipo de jornada, pero la casi totalidad de esta subida va dirigida en exclusiva a ellos.

Por sexo, en ambos tipos de jornada la ganancia media anual aumentó en los hombres y disminuyó en las mujeres. De media, las mujeres con trabajo a tiempo a parcial, perciben 719 euros mensuales, 2.009.000 de mujeres y 730.100 hombres se encontraban en 2013 en este grupo de perceptores de poco más del salario mínimo interprofesional. Más de veintiséis mujeres de cada cien que están ocupadas trabajan a tiempo parcial, frente a ocho hombres de cada cien, tres veces más en el caso de las mujeres. Sin embargo las alarmas han saltado cuando los hombres han empezado a trabajar a jornada a tiempo parcial.

Salarios 2011

	Mujeres	Hombres	M/H	H/M	Tasa riesgo de pobreza
Media anual	19.767,59	25.667,89	77,01%	22,99%	21,6 %
Tiempo completo	23.692,76	27.595,54	85,86%	14,14%	11,2 %
Tiempo parcial	10.077,81	11.232,73	89,72%	10,28%	18,5 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA

El informe nacional social del Gobierno de España en 2012, recoge las tasas de riesgo de pobreza en relación a la jornada laboral. Solo disponemos de datos comparables con el resto de la Unión Europea para el año 2010, a la luz de estos datos que ponen de manifiesto que mientras en el conjunto de la Unión Europea la tasa de pobreza para las personas que trabajan con jornada completa es del 7,3 %, en España alcanza la proporción 11,8%. Más amenazante para las mujeres que son las que desempeñan la mayor parte del trabajo a tiempo parcial que se desarrolla en España, es conocer que el riesgo de pobreza con una jornada a tiempo parcial alcanza el 18,3 %, cuatro puntos por encima del 12,4 % de riesgo, ya elevado, del total de las mujeres europeas. Este es un ejemplo muy gráfico de como situarse en la pobreza a través del trabajo.

Las mujeres perciben siempre menor salario que los hombres independientemente del sector económico

Desempeñar el trabajo a jornada completa no es sinónimo de percibir mayor salario, así se constata si se es mujer y se trabaja en el sector de la hostelería. Las mujeres del sector de la hostelería perciben un 36,03 % menos de la media anual del salario que perciben las mujeres y se alejan un 49,26 % del salario que perciben de media, los hombres. Las mujeres con elevada formación académica, que se dedican a actividades profesionales, científicas y técnicas, por realizar un trabajo de igual valor que sus compañeros hombres reciben un 30 % menos de salario. Lo mismo sucede en uno de los sectores dónde los salarios son más elevados, como es el sector financiero y de seguros, en los que las mujeres, perciben un salario 11.430,37 euros anuales menos que los hombres, por lo que continúan sin formar parte de este grupo para los que los salarios aumentan.

2011

	Mujeres	Hombres	M/H	H/M
Media anual	19.767,59	25.667,89	77,01%	22,99%
Hostelería	12.645,88	16.216,70	77,98%	22,02%
Actividades financieras y de seguros	35.428,15	46.858,52	75,61%	24,39%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.157,99	30.460,83	69,46%	30,54%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA



La crisis acentúa las diferencias entre mujeres y hombres en ocupaciones muy feminizadas

Las ocupaciones que más han sufrido las diferencias entre mujeres y hombre en los últimos años, tienen una alta presencia de mujeres y están directamente relacionados con dos de los pilares del estado de bienestar que han sido más atacados desde las políticas económicas de austeridad como son el sector de la salud y de la enseñanza. A los daños que incurren en toda la ciudadanía, y la destrucción de empleo que arrastra, se añade un empeoramiento de las condiciones salariales de las mujeres. Y se da la paradoja que la mayor discriminación salarial la están sufriendo las trabajadoras más cualificadas, para destruir una vez más el tópico tan manido de la representación empresarial, que niega la discriminación salarial entre mujeres y hombres y lo justifica en contra de todas las estadísticas, en la escasa cualificación de las mujeres.

Diferencias salariales	2008	2009	2010	2011
Todas las ocupaciones	21,87	22,00	22,55	22,99
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	5,74	6,99	14,32	13,30
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	21,35	21,39	22,03	23,07

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA

Las posibilidades de mejorar el salario son distintas en función de la ocupación. Por ello es muy importante desempeñar un puesto de trabajo acorde a su cualificación.

El reconocimiento social de las profesiones depende de la formación que se ha requerido para acceder a esa ocupación. Sin embargo las mujeres acaban desempeñando en un porcentaje mayor que los hombres trabajos de inferior cualificación de aquella para la que se formaron. Con un alto riesgo de pérdida de ingresos y por tanto, el Estado no recupera la inversión que hizo para su formación. Las inversiones en educación de las que han sido beneficiarias en un porcentaje importante las mujeres se pierden, pierden ellas y perdemos todos.

3. La protección social precaria de las mujeres, consecuencia de la brecha salarial

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha traído consigo su mayor acceso a la protección social del nivel contributivo, pero la presencia de las mujeres es muy elevada entre los perceptores de prestaciones de protección social no contributiva. Las prestaciones del sistema no contributivo, vinieron a paliar la situación de pobreza de muchas mujeres que no habían podido acceder al mercado laboral, entre otros motivos porque existía la exigencia de una autorización del marido para que la esposa pudiera trabajar, lo que se conocía como “licencia marital” y que se mantuvo hasta la reforma legislativa de 1975. Una vez modificado el código civil el cambio de las ordenanzas laborales a los convenios colectivos arrastraron cláusulas que recogían la dote que se ofrecía a las mujeres cuando se casaban para abandonar su puesto de trabajo. Tenemos por tanto un grupo de mujeres mayores de 65 años que su protección social, se circunscribe a la protección social no contributiva.

