



**En el Congreso habrá 138 mujeres pero solo Unidos Podemos y PSOE alcanzan la paridad**

Las mujeres siguen sin llegar al 40% del total de escaños con la Ley de Igualdad en vigor.

**El empleo parcial sigue aumentando entre las mujeres**

El porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial representó un 10% del total en 2010 y un 14,4% en 2015



**El Gobierno deja sin becas los estudios de posgrado de género**

Las ayudas para actividades relacionadas con la igualdad, así como las relacionadas con violencia machista, fomento del empleo o conciliación, también se quedan fuera.



**#USOdenuncia**

**La igualdad no es una prioridad**

**La precariedad afecta, sobretodo, a las mujeres**

El salario promedio anual femenino en 2015 representó el 74,7% del masculino

**Las mujeres jóvenes, de entre 16 y 29 años, ganan un 9% menos que los hombres**

En 2015, las mujeres de 16 a 29 años ganaron de media 10.834,89€ brutos frente a los 11.938,62€ brutos que ganaron los hombres de esa misma franja de edad

**Ninguna mujer dirige un organismo público de investigación en España**

En las universidades públicas españolas solo había una rectora y el 79% de los catedráticos eran hombres, según el informe "Científicas en Cifras 2015"



**El papel de la mujer en el cine, protagonista de las demandas en la alfombra de los Goya**

Actrices y productoras aprovechan su paso por la alfombra roja a la entrada de la ceremonia de los Premios Goya para reivindicar el aumento del número de producciones encabezadas por mujeres en el cine español. En la última edición, tan solo ha habido 17 nominaciones a mujeres, frente a 103 de hombres.



**La alta dirección sigue siendo masculina**

Pese a los avances en los últimos años, tan solo un 11% de las embajadas españolas están dirigidas por mujeres y apenas se llega al 10% de rectoras en Universidades.

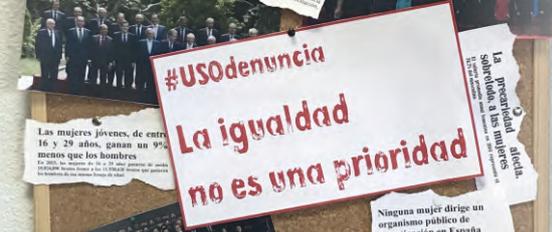
**El Gobierno elimina las ayudas para impulsar la igualdad en las Pymes**

Con esta medida, el Ejecutivo pretende ahorrar un millón de euros. El anuncio llega apenas nueve días después de que la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Dolores Montserrat, afirmara en el Senado que el Gobierno priorizará pymes a subsector políticas de igualdad y de conciliación.

**El 71% de pensionistas con pensión de entre 600 y 650 euros, son mujeres**

Mientras que en el reparto de pensiones, existe un equilibrio del 50%, la cuantía del reparto, sigue siendo muy desigual.





8<sup>de</sup> marzo  
Día Internacional de la Mujer

**USO**  
UNIÓN SINDICAL OBRERA  
www.uso.es

# #USOdenuncia La igualdad no es una prioridad

**D**esde el inicio de esta brutal crisis económica, desde **USO** hemos constatado y denunciado el recorte en las políticas y medidas de igualdad por parte de las administraciones, que han sido dejadas de lado también en los centros de trabajo.

Las consecuencias de la crisis se están ensañando con mayor crudeza en las mujeres a las que afecta, directamente, con reducciones salariales, pérdida o precarización de sus puestos de trabajo, e indirectamente, a través de los recortes presupuestarios en los servicios públicos y las ayudas sociales.

En la última legislatura, se ha retrocedido a pasos agigantados en materia de igualdad. Tras diez meses de gobierno en funciones y dos campañas electorales en las que la igualdad ha sido invisible en debates y programas, en esta incipiente legislatura celebramos que la violencia de género y la conciliación empiezan a estar presentes en el debate político. Pero a pesar de ello, desde **USO** tenemos que volver a denunciar que LA IGUALDAD NO ES UNA PRIORIDAD.

Arrancamos una legislatura en la que se constituye un Congreso en el que, a pesar de que las mujeres supongan el 40% del total de diputados, no hay ni una sola portavoz parlamentaria titular. Y en la que, las primeras medidas que adopta el Gobierno y la nueva Ministra en materia de Igualdad son de recorte y supresión de ayudas y subvenciones enfocadas a la promoción de la igualdad de oportunidades.

La primera de ellas ha sido la eliminación, por parte del Instituto de la Mujer, de las subvenciones a las universidades para la realización de postgrados de género y actividades relacionadas con la igualdad. Han quedado suspendidas las becas destinadas al pago de la matrícula para los estudios de postgrado de igualdad de género y toda la financiación dentro de la universidad de las actividades relacionadas con la violencia machista, el fomento del empleo femenino o la conciliación.

La segunda de las medidas es la eliminación de las ayudas para PYMES, que se conceden desde 2008 y que estaban destinadas a financiar la implantación de planes de Igualdad en las empresas que tienen entre 30 y 250 trabajadores. Al tomar esta medida, se deja de conceder un millón de euros que serviría para poner en marcha en más un centenar de pymes medidas que acaben con la discriminación de la mujer en el mundo laboral. Este recorte cobra aún más dimensión si tenemos en cuenta que de las empresas de más de 250 trabajadores que tienen la obligación por ley de negociar planes de igualdad solo lo han hecho el 10%.

La tasa de paro en España de las mujeres menores de 25 años es del 42,8%, ocupando el segundo lugar a nivel europeo por detrás de Grecia. El desempleo entre las mayores de 25 supone un 18,5%. El desempleo femenino ha crecido más que el masculino en estos últimos años de crisis y es muy preocupante el aumento de las paradas de larga duración, que asciende al 52%.

