



UNIÓN SINDICAL OBRERA

www.uso.es



La Mujer española en el ámbito laboral sindical y la esfera pública

8 de
marzo
Día Internacional
de la Mujer

Affiliated
SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION



La mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública

1. Introducción

La falta de perspectiva de género y el descenso en las partidas destinadas a políticas de igualdad, junto con los terribles recortes en servicios públicos esenciales como Sanidad, Educación, Dependencia o Servicios Sociales, sumados a los graves efectos provocados por la crisis económica, han generado importantes factores de desigualdad de género que se ven traducidos en más desempleo femenino, mayor precariedad laboral, la salida del mercado laboral para el cuidado de hijos o personas dependientes, etc.

La tasa de desempleo femenina continúa siendo superior a la masculina y la precarización del empleo femenino va en aumento: el 73% de las personas contratadas a tiempo parcial son mujeres, que son quienes sufren mayor temporalidad, salarios más bajos y menor cobertura de los sistemas de protección social.

Se trata de una situación un tanto paradójica, ya que, como la OCDE confirma, hay más mujeres con estudios superiores y más preparadas que hombres, pero ellas tienen mayores tasas de desempleo y precariedad laboral. Este mismo organismo constata, una tradicional denuncia de USO: que la brecha de género se agranda en países con grandes diferencias salariales y en los que, como en España, se sigue sin garantizar la educación de 0 a 3 años y los servicios públicos son cada vez más escasos.

La brecha salarial en España se sitúa en el 23%, pero éste no es sólo un problema de nuestro país: para que una mujer europea perciba la misma retribución media anual que un hombre, debería trabajar una media de 59 días más al año. Además, la maternidad, en lugar de ser una figura protegida y potenciada, se convierte en un freno para el crecimiento laboral, la promoción de la mujer y, en algunas ocasiones, en la causa de pérdida del empleo. La falta de recursos públicos y de medidas para la igualdad en las empresas dificultan, aún más, poder llevar a cabo la conciliación de la vida laboral y familiar para mujeres y hombres, imposibilitando la igualdad real.

Esta realidad nos obliga a continuar reivindicando cada vez con más fuerza la igualdad de oportunidades en el acceso a los ámbitos públicos, al mercado laboral y a los órganos de toma de decisión, donde la mitad de la población sigue estando infrarrepresentada. Si bien es cierto que la mujer se ha incorporado progresivamente a todos los ámbitos de la vida pública y económica, aún queda mucho camino por recorrer, además los retrocesos que se están produciendo nos llevan a tener que reivindicar más que nunca el espacio, la participación y el reconocimiento de las mujeres en todos los ámbitos.

La mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública

La revisión de los 20 años de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing ha puesto de relieve que el progreso de la igualdad de género a nivel mundial ha sido lento e irregular. Al ritmo de progreso actual, se necesitarán 81 años para lograr la paridad de género en el lugar de trabajo, más de 75 años para alcanzar igual remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo realizado; y más de 30 años para lograr el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión.

Sara García de las Heras,
secretaria de Acción Sindical e Igualdad de la Unión Sindical Obrera.

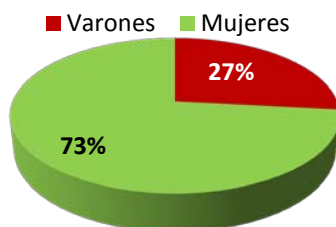
2. La mujer en el ámbito laboral

El mercado laboral establece peligrosas diferencias entre hombres y mujeres. Las consecuencias de la crisis económica están afectando con mayor crudeza a las mujeres, ya sea directamente, con la dificultad de acceso al mundo laboral, con reducciones salariales, pérdida o precarización de sus puestos de trabajo, o indirectamente, a través de los recortes presupuestarios en los servicios públicos y las ayudas sociales.

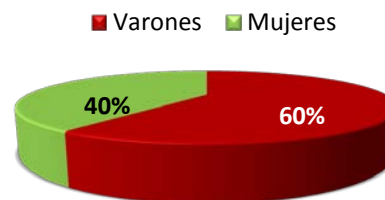
Ocupación y contratación. La precariedad en femenino

Según la Encuesta de Población Activa de 2014, de los más de 17 millones de ocupados en España, 7,9 millones son mujeres frente a los 9,4 millones de hombres. En relación a la tasa de ocupación, los hombres representan el 54% y las mujeres el 46%. Si realizamos este análisis de la ocupación teniendo en cuenta la duración de la jornada, la ocupación femenina nos muestra una realidad alarmante: los hombres ocupados a jornada completa suponen el 60% del total de ocupados en esta modalidad, frente al 40% de mujeres. En el caso de la jornada parcial, más de 2 millones de mujeres tienen contratos con jornadas reducidas (73%), frente a los 737.100 hombres que trabajan en esta misma modalidad contractual (27%). Teniendo en cuenta la media de afiliados a la Seguridad Social durante 2014, las mujeres representan el 46% del total, frente al 54% de los hombres.