Las mujeres siguen siendo mayoritariamente las receptoras de la pensión de viudedad, en un 93 %, a la que se accede de forma derivada. Las cuantías de las prestaciones a las que acceden por derecho propio son inferiores a las de los hombres reflejo de las diferencias en el acceso, permanencia y salida del empleo. La permanencia, en los casos en los que esta permite mantenerse a lo largo de la vida laboral sin interrupciones, incluso en estos casos, puede condicionar la protección social si se ha accedido a reducciones de jornada, permisos y excedencias por el cuidado de hijos y otros familiares. Producen servicios, eximiendo al Estado de obligaciones de cuidados y el sistema las penaliza.

Las pensiones de las mujeres: mayor y menor tramo de concentración

Las pensiones del nivel contributivo a las que acceden las mujeres se sitúan mayoritariamente en las cuantías más bajas, independientemente del motivo que ha dado derecho a percibir una pensión, incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad o favores familiares, como así lo reflejan los datos desagregados por tramos de cuantías correspondientes a 2012.

2012		Pensionistas			
Pensión Media (PM)	Euros anuales	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
PM	8.218,00	9.228.664	4.720.621	4.508.043	48,85 %
De 0,5 a 1 PM	Desde 4.109,00 a 8.218,00	1.340.828	487.211	853.617	63,66 %
Más de 10 PM	Más de 82.180,00	15.156	12.404	2.752	18,16 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS

Las mujeres se sitúan mayoritariamente entre las receptoras de pensiones que oscilan entre 0,5 y 1 veces la Pensión Media (desde 4.109,00 a 8.218,00 euros/año), con una pensión media mensual de 440,25 euros. De cada tres perceptores de esta cuantía, uno es hombre y dos son mujeres. El aumento más significativo se ha producido en las mujeres receptoras de pensiones que oscilan entre 3,5 y 4 veces la Pensión Media (Desde 24.167,78 a 27.620,32 euros en el año 2012) ha crecido en un 8,46% en



el período 2007 -2012. Pero a su vez se ha producido un descenso de proporciones similares, un 7,33%, entre las que perciben entre 4 y 4,5 veces la Pensión Media. En este tramo de ingresos (desde 27.620,32 a 31.072,86 euros en 201), sólo se encuentra una mujer de cada cinco perceptores, mientras que cinco años antes, en este tramo de cada tres perceptores una era mujer. La menor variación se ha producido entre las mujeres que perciben entre 2 y 2,5 veces la pensión media que en el año 2012 se situó en el tramo entre 13.810,16 euros y 17.262,70 euros, que perciben de media al mes 1.109,745 euros.

Las pensiones contributivas de jubilación, continuidad de la discriminación

Las diferencias del mercado laboral se acrecientan cuando se accede a una pensión de jubilación.

1 de enero de 2014							
Pensiones de Jubilación del Régimen General							
Hombres				Mujeres			
Número	% sobre el total	Pensión Media	Diferencia H/M	Número	% sobre el total	Pensión Media	Diferencia M/H
2.614.834	69,22 %	1.260,42	67,42 %	1.162.726	30,78 %	849,79	32,58%

Los datos más recientes ponen de manifiesto que un treinta por ciento de mujeres frente al setenta por ciento de hombre percibe una pensión de jubilación. La brecha salarial entre mujeres y hombres aumenta notablemente cuando se llega a la jubilación pasando de un 22,99 por ciento a más de un 32 por ciento, más de un millón de mujeres jubiladas en la actualidad están sufriendo las consecuencias de las discriminaciones soportadas a lo largo de la vida. Los escasos recursos de estas mujeres, añadido a los altos costes de los servicios, sobre todo sanitarios y de atención domiciliaria que requieren de manera ineludible y que deben autofinanciarse, unido a la subida del IVA en todos los bienes de consumo y ocio, limita e impide que muchas mujeres puedan cubrir sus necesidades básicas.

A enero de 2014, 1.442.507 mujeres perciben una pensión de jubilación inferior a 645,29 euros mensuales, frente a 860.315 hombres que perciben pensiones por el mismo importe. Teniendo en cuenta que los perceptores de una pensión de jubilación en el caso de los hombres superan los tres millones, en el caso de las mujeres sobrepasan ligeramente los dos millones que perciben una pensión de jubilación. El 71,81 % de las mujeres con una pensión de jubilación perciben unos ingresos igual o por debajo del SMI para 2014 (645,30 euros/ mes), en el caso de los hombres un 24,48 % se encuentra en la misma situación.

El desempleo de las mujeres, peor retribuido y durante menos tiempo que el de los hombres

Una mujer desempleada percibe de media al año 1.825 euros menos que un hombre en su misma situación. Las diferencias en este tipo de prestación, provienen de las desigualdades que existen en el mercado laboral, menores salarios, mayor temporalidad, mayor presencia de mujeres en el trabajo a tiempo parcial, todas estas características de los empleos que ocupan lesionan su acceso a la protección social por desempleo de carácter contributivo. Al igual que en el caso de las pensiones de jubilación las mujeres que no acceden al desempleo contributivo, pasan directamente a percibir otro tipo de prestaciones, que por la escasa cuantía, sitúan a un importante número de mujeres desempleas en situación de pobreza, o de pobreza extrema si tienen personas dependientes a su cargo.