Si el desempleo entre las mujeres aumenta, la calidad del empleo de la mayoría de las que consiguen un trabajo está definida por la precariedad y la temporalidad. Según el INE, las razones por las que las mujeres aceptan contratos a tiempo parcial son: para un 60%, no poder encontrar trabajo a jornada completa, y el cuidado de menores o adultos en enfermos, incapacitados o mayores para un 12,7%.

La feminización del cuidado y la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, relegan a las mujeres a condiciones laborales y salariales más precarias, cuando no a salir del mercado laboral, y, esta situación lastra su futuro condenándolas a pensiones bajas y a la pobreza en su vejez. Ya en la actualidad, de los dos millones de pensionistas que cobran entre 600 y 650 euros, el 71% son mujeres.

Por otro lado, la presencia de las mujeres en cargos de responsabilidad y de toma de decisiones sigue siendo ínfima. Las mujeres representan algo menos de la tercera parte del total de quienes ocupaba los órganos superiores y los altos cargos de la Administración General del Estado, y el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 es del 19,4%.

Desde **USO** insistimos en que uno de los principales indicadores de calidad de vida democrática es el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres a todos los ámbitos de la vida. El derecho al trabajo digno es una condición esencial para una igualdad de derechos efectiva, para la independencia económica y la realización profesional de las personas.

**USO** seguirá luchando para que la igualdad sea una prioridad en el diseño de políticas y en la inversión para que se lleven a cabo; para que sea una prioridad en el ámbito laboral a través de la negociación y la participación de las mujeres en la representación sindical en los centros de trabajo; para que se ponga el foco en la necesidad de una educación para la igualdad; en que la erradicación de la violencia machista sea un asunto de estado. En definitiva, en conseguir una sociedad más justa y mejor.



8<sup>de</sup> marzo  
Día Internacional de la Mujer

USO  
UNIÓN SINDICAL OBRERA  
WWW.USO.ES

# #USOdenuncia La igualdad no es una prioridad

Defender la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es defender un derecho humano. La Unión Sindical Obrera lo hace por encima de partidos y siglas, y como entidad que lucha por el cambio, denuncia que en estos momentos la igualdad no es una prioridad para el Gobierno actual ni para las Administraciones públicas responsables en todo el Estado.

El recorte presupuestario en materia de igualdad ha sido del **20,9%** a lo largo de la pasada legislatura (2012-2016), y del **47,6%** si nos fijamos desde 2009. Actualmente los presupuestos de 2016 están prorrogados y desconocemos si los nuevos presupuestos realmente van a hacer algo para paliar esta desastrosa situación.

El presupuesto total para igualdad y violencia de género representa el **0,01%** del total del presupuesto. A lo que hay que añadir la mala gestión que provoca que no llegue el dinero a las Administraciones responsables de ejecutarlo.



Fuente: Plataforma de Impacto de género YA! <http://impactodegeneroya.blogia.com/>

En los últimos años, España ha tenido que rendir cuentas ante el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de Naciones Unidas<sup>1</sup>, sobre la aplicación de la Convención del mismo nombre, a través de expertos y expertas de Naciones Unidas, sobre la política de igualdad de género llevada a cabo en los últimos años. Lamentablemente, España no pasó la prueba.

<sup>1</sup> Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica.

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/108/71/PDF/G1510871.pdf?OpenElement>

El Informe presentado en junio de 2015 señalaba que *“Las medidas de austeridad introducidas en respuesta a la crisis económica y financiera han tenido unas repercusiones graves y desproporcionadas sobre las mujeres”*, y en general se reconocía el retroceso en materia de igualdad.

Se ponía de manifiesto que aún teniendo los instrumentos legislativos, los diversos planes y políticas no habían logrado hacer mella en la cultura machista, ni en la influencia social de las actitudes patriarcales, que siguen siendo poderosas a pesar de la retórica de la igualdad.

No solo los recortes en programas específicos de igualdad afectan a las mujeres, el resto de recortes como la prestación por desempleo (-22%) afectan también en mayor medida a las mujeres que a los hombres, tanto en número como en índice de pobreza, así como la reforma laboral, los recortes en ayudas a la dependencia, etc....

Entre otras recomendaciones, además de los recortes en Igualdad, el informe CEDAW ponía el foco de atención en la necesidad de restablecer el Instituto de la Mujer, como entidad especializada, centrada en los derechos de las mujeres, para evitar el riesgo de que, al atribuirle nuevas funciones, se difumine su enfoque, centrado esencialmente en las mujeres.

En 2014 el hasta entonces organismo especializado en materia de igualdad, cambia su denominación por la de Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades<sup>2</sup> asumiendo otras competencias sin aumentar su personal ni su presupuesto y quedando adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. La degradación dentro de la organización de la Administración y el aumento de funciones con incluso menor porcentaje de ocupación en los puestos que tienen asignados, recibió muchas críticas, la situación actual demuestra que eran fundadas y que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha quedado diluida sin una apuesta clara de acabar con las desigualdades, como si actualmente mujeres y hombres ya estuviéramos en el mismo punto de partida.

Por otro lado, y como muestra de que la Igualdad sigue sin ser una prioridad para el Gobierno, los últimos recortes que más recientemente se han impuesto ha sido la cancelación de las ayudas a la implantación de Planes de Igualdad en empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones, de entre 30 y 250 personas trabajadoras, que por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La cuantía máxima de la subvención era de 9.000 euros para cada entidad subvencionada, que sumaban un centenar. La resolución de terminación del procedimiento se publicó el 21 de noviembre de 2016, bien avanzado el proceso de evaluación y resolución, las causas según reza el escrito *“...imposibilidad material de continuarlo por causas sobrevenidas, a la vista de los plazos establecidos por la Orden HAP/1169/2016, de 14 de julio, que regula las operaciones de cierre del ejercicio 2016”*.