Ocupados Jornada parcial



Ocupados Jornada completa



Esta significativa diferencia en el reparto de la contratación a jornada completa y a jornada parcial vuelve a demostrar que los roles tradicionales de cuidado de la familia y el hogar, asignado a las mujeres, continúan imponiéndose en la oferta laboral. La corresponsabilidad está lejos de ser una realidad y las mujeres se ven obligadas a tener que elegir entre su desarrollo profesional o su vida familiar.

El desempleo, la precariedad laboral, la salida del mercado laboral por la maternidad o por el cuidado de familiares dependientes, el que muchas mujeres se vean obligadas a ejercer un trabajo no remunerado o informal a menudo en casa, cuidando de personas dependientes o trabajando en la economía sumergida, va a conllevar una condena a la exclusión social a miles de mujeres que no van a poder acceder, en un futuro, por falta de cotización, a una pensión digna o, simplemente, no van a poder disfrutar de ninguna pensión o prestación social.

Creciente brecha salarial

Las diferencias en cuanto a la contratación, también se reflejan en la remuneración femenina. La brecha salarial sigue siendo una realidad creciente tanto en España como en la Unión Europea. Durante la crisis, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se ha incrementado en un 1%. Por sexo, según la Encuesta Salarial del año 2012, la ganancia media anual fue de 25.682,05 euros para los hombres y de 19.537,33 euros para las mujeres, lo que supone una diferencia de 6.144,72 euros. De esta forma, la ganancia media anual femenina supuso el 76,1% de la masculina.

La mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública

Además, en 2012, el 17,36% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el SMI, frente al 7,52% de los hombres. Si se tiene en cuenta los salarios más elevados, el 10,4% de los hombres presentaron unos salarios cinco veces superior al SMI, frente al 4,72% de las mujeres.

En todas las actividades económicas, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres, desigualdad que se explica en parte por las diferencias en el tipo de jornada y contrato.

El techo de cristal: una realidad en los puestos directivos

De igual forma, los indicadores de ocupación de puestos directivos en el ámbito empresarial por parte de las mujeres inciden en el establecimiento de crecientes desigualdades. En España, a pesar de que las mujeres suponen el 51% de los titulados superiores y el 44% de la fuerza laboral, tan solo ocupan el 21% de los cargos directivos en empresas de tamaño medio y grande¹. El porcentaje de mujeres directivas en España ha ido descendiendo desde 2013, volviendo a niveles de 2009. La dirección de Recursos Humanos y la Dirección Financiera son los puestos que cuentan con mayor porcentaje femenino, del 29% y el 127%, respectivamente. Sólo el 14% de los puestos de dirección general (CEO) son desempeñados por mujeres y cargos como el de directoras de ventas o informática, solo cuentan con un 8% y un 4% de mujeres.

El 40% de las mujeres que han alcanzado puestos directivos en la empresa española señala que los prejuicios de género siguen siendo una de las principales barreras para la promoción profesional femenina, según el estudio Women in Business, elaborado por Grant Thornton. Otros obstáculos señalados por las directivas, que recoge el estudio, son el resto de obligaciones familiares (24%) y la falta de estructuras de apoyo para la mujer (facilidades para el cuidado de los hijos, flexibilidad horaria, etc.), indicada también por el 24%.

Por tanto, el equilibrio entre sexos en cuanto al desempeño de cargos de dirección empresarial está muy lejos de ser una realidad. La maternidad y el rol social de cuidadoras, junto con la falta de políticas de conciliación y la falta de corresponsabilidad real, son un factor de desigualdad que, en muchos casos, obliga a las mujeres a tener que elegir entre su carrera profesional y su vida familiar.

¹ Según el último estudio Women in Business, elaborado por Grant Thornton.

La mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública

Desempleo

Al iniciarse la crisis económica, la destrucción de empleo fue mayor para los hombres que para las mujeres, pero a lo largo de estos años la tendencia se ha invertido. La situación actual de creación de empleo castiga duramente a la mujer. El año 2014 ha cerrado con 5.610.400 desempleados, de los que el 48% son mujeres, alcanzando una cifra de 2,7 millones.

La tasa de paro femenina se sitúa en el 25,43% frente a la masculina, del 23,60%.