2012

	Total	Hombres	Mujeres
Parados	5.965.400	3.087.100	2.809.200
Beneficiarios prestaciones	2.801.900	1.541.200	1.120.500
Beneficiarios prestaciones nivel contributivo	1.381.300	800.600	580,600
Cuantía prestación nivel contributivo	28,66 euros/ día	30,61 euros/día	25,96 euros/día

Fuente: SEPE

De los 2.809.200 millones de mujeres paradas, solo 580.600 perciben una prestación de desempleo contributivo, 539.900 mujeres perciben prestaciones del nivel asistencial y 1.688.700 de mujeres desempleadas no percibieron ningún tipo de ayuda pública. Los datos indican que las cifras de mujeres que no perciben nada van en aumento. Ha aumentado el número de mujeres desempleadas y se van reduciendo las mujeres que reúnen los requisitos de cotización suficientes para acceder al desempleo contributivo, debido a la elevada presencia de mujeres en el trabajo temporal y a tiempo parcial. Conocemos el número de perceptores de prestaciones del nivel no contributivo pero no conocemos las cuantías que perciben desagregadas por sexo.

Las mujeres trabajadoras en riesgo de pobreza

El riesgo de exclusión social también se produce con un trabajo remunerado, Eurostat calcula este índice en base al 60% de la renta mediana, 7.355 euros anuales en el caso de España, que suponen unos ingresos mensuales de 612,9 euros, en 2012, el Salario Mínimo Interprofesional para el mismo año se estableció en 641,40 euros. Este umbral de pobreza que es común para todos los países de la Unión Europea, sin embargo varía mucho de unos países a otros.

En 2013, los franceses consideran que una persona sola es pobre en un país como Francia cuando dispone de un ingreso mensual neto de al menos 1.104 euros de media, ya que es inferior al Salario Mínimo Interprofesional neto que se estableció en enero de 2013, en 1.120,43 euros mensuales. Por tanto en Francia se está por debajo del umbral de pobreza con unos ingresos del doble que los españoles.

Hay que resaltar también que mientras que el 22,1 % de mujeres españolas estaban por debajo de ese índice de ingresos, en Francia sólo un 19,6 % percibieron salarios inferiores al 60 % del salario mediano.

La Encuesta de Población Activa, recogía en 2012, que 7.720.400 mujeres estaban ocupadas de las cuales 1.706.208 percibieron unos ingresos inferiores al umbral de pobreza determinado en el conjunto de la Unión Europea, que en nuestro país se situó en 612,9 euros mensuales, son las trabajadoras pobres, que a pesar de tener un empleo, su nivel de vida se sitúa por debajo del índice de pobreza.

La tasa de riesgo de pobreza por tipo de hogar está encabezado por 1 adulto con 1 ó más niños dependientes, que alcanza un 45,6 %, muy por encima de la tasa media establecida en un 28,2 % de media. El 90% de los hogares de un adulto con hijos a cargo, están sustentados por mujeres.



Un 21,1 % de las mujeres trabajadoras se acogieron a una reducción de jornada por cuidado de menores y de familiares, que conllevan reducción de salario de quién se acoge a ellas, y que tienen repercusiones en la protección social, frente a un 2,1 % de hombres que accedieron a este derecho durante 2011, según datos de Conciliación entre vida laboral y familiar del INE. Este dato aumentaría las diferencias salariales entre mujeres y hombres, pero también incidiría en las diferencias en la percepción de las prestaciones sociales derivadas del empleo.

Al no conocer el porcentaje de reducción de jornada y aplicando una media del 50 % de reducción, en el año 2011, las mujeres percibieron el cincuenta por ciento del salario medio (19.767.590), 9.883.795 euros anuales. En relación con el salario medio anual de los hombres (25.667.890) las mujeres habrían soportado una diferencia salarial del 61,50 %. En el año 2011, el número de ocupadas ascendían a 8.113.000, por tanto 1.622.600 mujeres soportaron una diferencia salarial de más del sesenta por ciento por reducir su jornada para cuidar de menores de ocho años. Teniendo en cuenta que la reducción de jornada es debida al cuidado de un menor de 8 años las mujeres dejarían de percibir a lo largo de este tiempo una media de 79.070.360 euros con las consecuentes mermas en la protección social a lo largo de toda su vida laboral.

En las vidas laborales de las mujeres se produce un empobrecimiento paulatino, inician su inserción laboral con salarios más bajos que los de los hombres y las repercusiones de esta discriminación se mantienen a lo largo de toda su vida y una vez abandonada su vida laboral la penalización es aún mayor.