Estas ayudas se venían concediendo desde 2008 y nunca hasta ahora se habían cancelado. Si lo unimos a que sólo el 10% de las Empresas obligadas por ley a negociar Planes de Igualdad lo hacen, sin que nada se haga al respecto, nos confirma de nuevo que la igualdad no es una prioridad.

---

<sup>2</sup> Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, que modificó la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer.

Los Planes de Igualdad en las empresas son necesarios si queremos seguir luchando por la igualdad de oportunidades de las mujeres en el trabajo y son beneficiosos para toda la organización. Ante la falta de desarrollo normativo, las negociaciones de los planes se han ido construyendo en algunas empresas en las que está presente la USO a través del trabajo técnico de calidad, intentando alcanzando el consenso por todas las partes intervinientes, ya que el objetivo de los planes es detectar los desequilibrios y posibles discriminaciones que puedan estar sufriendo las mujeres en la plantilla y diseñar medidas para corregir esos desequilibrios. Todo lo creado hasta ahora se debe al trabajo de esas primeras técnicas sindicalistas que de nada consiguieron implantar medidas que mejoran la situación de las mujeres y por extensión la de los hombres y la de la empresa en general.

En la línea de recortes también han sido suprimidas las becas universitarias para la realización de postgrados de género y actividades relacionadas con la igualdad. Han quedado suspendidas las becas destinadas al pago de la matrícula para los estudios de postgrado de igualdad de género y toda la financiación dentro de la universidad de las actividades relacionadas con la violencia machista, el fomento del empleo femenino o la conciliación por poner algunos ejemplos, que estaba dotada inicialmente con de 300.000 euros, que aumentaban con la aportación del Fondo Social Europeo y las Comunidades Autónomas.

Todos estos recortes son consecuencia del cierre adelantado de los PGE para ahorrar gastos y poder cumplir con el déficit presupuestario, decisiones para cuadrar cuentas que no salen y que afectan directamente a la lucha contra la discriminación de las mujeres.

### **LAS MUJERES Y EL EMPLEO<sup>3</sup>**

---

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo formal, sigue teniendo repercusiones en el mercado laboral y en la estructura social, y siguen siendo un reto y objetivo de la comunidad internacional que sea en igualdad de oportunidades que los hombres.

Tras un descenso continuado de la población en España, la tendencia empieza a invertirse a partir del 2º semestre de 2015 en que el descenso se hace menor, hasta alcanzar un saldo positivo de recuperación de población en 2016, según datos provisionales de 1 de julio de 2016, en España reside un total de población de **46.468.102** habitantes. La tasa de población femenina alcanza el **51%**, la más alta de la última década.

El avance de las mujeres es evidente en muchos aspectos, pero el mercado laboral sigue siendo una signatura pendiente, y aunque la brecha entre los géneros se ha reducido en tasa de actividad, ha aumentado en otros aspectos, como en las tasas de empleo y de paro. En este informe daremos una visión de la situación actual y los puntos en los que ha mejorado y en los que no.

---

<sup>3</sup>Datos sacados del Instituto Nacional de Estadística. [www.ine.es](http://www.ine.es)

### Población activa y población inactiva

El número de personas que forman la población activa, sigue disminuyendo situándose en **22.745.900**, de las cuales 10.578.900 son mujeres y 12.167.000 son hombres. La población activa la forman según la EPA, los grupos de personas ocupadas y paradas, las definiciones de dichos términos se encuentran al final del informe.

El total de población inactiva es de **15.839.000 personas**, de las cuales el 42% son hombres y el 58% son mujeres. El porcentaje de inactividad sube en las edades en que la de los hombres disminuye, sobre todo entre los 30 y los 59 años.

Lo cual indica que las mujeres seguimos teniendo un parón en nuestros trabajos en las edades más comunes de la maternidad y el cuidado de dependientes.

TRAMOS EDAD	% MUJERES	%HOMBRES
De 16 a 19 años	8,1%	11,7%
De 20 a 24 años	5,9%	7,6%
De 25 a 29 años	2,3%	2,5%
<b>De 30 a 34 años</b>	<b>2,5%</b>	<b>1,3%</b>
<b>De 35 a 39 años</b>	<b>2,7%</b>	<b>1,3%</b>
<b>De 40 a 44 años</b>	<b>3,1%</b>	<b>1,7%</b>
<b>De 45 a 49 años</b>	<b>3,8%</b>	<b>2,3%</b>
<b>De 50 a 54 años</b>	<b>4,9%</b>	<b>2,8%</b>
De 55 a 59 años	6,3%	4,2%
De 60 a 64 años	9,0%	9,8%
De 65 a 69 años	13,1%	15,6%
De 70 y más años	38,2%	39,4%

La situación sería la siguiente respecto de los porcentajes de actividad e inactividad de mujeres y hombres.



### Tasa de actividad

Del total de población ocupada, **65 de cada 100 son hombres y 53 de cada 100 son mujeres.**

Por tanto, las mujeres siguen casi **12 puntos porcentuales** por debajo en la tasa de actividad de los hombres.

La brecha entre hombres y mujeres en la tasa de actividad varía en función de los grupos de edad, produciéndose un incremento conforme aumenta la edad.

La tasa de actividad si se calcula teniendo en cuenta las personas entre 16 a 64 años se sitúan en el 75%, siendo en los hombres del 80%, frente al 70% en las mujeres, con 10 puntos de diferencia.

La población activa sigue una tendencia general a la baja, aunque la actividad femenina tiene una tendencia al alza, con algunos descensos en los últimos meses, sigue siendo insuficiente para alcanzar los niveles de actividad masculina.

La mejor evolución de las mujeres respecto de los hombres se debe entre otros motivos a la fuerte pérdida de actividad entre los sectores económicos más masculinizados.