Pensiones

Las evidentes diferencias que se aprecian en la ocupación y desempleo femeninos, también se extienden al ámbito de las pensiones. En la cifra total de jubilaciones, los hombres son receptores del 63% frente al 37% de las mujeres, y este descenso porcentual de mujeres que reciben jubilación se hace más acusado a partir del tramo de 1.000 a 1.100 euros. Mientras los hombres representan entre un 81-90% de las pensiones, las mujeres son receptoras en torno a un 10-19%, según se va incrementando la cuantía de la pensión.

Una vez más, la contratación a tiempo parcial, tan característica de las mujeres, y el abandono del mercado laboral por cuestiones familiares, recortan el derecho a jubilación, ya que el sistema de cálculo de los períodos de cotización aboca a la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial (73% de mujeres) a pensiones contributivas de menor cuantía.

La mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública

3. La mujer en el ámbito sindical

En los últimos años, los efectos de la crisis económica han hecho descender significativamente el número total de trabajadores afiliados a sindicatos, situando el porcentaje de afiliación sindical en España en torno al 16%, de la población ocupada.

La participación de la mujer en el ámbito de las organizaciones sindicales está directamente condicionada por las características que definen el mercado socio-laboral femenino y por el tradicional funcionamiento interno de los sindicatos, en los que los cargos de responsabilidad los ostentan, mayoritariamente y tradicionalmente, los hombres.

En este contexto, la afiliación femenina en los tres sindicatos con mayor representación a nivel estatal (UGT, CCOO y USO) se sitúa en torno al 37,10%, según los últimos datos recogidos por el Instituto de la Mujer².

En el caso de la Unión Sindical Obrera, la afiliación femenina supone el 37%³ del total de afiliados a nivel nacional – 41.404 afiliadas- siendo especialmente significativa la afiliación en el ámbito de la enseñanza, sector en el que la afiliación femenina supone el 71%. El porcentaje de afiliadas de USO en el sector del empleo público y en servicios, supone el 49% y el 45%, respectivamente, del total de afiliados en cada uno de los sectores económicos.

En el caso de Industria, el porcentaje de mujeres afiliadas supone tan solo el 14% del total de afiliados, porcentaje seguido muy de cerca por la afiliación femenina en el sector de la Seguridad Privada, que alcanza el 19%.

La cifra de delegadas sindicales de USO supone un 40% de la representación.

Estos datos vuelven a poner de relieve las características inherentes del mercado laboral femenino, en el que la incorporación de la mujer en sectores que tradicionalmente han empleado a hombres sigue siendo aún muy escasa, y por tanto, se refleja en el nivel de afiliación. Por tanto, en los sectores “tradicionalmente femeninos” como enseñanza o en sectores en los que la incorporación de la mujer al mercado laboral se ha dado como mayor facilidad, como servicios y empleo público, la afiliación femenina está alcanzando cifras similares a la afiliación masculina.

² A partir de datos proporcionados por las organizaciones sindicales. Última actualización: 19 de noviembre de 2013.

³ Datos actualizados a 17 de febrero de 2015.

La mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública

Por comunidades autónomas, Cataluña y Comunidad Valenciana son las regiones en las que se registra una mayor afiliación femenina, seguidas de cerca por Andalucía y Madrid.

La afiliación sindical de las mujeres es aún un tanto limitada (37% en el caso de USO), y viene determinada por las características propias del mercado laboral femenino. Las afiliadas son mayoría en Enseñanza, mientras que en Servicios y Empleo Público, casi están alcanzando cifras similares a la afiliación masculina.

Por tanto, la afiliación femenina, aunque ha ido ampliándose en las dos últimas décadas, aún sigue siendo un tanto limitada. Y esa escasa afiliación de mujeres trabajadoras se refleja también en la presencia de mujeres en los órganos de dirección y toma de decisiones de las organizaciones sindicales. Las mujeres a la hora de adquirir el compromiso en la participación en las organizaciones sindicales se ven frenadas por las mismas causas que bloquean su presencia en otros ámbitos públicos: las responsabilidades familiares, la falta de conciliación y corresponsabilidad, la doble jornada y la precariedad e inestabilidad en el empleo.

En el caso de USO, la Comisión Ejecutiva Confederal cuenta con una mujer a cargo de la Secretaría de Acción Sindical e Igualdad, con lo que la cuota de participación femenina es del 17%. La representación femenina en el Comité y el Consejo Confederal se sitúa en torno al 23%.

En el caso de las Federaciones Estatales, ese porcentaje se amplía hasta el 20%, ya que 9 mujeres forman parte de los órganos ejecutivos de las mismas. En las 12 Uniones Regionales autónomas, un total de 26 mujeres forman parte de las ejecutivas, lo que supone una representación femenina del 45%. Tres mujeres ostentan las Secretarías Generales de USO Cantabria, LSB-USO Euskadi y USO Catalunya (USOC).

La mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública

4. La Mujer en la esfera pública

La escasa representación y participación de la mujer en las organizaciones sindicales se extiende también a la esfera pública, donde la presencia de la mujer es aún bastante limitada en el ámbito político, educativo, jurídico, económico y cultural.

Ámbito Político

Según datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística, de los cargos electos de las entidades locales, el 35,24% de los concejales eran mujeres y un 17,42% eran alcaldesas. Estos porcentajes se extienden también en el ámbito autonómico donde tres mujeres ostentan las presidencias de tres Comunidades Autónomas, lo que supone el 15%, y hay 55 consejeras (34,16%). En 2012, un 43,38% de los parlamentarios autonómicos eran mujeres.

En el ámbito político nacional, en 2013, las ministras suponían el 30,77% del total del Consejo de Ministros; el 36% eran mujeres diputadas en el Congreso y el 33,33% senadoras. En cuanto a los altos cargos ministeriales, el 20% de las Secretarías de Estado estaban ocupadas por mujeres, y el torno al 30-33% de mujeres ostentaban puestos de responsabilidad en las Subsecretarías de Estado, Direcciones Generales o altos cargos en la Administración General del Estado.

En cuanto a la representación internacional española, en 2014, un 11% de las Embajadas estaban dirigidas por mujeres.

Ámbito Educativo

Según datos del curso 2010-2011, la presencia laboral de la mujer en la universidad española alcanza cuotas muy limitadas. De esta manera, del personal docente e investigador, el 39,26% son mujeres; el 39,68% son titulares de las Universidades y el 40,89% eran titulares de Escuelas Universitarias. El 43% del personal contratado durante ese período fueron mujeres.

Donde más se reduce la presencia femenina en las universidades es en las Cátedras y los Rectorados, donde las mujeres ocupan tan solo el 20% y el 8% de los cargos, respectivamente.

La mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública

Sin embargo, la presencia femenina estudiantil en el ámbito educativo es muy importante, con porcentajes cercanos al 50% en cuanto al número de alumnas en todos los niveles educativos pre-universitarios, siendo más significativo en Bachillerato (52,74%)⁴. En cuanto a la educación universitaria, el número de alumnas matriculadas en Grados superó el 55% y el 64% de los alumnos que finalizaron sus estudios fueron mujeres⁵.

De esta forma, los datos revelan que las mujeres españolas cuentan con formación superior, en mayor porcentaje que los hombres, aunque esta característica sigue sin contribuir a la efectiva incorporación de la mujer al mercado laboral en España.

Ámbito jurídico

A pesar de la creencia que el mundo de la Justicia es tradicionalmente un ámbito masculino, la presencia de la mujer en la carrera judicial está llevando a cabo un importante desarrollo. En el año 2013, el 62,40% del cuerpo de Fiscales eran mujeres, con tasas similares en cuanto al número de secretarías judiciales (65,99%) y juezas (64,45%). El número de magistradas se situó en el 48,26%.

Donde se aprecia una menor representación femenina es en la composición del Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo, órganos en los que tan solo el 16,67% y el 13,56% eran mujeres.

Ámbito Económico

El ámbito económico en España continúa siendo un espacio mayoritariamente masculino. Algunos datos a tener en cuenta: en 2012, tan solo el 3,37% de la composición de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación eran mujeres; en 2013, las consejeras en el Banco de España suponían el 25%; en 2014, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 alcanzó el 16,88%.

⁴ Datos referidos al Curso 2011-2012.

⁵ Datos referidos al Curso 2013-2014.

La mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública

5. Conclusiones

A pesar de los avances logrados en cuanto a la incorporación efectiva de la mujer en los distintos espacios económicos, laborales, públicos y sindicales alcanzados en los últimos 25 años de la historia de España, persisten las desigualdades y diferencias entre hombres y mujeres.

Desde USO reclamamos que para conseguir una sociedad más democrática, justa, cohesionada e igualitaria, en la que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, se debe potenciar la corresponsabilidad, la educación igualitaria, la ruptura de los estereotipos de género. Por lo que seguimos exigiendo políticas de creación de empleo digno, la inversión en políticas sociales e iniciativas legislativas a favor de la igualdad efectiva

El año 2015 va a ser un momento importante, en el que la lucha por los derechos de las mujeres debe estar muy presente en el establecimiento y configuración de la Agenda Post 2015, en los procesos de Beijing+20 y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por ello, desde USO hacemos un llamamiento para que las mujeres participen activamente en el ámbito laboral, social, asociativo, político y sindical, que aporten su propia voz en el espacio público y que defiendan sus derechos en primera persona.