Distribución de las rentas derivadas del trabajo

	Hombres	Cuantía anual media	Mujeres	Cuantía anual media	Diferencia H/M	Diferencia anual en €	Brecha salarial
Ocupación	9.991.000	25.667,89	8.113.000	19.767,59	1.878.000	5.900,30	22,99
Desempleo contributivo	800.600	11.019,60	580.600	9.345,60	220.000	1.674,00	15,20
Pensionistas	4.465.302	15.051,68	4.689.196	9.306,78	223.894	5.744,90	38,17
Totales	15.256.902	17.246,29	13.382.796	12.806,65	1.874.106	4.439,73	25,45

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de EPA, SEPE y MEYSS

Los datos más recientes nos arrojan las siguientes cifras en relación a las rentas derivadas del trabajo, 15.256.902 de hombres recibieron una cuantía media de 17.246,29 euros anuales, mientras que solo 13.382.796 mujeres, casi dos millones menos de mujeres que hombres reciben algún tipo renta derivada del empleo, ingresaron de media 12.806,65 euros en un año, estas diferencias aumentan la brecha económica y la sitúan en un 25,45 %. Pero la alarma se dispara en relación a las mujeres perceptoras de una de pensión, 4.689.196 mujeres perciben 9.306,78 euros de pensión media, frente a 4.465.302 hombres que perciben una cuantía media de pensión de 15.051,68, lo que supone una brecha con los hombres de un 38,17%, a pesar que son más mujeres que hombres los que perciben una pensión. Este hecho pone evidencia que las diferencias entre hombres y mujeres en protección social son mayores incluso que las salariales procedentes del trabajo por cuenta ajena.

Las mujeres en riesgo de exclusión social

Las personas beneficiarias de las rentas mínimas de inserción son mayoritariamente mujeres 132.801 mujeres y 84.557 hombres. De cada cien perceptores de esta renta 61 son mujeres. También es mayor el número de mujeres entre los miembros dependientes de los titulares de la prestación, aunque la diferencia entre estos no es muy elevada.

	Cuantía Mínima en €	Titulares prestación			Número de perceptores/as			Total		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Media (euros)	420,55									
Nº beneficiarios/as	2.217.894	132.801	84.557	217.358	174.991	159.741	339.449	307.792	244.298	556.857
	Porcentaje	61 %	39 %	100 %	52,5 %	47,5 %	100 %	55 %	45 %	100 %

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Las diferencias se agravan cuando se trata de personas con hijos a cargo, en un 71 por ciento son las mujeres las que tienen que recurrir a este tipo de ayuda, si bien es verdad que sobre el total de las mujeres receptoras de rentas mínimas de inserción, es mayor el número de mujeres que viven solas, seguidas evidentemente de las mujeres solas con hijos.

Tipo de unidad de convivencia del titular de las rentas mínimas de inserción

Unipersonal	Mujeres	32.965	44,49 %
	Hombres	41.133	55,51 %
	Total	74.098	100 %
Monoparental	Mujeres	26.561	71,05 %
	Hombres	10.824	28,95 %
	Total	37.385	100 %
Biparental	Mujeres	24.175	61,69 %
	Hombres	15.015	38,31 %
	Total	39.190	100 %
Pareja sin hijos	Mujeres	5.993	59,82 %
	Hombres	4.026	40,18 %
	Total	10.019	100 %
Otros	Mujeres	6.696	61,72 %
	Hombres	4.153	38,28 %
	Total	10.849	100 %
Total	Mujeres	96.390	55,99 %
	Hombres	75.777	44,01 %
	Total	172.167	100 %

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad



La situación de desigualdad de las mujeres en relación a la economía no es imputable a la crisis ya que en momentos de expansión económica, en su mayoría no disfrutaron de los réditos económicos.

Las situaciones de escasez económica que sufren las mujeres se ven empeoradas por la dificultad de acceso a derechos como la educación, la sanidad, servicios sociales y de dependencia.

Bajos salarios más limitaciones en el acceso al sistema educativo, exclusión del sistema educativo y situación en las categorías más bajas del mercado laboral en el caso poco probable de acceder al empleo.

Bajos salarios más limitaciones en el acceso a la sanidad, empeoramiento de la salud o pérdida de ella, aumento de la enfermedad, cronicidad con el consiguiente gasto sanitario de emergencia.

Bajos salarios, más limitaciones en la atención a la dependencia, puede conllevar la salida del mercado laboral a las personas que presten esa atención necesaria del dependiente.

El empobrecimiento de las mujeres tiene un efecto multiplicador de la pobreza, acrecentado en los casos en los que se tiene hijos e hijas u otras personas que dependen de sus salarios. Si no se ataja de raíz el modelo productivo que relega a las mujeres se provocará una fractura social de graves consecuencias.

Trasladar el trabajo productivo que las mujeres desempeñan en el ámbito familiar, cuidados de personas dependientes, de la infancia, las tareas del hogar, trasladar estos trabajos al ámbito público, tiene un doble efecto beneficioso en términos de democracia e igualdad y de alta rentabilidad económica. Por un lado se creará empleo, que deberá ser un empleo de calidad y cualificado y en segundo lugar las mujeres pasaran de ser población inactiva o desempleada a ser población ocupada.

4. Las políticas internacionales y europeas en materia económica desde la perspectiva de género

Decíamos al inicio de este informe que la Estrategia Europea de Lisboa marcaba unos índices en el horizonte de 2010, de acceso al empleo de mujeres, estos objetivos no se cumplieron. La iniciativa que sustituyó esta estrategia comunitaria, la Estrategia Europea 2020, deja al margen a las mujeres. La Estrategia Europea 2020, que es el instrumento de que se dota la Unión Europea, para apoyar el empleo, la productividad y la cohesión social en Europa, ignoró a las mujeres al plantear sus objetivos y al definir sus iniciativas emblemáticas, que deben aplicarse a escala europea en todos los estados miembros.

Resulta ineficiente económicamente e inviable socialmente, una estrategia para el empleo que deja de lado a las mujeres, cuyo único objetivo es el cumplimiento de objetivos macroeconómicos, y para reducir el déficit público, introduce reformas que merman los derechos laborales, y recortan las prestaciones sociales, que tienen como efecto directo aumentar la grieta que separaba a hombres y mujeres y aleja a las mujeres españolas del resto de las europeas. Esto es lo que plantea la Estrategia Europea, siendo el gobierno español el alumno aventajado de esas políticas.