Los datos totales y porcentajes son los siguientes:

ACTIVAS	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Nº	Tasa Actividad	Nº	Tasa Actividad	
	10.578.900	53%	12.167.000	65%	<b>22.745.900</b>

### Población ocupada y tasa de empleo

Del total de **18.508.100** personas ocupadas, 10.071.900 son hombres y 8.436.200 son mujeres.

El total de población ocupada ha aumentado respecto al 2015.

SITUACIÓN PERSONAS	DIC 2015	DIC 2016	DIFERENCIA
OCUPADAS	18.094.200	18.508.100	+413.900



La tasa de empleo de ambos sexos se sitúa en el **48%**. Las mujeres mantienen una tasa de empleo menor que los hombres en **11 puntos porcentuales**, situándose en el **43%**, frente al **54%** de los hombres.

OCUPADAS	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Nº	Tasa empleo	Nº	Tasa empleo	
	8.436.200	43%	10.071.900	54%	<b>18.508.100</b>

La tasa de empleo de las mujeres menores de 25 años se ha reducido a la mitad en la en el último decenio, es el grupo de edad con mayor deterioro en el empleo.

### Población parada y tasa de paro

La población parada alcanza en diciembre de 2016 un total de **4.237.800** personas, de ellas 2.142.700 son mujeres y 2.095.100 son hombres.

Lo que representa un porcentaje del 51% de mujeres y el 49% de hombres, que queda reflejado en el siguiente gráfico:



La **tasa de paro** de la población activa se sitúa en **18,63%**, 2,26 puntos menos que en diciembre de 2015.

Las mujeres siguen teniendo una tasa de paro por encima que los hombres en 3,1 puntos, llegando al **20,3%**, frente al **17,2%** de tasa de paro masculina.

La tasa de paro de las mujeres en la última década se ha elevado en **9 puntos**, alcanzando el 20,25% en 2016, frente a la cifra del 10,82% de tasa de paro entre las mujeres en 2007.

Por grupos de edad, el mayor incremento de las tasas de paro se ha producido en la población joven (menores 25 años), tanto en hombres como en mujeres.

En España la tasa de paro en 2015 de los hombres menores de 25 años alcanzó el 48,6%, la tasa más alta de todos los países de la UE, doblando la tasa de paro media de toda la UE, que se situó en el 21%.

La tasa de paro de las mujeres menores de 25 años alcanzó el 48%, ocupando el segundo lugar más alto detrás de Grecia (55%), y más del doble de la media de la UE que se situó en el 19,5%.

- **Personas paradas de larga duración**

Son personas paradas de larga duración las que llevan en esa situación 12 meses o más. Durante el periodo 2010-2015, la tasa de paro de larga duración, en relación con la población activa total se ha elevado, aunque el aumento es mayor entre las mujeres: entre los **hombres se ha elevado 3,4 puntos y en mujeres 4,8 puntos**. Según la encuesta del SEPE de enero de 2017, de los parados de larga duración es del 43%, siendo en los hombres menor con el 38% y en las mujeres superior con el 47%.

Es importante destacar que según aumenta el tiempo en el desempleo, más crece la brecha. A partir de 24 meses como demandantes de empleo, las mujeres son el 31% y los hombres el 25%.

DEMANDAS DE EMPLEO PENDIENTES POR TIEMPO DE DURACIÓN	2017 ENERO					
	AMBOS SEXOS	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
DE > 12 <= 15 MESES	176.091	5%	73.690	4%	102.401	5%
DE > 15 <= 18 MESES	157.470	4%	63.642	4%	93.828	4%
DE > 18 <= 21 MESES	122.564	3%	50.668	3%	71.896	3%
DE > 21 <= 24 MESES	99.888	3%	39.927	2%	59.961	3%
DE > 24 MESES	1.061.836	<b>28%</b>	406.403	<b>25%</b>	655.433	<b>31%</b>
SUBTOTAL PARADOS DE MÁS DE 12 MESES	<b>1.617.849</b>	<b>43%</b>		<b>38%</b>		<b>47%</b>
TOTAL PARADOS	<b>3.760.231</b>		<b>1.655.366</b>		<b>2.104.865</b>	

Comparadas las cifras del mismo mes de 2016 se comprueba que las cantidades totales han variado, pero los porcentajes se mantiene sin ninguna variación.

**Podemos afirmar que las mujeres siguen siendo las que sufren en mayor medida el paro de larga duración.**

- **Análisis de los datos por comunidades autónomas**

- **Ocupación:**

El análisis de las personas ocupadas<sup>4</sup> por comunidades autónomas nos da una observación interesante al cruzar los datos con la última Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) publicada por el INE.

Donde los desequilibrios entre sexos son mayores los ingresos medios también lo son, como ocurre en Murcia y Andalucía.

El País Vasco y Navarra, con mayor equilibrio entre hombres y mujeres dentro del total de personas ocupadas, encabezan la lista de ingresos medios anuales por persona seguida de Madrid.

OCUPACIÓN	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	
Andalucía	1222,6	43%	1622,7	57%	2845,3
Aragón	249,1	44%	311,7	56%	560,8
Asturias Principado de (Asturias Principáu de )	190,4	48%	203,4	52%	393,8
Baleares Islas(Balears, Illes)	235,1	46%	276,6	54%	511,6
Canarias	378,7	46%	447,5	54%	826,3
Cantabria	112,4	47%	128,5	53%	240,8
Castilla y León	431,0	44%	541,9	56%	972,9
Castilla-La Mancha	313,9	41%	456,2	59%	770,1
Cataluña (Catalunya)	1500,9	47%	1701,8	53%	3202,6
Comunidad Valenciana (Comunitat Valenciana)	904,2	46%	1069,6	54%	1973,8
Extremadura	145,7	41%	212,3	59%	358,0
Galicia	495,5	47%	554,1	53%	1049,6
Madrid, Comunidad de	1383,5	48%	1477,4	52%	2860,8
Murcia, Región de	240,7	42%	330,9	58%	571,6
Navarra, Comunidad Foral de(Nafarroa)	128,2	46%	149,1	54%	277,3
País Vasco (Euskal Herria)	422,1	47%	480,0	53%	902,1
Rioja, La	61,6	45%	74,2	55%	135,8
Ceuta	10,8	39%	17,0	61%	27,9
Melilla	9,9	37%	17,1	63%	27,0
<b>TOTAL</b>	<b>8436,2</b>	<b>46%</b>	<b>10071,9</b>	<b>54%</b>	<b>18508,1</b>

<sup>4</sup> Los datos globales son en miles.

○ **Actividad**

La tasa de actividad de ambos sexos se sitúa en el **59%** en todo el territorio del Estado.

Las mujeres en ninguna de las 17 CCAA y dos ciudades autónomas llegan a esa media, la más alta corresponde a Madrid, seguida de las Baleares y Cataluña.

Los hombres están en todas las CCAA por encima del porcentaje medio de ambos sexos en actividad, menos en Asturias y Galicia.

La tasa media de las mujeres es del 53% frente a la tasa de actividad media de los hombres que se sitúa en el 64,80%.

TASA DE ACTIVIDAD (%)	MUJERES	HOMBRES
Andalucía	50,61	64,60
Aragón	53,28	65,33
Asturias Principado de (Asturias Principáu de )	46,62	55,65
Baleares Islas(Balears, Illes)	57,54	67,56
Canarias	56,32	65,66
Cantabria	51,06	61,66
Castilla y León	49,09	61,05
Castilla-La Mancha	51,09	66,55
Cataluña (Catalunya)	56,76	66,83
Comunidad Valenciana (Comunitat Valenciana)	54,63	64,58
Extremadura	47,70	62,31
Galicia	48,75	58,40
Madrid, Comunidad de	58,42	68,47
Murcia, Región de	51,85	66,39
Navarra, Comunidad Foral de(Nafarroa)	54,26	63,69
País Vasco (Euskal Herria)	51,20	62,58
Rioja, La	53,48	64,33
Ceuta	46,60	63,71
Melilla	48,84	71,09

○ **Paro**

La tasa de paro de ambos sexos se sitúa en el 18,53% en todo el territorio del Estado, siendo la tasa media entre las mujeres del 20,3 % y la de los hombres de un 17,2%.

Las mujeres tienen tasas de paro por encima del **30%** en Melilla, Extremadura y Andalucía.

La tasa de paro está por debajo de la media en Aragón, Asturias, Balears, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Madrid, Navarra, País Vasco y La Rioja.

Las Comunidades con menor tasa de paro de las mujeres son Navarra seguida de País Vasco y La Rioja, pero siempre por encima del 10%.

Están por encima de la media de tasa de paro en ambos sexos, las Comunidades de Andalucía, Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura, Ceuta y Melilla.

<b>% PARO</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
Andalucía	31,38	25,70
Aragón	16,01	11,45
Asturias Principado de (Asturias Principáu de )	14,19	14,96
Baleares Islas(Balears, Illes)	14,76	12,95
Canarias	26,55	23,45
Cantabria	13,20	12,62
Castilla y León	16,67	13,27
Castilla-La Mancha	26,75	18,62
Cataluña (Catalunya)	15,89	13,91
Comunidad Valenciana (Comunitat Valenciana)	21,02	17,49
Extremadura	33,47	24,27
Galicia	17,00	15,63
Madrid, Comunidad de	15,08	14,15
Murcia, Región de	22,31	15,64
Navarra, Comunidad Foral de(Nafarroa)	10,90	9,23
País Vasco (Euskal Herria)	12,64	11,95
Rioja, La	12,89	9,19
Ceuta	27,28	18,93
Melilla	35,32	21,81

## LAS MUJERES ASALARIADAS

---

- **Salarios y Brecha**

El salario bruto medio anual fue de 22.858,17 euros por trabajador en el año 2014, un 0,7% superior al del año anterior.

El salario medio anual de las mujeres fue de 19.744,82 euros, con un crecimiento del 1,2% respecto a 2013. El de los hombres fue de 25.727,24 euros, con un aumento del 0,2.

La brecha salarial se sitúa en un **23,3 %** ya que el salario promedio anual femenino en 2014 representó el **76,7%** respecto del masculino, una mejora de 0,7 puntos respecto de 2013, pero que no consigue alcanzar la cifra de antes de la “crisis”, en 2008 en la que la distancia entre el salario medio de las mujeres y de los hombres era menor, representando el salario femenino el **78%** respecto del masculino, no estamos en condiciones de felicitarnos por la evolución.

Otro indicador sobre la distribución salarial es la proporción de trabajadores con ganancia baja (**low pay rate**), que mide la proporción de asalariados cuya ganancia por hora fue inferior a los 2/3 de la ganancia mediana por hora. En el año 2014, un 12,9% de asalariados percibían una ganancia por hora por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana por hora (low pay rate). De este total de asalariados, el 63,8% fueron mujeres.

El indicador estructural “Brecha Salarial entre mujeres y hombres” consensuado a nivel europeo utiliza la ganancia ordinaria (bruta) por hora trabajada en base a la comparación salarial entre sexos, y se situó en 2014 en el 14%.

En 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 suponía que las mujeres ganaban 6.144,72 euros menos que los hombres, en la última encuesta de la Estructura Salarial de 2014 esa diferencia ha acortado en 162,3 euros, situándose en 5.982,42 euros al año.

Las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres en todas las ocupaciones. La mayor diferencia se dio en los sectores peor remunerados, y dentro de las empresas en las categorías peor pagadas y menos reconocidas, concentradas en la parte baja de las tablas salariales sin conseguir romper el techo de cristal y avanzar en las categorías mejor pagadas.