El respaldo de la Comisión Europea al desmantelamiento del sistema productivo español al que estamos asistiendo, y la exigencia de abundar en las reformas, bajo la defensa del cumplimiento de la Estrategia Europa (EE) 2020, más que alentarnos, nos da pavor. Cada medida que se introduce en nombre del crecimiento del empleo, sitúa a las mujeres un paso atrás.

El objetivo de alcanzar una tasa de empleo del 75 %, para toda la población es inalcanzable para las mujeres españolas que en la actualidad representan una tasa de empleo del 39,20 %, que también las distancia de las peores cifras de empleo de los hombres españoles, un 49,48 %, de los últimos años.

Mientras que la Comisión Europea pone énfasis en la “Unión por la innovación”, los recortes en I+D+i, que sucesivamente se acometen en los Presupuestos Generales del Estado, y que se han visto rebajados en un 50 % en los últimos años, perjudican de forma tangible a las mujeres. Las mujeres que a pesar de su formación y su elevado grado de especialización científica, estaban abocadas a ofrecer sus conocimientos desde sus puestos de becarias, se han visto doblemente afectadas con los recortes, en tanto que científicas y mujeres.

Si una de las preocupaciones de la EE, es reducir el abandono escolar, siendo España el país que encabeza el abandono en la UE, las mujeres españolas, a pesar de la crisis y de las políticas que legislan en su contra, están dispuestas a luchar contra viento y marea. En época de crisis en nuestro país el abandono escolar se ha reducido, y es menor aún entre las mujeres, a pesar de las trabas que se están forjando en España para dificultar el acceso a la formación.

En respuesta a la EE, la política industrial en nuestro país es inexistente, la creación de empleo, está totalmente encaminada al sector servicios, un sector cambiante, que ofrece empleo de baja calidad. Una política que no explora sectores de producción, y que no está dispuesta a tener en cuenta el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo.

La EE, se propone reducir en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza, pero en España, son 12 los millones de personas que viven por debajo del umbral de la



pobreza, de los cuales, 3 millones viven en situación de pobreza severa. Y son las mujeres el rostro más visible de las situaciones de pobreza y exclusión social, y presentan índices más altos las mujeres entre 20 y 40 años con hijos y otros familiares a cargo.

Las políticas europeas y la igualdad salarial

Es necesario que los salarios ganen poder de compra, para lograr de forma simultánea la reducción de las desigualdades y de los niveles de pobreza y la reactivación del consumo de las familias, sin el cual la recuperación de la producción y del empleo no será posible. Hay que perseverar en la lucha contra la desigualdad de las mujeres en el mercado laboral, que siguen sufriendo una mayor precariedad y menores salarios.

No podemos ignorar que buena parte de las consecuencias económicas y laborales que estamos soportando son consecuencia de las políticas del gobierno alentadas por las instituciones europeas, de las que no hay que olvidar que formamos parte, pero no es menos cierto que el Parlamento Europeo está teniendo una actividad reiterada en los últimos años, elaborando propuestas decididas para eliminar la disparidad de salarios entre mujeres y hombres en la Unión Europea.

El Parlamento Europeo alerta que la diferencia de retribución entre hombres y mujeres empieza a percibirse cuando la mujer se reincorpora al mercado laboral y provoca una diferencia de género en las contribuciones a los sistemas de seguridad social e incrementa, por tanto, el riesgo de pobreza entre las mujeres durante la tercera edad.

Reconoce que son muchas las causas que agravan la brecha salarial y, por lo tanto, que un enfoque multifacético a varios niveles requiere un liderazgo firme por parte de la Unión en la coordinación de políticas, la promoción de las mejores prácticas y la participación de diversos agentes como los interlocutores sociales europeos y las organizaciones no gubernamentales, con el fin de crear una estrategia a escala europea para hacer frente a la diferencia de retribución entre hombres y mujeres.

Pide a la Comisión y a los Estados miembros que luchen contra la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en todas las políticas de la Unión y en todos los programas nacionales pertinentes, en particular cuando tienen por objeto la erradicación de la pobreza.

La Carta Social Europea y su incidencia en la economía de las mujeres

Ratificar la Carta Social Europea por parte de nuestro gobierno abre una vía para la eliminación de las diferencias salariales a lo largo de toda la vida laboral de las mujeres, incluidas las penalizaciones que en ocasiones sufren con motivo de la maternidad.

La Carta Social de 1961, que contiene una serie de derechos buena parte de ellos con incidencia directa en el empleo, fue revisada del año 1996, firmada por España en el año 2000 pero no ratificada, está siendo objeto de reclamación a iniciativa de UGT y a la que CCOO se ha adherido, recoge medidas y procedimientos de reclamación que de ser ratificada por nuestro país, supondría un garantía para el empleo de las mujeres.

Lo más destacable de esta Carta en relación a la economía de las mujeres son los siguientes artículos: el artículo 4 que ya se encontraba en la carta originaria, recoge que: “Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida

decoroso”, el desarrollo de este artículo introduce el compromiso: “a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor”.