Por categorías, la mayor diferencia se dio en el grupo de Dirección y Gerencia y la menor en las Ocupaciones elementales.

- **Salario y educación**

Los trabajadores sin estudios o que no han completado la educación primaria tuvieron una remuneración inferior en un 37,1% al salario medio, mientras que los Licenciados y similares, y Doctores universitarios percibieron un salario anual un 55,3% superior.

A partir de las Enseñanzas de formación profesional de grados superiores y similares la remuneración superó al salario medio. Por el contrario, todos los niveles inferiores a la educación superior tuvieron un salario más bajo, siendo menor a menor nivel de educación.

La diferencia entre hombres y mujeres queda patente al comparar trabajadores homogéneos en la titulación. El salario medio de las mujeres estuvo más de un 20% por debajo del de los hombres en cada nivel de estudios.

- **Tipo de puesto**

En el año 2015, el 77,4% de las mujeres ocupadas eran empleadas, con jefes y sin subordinados, el 8,0% eran ocupadas independientes, sin jefes ni subordinados.

Un 5,0% de mujeres eran mandos intermedios, un 4,7% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal, un 4,4% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares.

Solo un 0,4% se encuentran en puestos de Dirección en medianas y grandes empresas.

El salario anual de los Directores y gerentes, 52.512,99€, fue superior en un 129,7% al salario medio, espera ocupada principalmente por hombres. El de los Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transporte, fue de 12.199,99€, inferior en un 46,6% al salario medio

La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial.

Destaca la gran diferencia del salario de Directores y gerentes, con el resto de ocupaciones. El salario de dicho grupo fue un 129,7% superior al salario medio.

Las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres en todas las ocupaciones. La mayor diferencia se dio en el grupo Directores y Gerentes, y la menor en las Ocupaciones elementales.

- **Sectores**

Según los últimos datos del INE en España, el 90,3% de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 7,6% en el sector industria y el 2,1% en el sector agricultura,

Superamos en 5 puntos a la Unión Europea en el sector servicios, sin llegar al porcentaje de mujeres en el sector industrial que alcanza el 10,9%.

El sector de energía presentó el salario anual más alto, con 51.034,67 euros. Por el contrario, Hostelería tuvo el más bajo, con 13.636,04 euros, sector altamente feminizado.

- **Contratación**

En el mes de enero de 2017 se han firmado un total de 1.633.859 contratos, lo que supone un aumento respecto a 2016, según datos del SEPE.

Pero los porcentajes nos dicen que tanto en hombres como en mujeres los que predominan son los contratos temporales de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción que alcanzan en ambos meses más del 40% respecto del resto de contratos.

AMBOS SEXOS	ENERO 2016		ENERO 2017	
	Nº	%	Nº	%
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	84.642	6,24%	94.196	5,97%
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	674	0,05%	926	0,06%
OBRA O SERVICIO	548.310	40,42%	649.972	41,18%
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	575.327	42,41%	678.959	43,01%
INTERINIDAD	121.458	8,95%	126.943	8,04%
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	1.695	0,12%	1.968	0,12%
RELEVO	1.244	0,09%	1.354	0,09%
JUBILACIÓN PARCIAL	2.340	0,17%	2.643	0,17%
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	70	0,01%	81	0,01%
PRÁCTICAS	6.811	0,50%	7.308	0,46%
FORMACIÓN	5.322	0,39%	6.028	0,38%
OTROS CONTRATOS	8.740	0,64%	8.174	0,52%
<b>TOTAL CONTRATOS INICIALES</b>	<b>1.356.633</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.578.552</b>	<b>100,00%</b>
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	40.296	2,97%	55.040	3,49%
ADSCRIPCIONES EN COLABORACIÓN SOCIAL	318	0,02%	267	0,02%
subtotal	40.614		55.307	
<b>TOTAL CONTRATOS Y ADSCRIPCIONES</b>	<b>1.397.247</b>		<b>1.633.859</b>	

Si nos fijamos en las contrataciones de mujeres y hombres según el SEPE en 2017, seguimos viendo que las mujeres siguen estando en mayor porcentaje dentro de los contratos temporales por circunstancias de la producción, alcanzando el 44,29% seguido de los contratos por obra o servicio.

Si comparamos las cifras de enero de los años 2017 y 2016, se comprueba que la precariedad en las mujeres no solo no han bajado sino que aumenta, en este caso en más de un punto en los contratos eventuales y por circunstancias de la producción.

AÑO 2017	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Nº	%	%VERTICAL	Nº	%	%VERTICAL	
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	42.022	44,61%	6,37%	52.174	55,39%	5,68%	94.196
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	403	43,52%	0,06%	523	56,48%	0,06%	926
OBRA O SERVICIO	220.157	33,87%	<b>33,37%</b>	429.815	66,13%	<b>46,78%</b>	649.972
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	292.218	43,04%	<b>44,29%</b>	386.741	56,96%	<b>42,09%</b>	678.959
INTERINIDAD	90.281	71,12%	13,68%	36.662	28,88%	3,99%	126.943
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	723	36,74%	0,11%	1.245	63,26%	0,14%	1.968
RELEVO	704	51,99%	0,11%	650	48,01%	0,07%	1.354
JUBILACIÓN PARCIAL	877	33,18%	0,13%	1.766	66,82%	0,19%	2.643
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	53	65,43%	0,01%	28	34,57%	0,00%	81
PRÁCTICAS	3.515	48,10%	0,53%	3.793	51,90%	0,41%	7.308
FORMACIÓN	3.379	56,06%	0,51%	2.649	43,94%	0,29%	6.028
OTROS CONTRATOS	5.420	66,31%	0,82%	2.754	33,69%	0,30%	8.174
<b>TOTAL CONTRATOS INICIALES</b>	<b>659.752</b>	<b>41,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>918.800</b>	<b>58,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.578.552</b>
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	24649	44,78%		30.391	55,22%		55.040
ADSCRIPCIONES EN C. SOCIAL	109	40,82%		158	59,18%		267
<b>subtotal</b>	<b>24.758</b>	<b>44,76%</b>		<b>30.549</b>	<b>55,24%</b>		<b>55.307</b>
<b>TOTAL CONTRATOS Y ADSCRIPCIONES</b>	<b>684.510</b>	<b>41,90%</b>		<b>949.349</b>	<b>58,10%</b>		<b>1.633.859</b>