El artículo 8, revisado sobre el derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad introduce una serie de novedades, aumenta de doce semanas en la carta original a catorce, el descanso por maternidad. En materia de protección frente al despido recoge una redacción más acorde al principio de igualdad de género respecto a la redacción original del año 1961 que se limitaba a señalar como ilegal el despido en un período mucho más corto “durante su ausencia por permiso de maternidad”, la Carta revisada, amplía el período “al momento en que comunique su embarazo al empleador”. También se modifica la regulación del trabajo nocturno de las mujeres embarazadas y la prohibición de las mujeres embarazadas en la minería.

El artículo 10, favorece la conciliación de la vida laboral y familiar al incluir la formación continua dentro del horario laboral, formación que va a favorecer la promoción profesional.

El artículo 20 introducido en la revisión de la Carta Social “Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón de sexo”, tiene incidencia directa en la igualdad salarial y así se explicita en el apartado c) de este artículo, la igualdad “en las condiciones de empleo y trabajo, incluida la remuneración” y el apartado d) incide de igual manera en las retribuciones salariales al hacer alusión a la igualdad en el “desarrollo profesional, incluida la promoción”. En anexo, en relación a este artículo se recoge el desarrollo del significado y alcance del principio de igualdad y se promociona la adopción de medidas de acción positiva para lograr la igualdad efectiva de hecho.

El artículo 30 “Toda persona tiene derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social”, las mujeres son mayoría entre quienes se encuentran en esas situaciones, la aplicación de este artículo beneficiaría directamente a las mujeres.

La Carta revisada introduce como novedad la transversalidad de género, al exigir en su artículo E, la garantía del disfrute de los derechos reconocidos en dicha Carta, sin discriminación alguna basada en el sexo.

EL FMI reconoce los beneficios económicos de la equidad de género

Si en el ámbito económico nos topamos con la contradicción que por un lado se impulsan políticas económicas que no tienen a las mujeres en cuenta, y al mismo tiempo se promueven cambios legales para eliminar las diferencias salariales, lo mismo sucede con organismos como el Fondo Monetario Internacional, cuyos técnicos han elaborado un informe, dejando claro que las opiniones del análisis no representan necesariamente las opiniones o las políticas del FMI, al mismo tiempo que lo publican y que recogen algunas de las propuestas que se han venido planteando desde distintos ámbitos, para promover un modelo productivo más eficiente y sostenible, y una reforma de la fiscalidad desde la perspectiva de género.

Se analizan y se demuestra, que las características específicas de la participación de la mujer en el mercado laboral tiene gran relevancia económica. Parte de un análisis a nivel mundial en el que se exponen las características del empleo de mujeres que coincide a grandes rasgos con lo que hemos expuesto en relación a nuestro país anteriormente. A pesar de los significativos éxitos logrados en las



últimas décadas, en todo el mundo los mercados de trabajo siguen estando divididos por géneros y parece haberse estancado el avance hacia la igualdad de género.

En la mayor parte de las economías a nivel mundial las mujeres se consideran como fuerza de trabajo potencial, a la que se recurre en épocas de bonanza económica y se expulsa del mercado laboral cuando hay que ajustar las cuentas económicas. No son pocos los análisis de la contribución de las mujeres a los Estados, en tanto que productoras de servicios no remunerados.

Un modelo productivo sostenible no se basa en el recorte de las pensiones y en el retraso de la edad de jubilación, sino que tiene en cuenta las tasas de fecundidad y toma las medidas necesarias para nivelarlas, creando puestos de trabajo a jornada completa para con jornadas más cortas para todos y todas, con unos servicios públicos de calidad para la atención de personas dependientes y con legislaciones que garanticen la individualización de los derechos en materia de conciliación de una manera efectiva.

5. Las mujeres como eje central de un nuevo modelo económico y social

Cambiar la política económica y laboral

Las políticas europeas no pueden ir al margen de la normativa europea que apuesta por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Pero la normativa solo no basta y es necesaria la articulación de una política económica que incluya a las mujeres como eje central de sus actuaciones. Debemos mirar hacia los países nórdicos, miembros de la Unión Europea, que han conseguido una participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado laboral.

La fuente que nos permite conocer la situación económica en la Unión Europea es Eurostat, por tanto todas las estadísticas europeas que recogen información sobre la economía de los países miembros deben estar desagregadas por sexo. Los datos que no se conocen, no se pueden analizar y por tanto no se toman medidas para resolver situaciones lesivas para las mujeres de las que no se tiene información.

Cambiar la política económica y laboral, también pasa por que toda la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tenga el mismo tratamiento que el resto de la normativa para asuntos económicos. Los grandes asuntos económicos como la pesca, el comercio exterior, las cuestiones monetarias se abordan a través de Reglamentos, de obligado cumplimiento en su literalidad para todos los países miembros, mientras que las materias vinculadas a la igualdad, se desarrollan a través de Directivas comunitarias que deben ser transpuestas al derecho nacional de cada país, pero para lo que no se establece ningún tipo de sanción en el caso de que no se traslade en la totalidad. Por ello es necesario, que una cuestión central para la economía como el empleo de las mujeres, debe ser regulada a través de Reglamentos Comunitarios.

Un modelo de relaciones laborales avanzado, lo es si tiene como eje central el reparto del empleo entre mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Introducir cambios desde una perspectiva de género en el modelo económico, es también adoptar medidas en relación al gasto por parte del Estado. El gasto público destinado a la educación infantil y a los servicios de atención a las personas dependientes, facilita sin duda el acceso de las mujeres al empleo remunerado al tiempo que crea empleo.

El gasto público debe ir destinado a corregir los efectos que la conciliación de vida laboral y familiar que hasta ahora conocemos ha ejercido sobre las mujeres con las consiguientes reducciones en sus cotizaciones al verse separadas del empleo, o al reducir sus jornadas con la consiguiente reducción de cotizaciones y por tanto de protección social.

Garantizar el principio de igual salario por trabajo de igual valor debe ser el objetivo en materia salarial. La subida de los bajos salarios de las mujeres evitaría el empobrecimiento de estas y de sus hijos e hijas, al tiempo que aumentarían las tasas de natalidad necesarias para evitar crisis demográficas. Buena parte de las mujeres españolas condicionan su maternidad al empleo y a sus condiciones laborales, muy especialmente al salario. Mayores salarios de las mujeres conllevan mayor margen para optar o no por ser madres.



Es necesario elevar las cuantías mínimas de protección social, tanto en el desempleo, jubilación, incapacidad, que beneficiarían de forma indirecta a las mujeres. Hay que seguir profundizando en la mejora de la protección de las trabajadoras a tiempo parcial. Así mismo elevar las cuantías de las pensiones no contributivas, cuyas beneficiarias mayoritarias son mujeres, al igual que las rentas mínimas de inserción, el subsidio por desempleo y las ayudas económicas de emergencia social.

Modelo productivo más eficiente, más sostenible y más igualitario

La pobreza de las mujeres tiene su origen en la desigualdad de género, una persona no pasa de no ser pobre a serlo de un día para otro, las discriminaciones acumuladas a lo largo de la vida discurren de forma paralela al riesgo de empobrecimiento. Las discriminaciones que se producen a lo largo de la vida laboral, afectan directamente a la protección social y cuándo esta es precaria o inexistente, se accede a ayudas públicas de inserción a las que no siempre se tiene derecho y que abocan a la exclusión social.

Para combatirla, es necesario crear las condiciones necesarias para que las mujeres alcancen su independencia económica.

La apuesta por la igualdad ayuda a salir de la crisis y además es altamente rentable. Es necesario que el nuevo modelo productivo al que nos dirigimos no se base en la recuperación del modelo anterior a la crisis del que ya conocemos su desenlace. Los cambios no pueden ir orientados únicamente a recuperar el modelo anterior a la crisis económica.

Las diferencias entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, su permanencia y sus condiciones laborales deben ser atacadas de raíz.

Reforma de la fiscalidad para incrementar la población activa de mujeres

La reforma fiscal que proponemos, defiende reducir la carga impositiva de los asalariados y clases medias, reformando el impuesto de la renta de las personas físicas (IRPF), de una manera justa y equitativa, dónde pague más quien más tiene y todas las rentas sean tratadas igual. Esta iniciativa beneficiará de manera indirecta a las mujeres, por ser ellas las perceptoras de las rentas del trabajo más bajas.

Evitar las subidas del IVA, paliará el empobrecimiento de las mujeres, al impedir el encarecimiento de los bienes de consumo necesarios.

Unos servicios públicos de calidad incidirán directamente en el aumento de empleo por una doble vía, facilitarán la inserción laboral de las mujeres que permanecían en el hogar dedicadas al cuidado de personas y creará empleo en los servicios públicos.

Sistema de servicios y prestaciones públicas

La igualdad para que sea efectiva debe practicarse desde el momento en que nacemos. Por ello defendemos un acceso igualitario a una educación pública, asequible económicamente, de las mujeres cuando son niñas, y de adultas cuando son madres para sus hijos e hijas.

Garantizar la atención de los niños de cero a tres años en escuelas públicas, además de un derecho facilita la conciliación de la vida laboral y familiar de la población trabajadora. Del mismo que recuperar y fortalecer el desarrollo de la ley de dependencia, facilita el acceso al empleo de las mujeres.

Reforzar la participación de las mujeres

Los avances a los que hemos asistido en los últimos años en nuestro país, han sido fruto del diálogo social, tanto con el gobierno como con los empresarios. Fruto del diálogo social con el gobierno, fue la aprobación de la Ley para la de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Fruto del diálogo social con los empresarios las cláusulas en materia de igualdad acordadas en los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva.

Cuando se estaban empezando a cimentar las condiciones necesarias para avanzar en materia de igualdad a través de la Negociación Colectiva y de los Planes de Igualdad, el revés de la reforma laboral, dificulta e imposibilita el avance necesario en el desarrollo reglamentario para que la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas sea además de un derecho una garantía.

La proximidad de UGT a las asociaciones de mujeres ha sido constante, el desafío que tenemos por delante es acercar a más mujeres al sindicato.

La brecha salarial entre mujeres y hombres aumenta notablemente cuando se llega a la jubilación pasando de un 22,99 por ciento a más de un 32 por ciento.

A enero de 2014, 1.442.507 mujeres perciben una pensión de jubilación inferior a 645,29 euros mensuales, frente a 860.315 hombres que perciben pensiones por el mismo importe.

La tasa de riesgo de pobreza por tipo de hogar está encabezado por 1 adulto con 1 o más niños dependientes, que alcanza un 45,6 %, muy por encima de la tasa media establecida en un 28,2 % de media. El 90% de los hogares de un adulto con hijos a cargo, están sustentados por mujeres.

En relación con el salario medio anual de los hombres (25.667.890) las mujeres habrían soportado una diferencia salarial del 61,50 %. En el año 2011, el número de ocupadas ascendían a 8.113.000, por tanto 1.622.600 mujeres soportaron una diferencia salarial de más del sesenta por ciento por reducir su jornada para cuidar de menores de ocho años.