AÑO 2016	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Nº	%	%VERTICAL	Nº	%	%VERTICAL	
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	38.014	44,91%	6,54%	46.628	55,09%	6,01%	84.642
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	290	43,03%	0,05%	384	56,97%	0,05%	674
OBRA O SERVICIO	193.434	35,28%	<b>33,28%</b>	354.876	64,72%	<b>45,77%</b>	548.310
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	249.406	43,35%	<b>42,91%</b>	325.921	56,65%	<b>42,04%</b>	575.327
INTERINIDAD	86.245	71,01%	14,84%	35.213	28,99%	4,54%	121.458
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	665	39,23%	0,11%	1.030	60,77%	0,13%	1.695
RELEVO	634	50,96%	0,11%	610	49,04%	0,08%	1.244
JUBILACIÓN PARCIAL	763	32,61%	0,13%	1.577	67,39%	0,20%	2.340
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	42	60,00%	0,01%	28	40,00%	0,00%	70
PRÁCTICAS	3.364	49,39%	0,58%	3.447	50,61%	0,44%	6.811
FORMACIÓN	2.674	50,24%	0,46%	2.648	49,76%	0,34%	5.322
OTROS CONTRATOS	5.754	65,84%	0,99%	2.986	34,16%	0,39%	8.740
<b>TOTAL CONTRATOS INICIALES</b>	<b>581.285</b>	<b>42,85%</b>	<b>100,00%</b>	<b>775.348</b>	<b>57,15%</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.356.633</b>
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	18.173	45,10%		22.123	54,90%		40.296
ADSCRIPCIONES EN C. SOCIAL	161	50,63%		157	49,37%		318
<b>subtotal</b>	<b>18.334</b>	<b>45,14%</b>		<b>22.280</b>	<b>54,86%</b>		<b>40.614</b>
<b>TOTAL CONTRATOS Y ADSCRIPCIONES</b>	<b>599.619</b>	<b>42,91%</b>		<b>797.628</b>	<b>57,09%</b>		<b>1.397.247</b>

- **Trabajo temporal**

La media de la temporalidad femenina en la UE-28 es más baja que en España, en el año 2015 representaban el 14,6% del total asalariados y en España el 25,2%.

Los trabajadores con contrato de duración determinada tuvieron un salario anual de 15.680,55 euros, inferior en un 31,4% al salario medio. Para los contratados indefinidos el salario anual fue de 24.746,47 euros, superior en un 8,3% a dicho salario medio. La variación respecto a 2013 fue del 1,6% y del 1,7%, respectivamente.

Diferenciando por sexo, los hombres tuvieron un salario superior en un 22,5% al salario medio anual si la duración era indefinida o un 27,0% inferior si era determinada. En el caso de las mujeres, el salario fue inferior al salario medio independientemente del tipo de contrato, siendo la diferencia de un 7,5% para los contratos indefinidos y de un 35,9% para los de duración determinada.

- **Jornadas y duración de los contratos**

La contratación a tiempo parcial es abrumadoramente femenina, este tipo de contrato se creó para conciliar la vida personal o para compatibilizar trabajo y formación. Su feminización es una de las muestras más tangibles de la precarización de las condiciones laborales de las mujeres y del diseño de la vida laboral vinculado al cuidado. El principal motivo que alegan las mujeres para trabajar a tiempo parcial es no poder encontrar trabajo de jornada completa en más de un 60%, el resto alega otros motivos, y en un 12,7% es el cuidado de descendientes o dependientes lo que ha hecho que opten por el tiempo parcial.

Entre los motivos de los hombres de su jornada parcial no se encuentra el cuidado de personas dependientes, sino el no poder encontrar un trabajo a jornada completa en un 71,9% de los casos, otros motivos no especificados, y un 8,8% por motivos de cursos de enseñanza o formación.

Hemos querido analizar los contratos de jornada completa en función del tiempo de duración para comprobar que tipo de empleo se está creando ya que el número de contratos que se ha firmado en enero 2017 es mayor que los firmados en 2016.

Los resultados han sido que los contratos de jornada completa hasta 12 meses que se firmaron en 2017 por hombres alcanzaron el 46,42% dentro de los contratos firmados por hombres, bajando 0,9 décimas respecto de 2016.

Dentro de las mujeres los contratos de jornada completa hasta 12 meses han descendido en 0.64 décimas, por tanto, nos movemos en los mismos porcentajes.

Las mujeres se encuentran en un 26% dentro de los contratos de menos de 7 días del total de contratos firmados por mujeres en enero 2017, porcentaje similar al de 2016 (26,54%). Los hombres tienen un porcentaje menor que llega al 19%, por tanto, las mujeres se encuentran en mayor porcentaje que los hombres en contratos de menos de 7 días, con jornada completa. Respecto de los contratos de jornada parcial en las contrataciones de enero 2017 respecto de enero 2016 han mejorado en algunos porcentajes pero de forma poco significativa.

Los contratos firmados por mujeres hasta 12 meses representan el 57% en 2017 bajando tan solo 3 puntos porcentuales. Los contratos de menos de 7 días y jornada parcial representan en las mujeres el 26%.