CONCLUSIONES

Las políticas económicas, laborales y sociales emprendidas por el Gobierno basadas en la austeridad y en los recortes está suponiendo una devaluación de los salarios del conjunto de los trabajadores, lo que se traduce en una pérdida de su poder adquisitivo y en su empobrecimiento, afectando mayoritariamente a las mujeres al tener salarios más bajos. Además de ello, el Gobierno no ha puesto en marcha ninguna política ni medida dirigida a corregir las desigualdades retributivas y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Unido a esto, la mayor parte de las estadísticas económicas no desagregan los datos por género, lo que impide profundizar en la situación real de las mujeres respecto al empleo y a las condiciones económicas. Esta falta de datos no permite visualizar las desigualdades, y ello conlleva a que se ignore la realidad de las mujeres y no se adopten medidas correctoras. Lo que se desconoce no existe.

En el empleo:

La reforma laboral refuerza las desigualdades estructurales del mercado laboral y empeora la economía de las mujeres, que se salda con 2.827.000 mujeres en el paro y 2.009.000 con trabajo a tiempo parcial de los 7.634.000 millones de mujeres con empleo. El número de mujeres ocupadas es un 16,3% inferior al número de hombres. La alarma que ha provocado la pérdida de 1.530.000 puestos de trabajo por parte de los hombres desde el año 2009 hasta hoy, ha silenciado el 1.482.000 mujeres menos que hombres con empleo.

Mientras el número de hombres que trabajan a tiempo parcial es de 730.100, con un salario medio de 804 euros mensuales, el número de mujeres es 2.009.000 y su salario medio es de 719 euros por mes. Por tanto el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial es casi el triple que el de los hombres, y cobran 85 euros menos de media al mes.

Por sectores, la hostelería es la actividad peor remunerada para las mujeres, pues perciben un 36,03% menos que el salario medio femenino y un 49,26% del salario medio masculino.

Las mujeres con elevada formación académica, que se dedican a actividades profesionales, científicas y técnicas, por realizar un trabajo de igual valor reciben un 30% menos de salario.

En los salarios:

Los datos más recientes sitúan la brecha salarial en un 22,99 % de media anual, incrementándose un 0,5% respecto al año anterior, por lo que las mujeres españolas tendríamos que trabajar 84 días más que los hombres para percibir el mismo salario.

La subida salarial media anual de las mujeres fue de un 0'16%, mientras que la de los hombres se situó en el 0,74%.

El empobrecimiento de las mujeres asalariadas es el resultado de su concentración en los salarios más bajos. El 22,63 % de las trabajadoras españolas, perciben como máximo la mitad del Salario Mínimo Interprofesional; el 51,44 % perciben 1,5 veces el SMI; un 0,63 % perciben entre 7,5 y 10 veces el SMI. Solamente un 0,27 % de las mujeres asalariadas acceden a salarios situados por encima de las diez veces el SMI, una de cada cinco personas que acceden a esta cuantía salarial elevada es mujer.



Las responsabilidades familiares tienen un efecto directo en el salario de las mujeres, pues los últimos datos disponibles reflejan que 1.622.600 mujeres soportaron una diferencia salarial de más del 61,50% por reducir su jornada para el cuidado de menores.

En el desempleo:

Aumenta el número de mujeres desempleadas, situándose en un 26,9% frente al 25,3% de los hombres. De los 2.809.200 de mujeres en paro, solo 580.600 perciben una prestación de desempleo contributivo, 539.900 mujeres perciben prestaciones del nivel asistencial y 1.688.700 de mujeres desempleadas no percibieron ningún tipo de ayuda. Por tanto, algo más del 60% de las mujeres paradas no perciben ningún tipo de ingreso.

La cuantía y la duración de la prestación contributiva de desempleo también varía. Las mujeres perciben de media, 25,96 euros al día y los hombres 30,61 euros. Por tanto las mujeres perciben 4,65 euros diarios menos.

En la jubilación:

Si la diferencia salarial del 22,99 % se perpetuara en el tiempo, supondría que las mujeres tendríamos que trabajar de media 47 años y 2 meses para cobrar la misma pensión de jubilación que un hombre que trabaje los 38,5 años que se requieren actualmente para acceder al 100% de su pensión por jubilación.

Las diferencias salariales que se producen a lo largo de la vida laboral se van acumulando y aumentan hasta el 32,58% en la jubilación, diez puntos por encima de las diferencias que se producen por un empleo remunerado.

El 71,81 % de las mujeres con una pensión de jubilación percibe unos ingresos igual o por debajo del SMI mientras que en el caso de los hombres solo un 24,48% se encuentra en la misma situación.

De las 17.681 personas que perciben pensiones por encima de la cuantía máxima, sólo 2.373 son mujeres.

La brecha económica:

Del total de personas trabajadoras que perciben un salario o una renta derivada del trabajo (desempleo y pensiones), hay una diferencia de dos millones menos de mujeres, y las que perciben algún tipo de renta, su cuantía es notablemente inferior. La diferencia de salarios del 22,99%, conlleva una diferencia del 15,20% en el desempleo contributivo y se dispara a un 38,12% en la jubilación, acumulando una diferencia económica a lo largo de la vida laboral del 25,45%.

El empobrecimiento de las mujeres tiene un efecto multiplicador de la pobreza, acrecentado en los casos en los que se tiene hijos e hijas, u otras personas que dependen de sus salarios. Las familias que dependen de los ingresos de las mujeres son más pobres.



**Secretaría de Igualdad
Departamento de Mujer**

22 de febrero de 2014