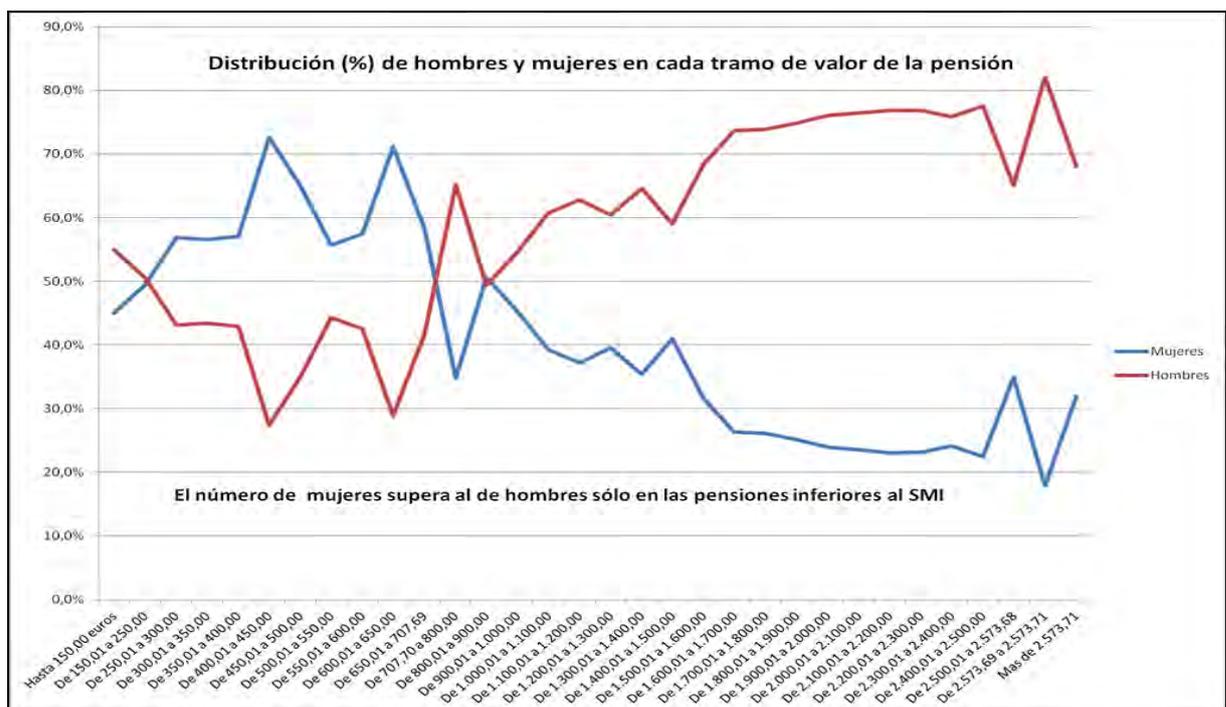
Por lo tanto, se perpetúa la tendencia denunciada por USO, aumenta el número de contratos, pero la calidad del empleo es cada vez peor y más precaria, siendo más habitual entre los contratos celebrados con mujeres.

## LAS MUJERES Y LAS PENSIONES

Las pensiones públicas son una preocupación de los actuales pensionistas y de las generaciones futuras. Blindar en la Constitución el sistema público de pensiones y el poder adquisitivo de los pensionistas es un objetivo de la MERP de la que USO forma parte.

La brecha en las pensiones es evidente, ante el panorama descrito, temporalidad, peores remuneraciones, parcialidad, etc. Si respecto del reparto de pensiones entre hombres y mujeres existe un equilibrio casi del 50%, en cuanto a la cuantía el reparto sigue siendo muy desigual.

Solo dos datos: de los casi 2 millones de pensionistas que cobran entre 600 y 650 euros el 71% son mujeres, el 58 de cada 100 mujeres pensionistas cobran menos de 707,69 euros al mes frente al 28 de cada 100 hombres.



(Gráfico realizado por el Gabinete de Estudios USO Datos enero 2017)

[http://www.segsocial.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Pensiones\\_y\\_pensionistas/index.htm](http://www.segsocial.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/index.htm)

## **LO HECHO Y LO QUE ESTÁ POR HACER**

---

El Gobierno aprobó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO), dotado con **3.127 millones de euros**.

El diagnóstico fue el siguiente:

- La tasa de actividad de las mujeres está 13 puntos por debajo de la de los hombres.
- Ganan un 22,9% menos al año que los hombres por trabajos de igual valor.
- Dedicar cuatro horas y siete minutos al día al cuidado de hijos e hijas y tareas domésticas, frente a los hombres que dedican una hora y 54 minutos.
- El 95% de las personas con excedencia por cuidado de hijos e hijas fueron mujeres y más del 85% de quienes tomaron una excedencia para cuidado de otros familiares.

Los objetivos estratégicos del Plan eran: reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas, apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo, mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social, impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo, integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

Otros planes vigentes:

- Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial 2015-2017.
- Plan para la Promoción de la Mujer del Medio Rural.2015-2018
- Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017.

Esperamos con impaciencia las evaluaciones de todos los Planes y Estrategias para comprobar que realmente están cambiando las cosas, ya que los últimos informes hablan más de esfuerzo, pero no de resultados visibles y cuantificables, siendo calificados por la propia Administración con un “mejorando lentamente”, o con un “evidentemente que todavía queda un largo camino por recorrer”, ¿hasta cuándo el más del 50% de la población en España y en el mundo debe seguir esperando tener las mismas oportunidades que otro casi 50%?.

La igualdad de género sigue siendo uno de los 17 Objetivos de la nueva agenda de desarrollo sostenible de Naciones Unidas<sup>5</sup>, a cumplir en 2030, entre cuyas metas está *“Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”*.

---

<sup>5</sup> <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/69/L.85>

## **Glosario de términos EPA:**

**Activas:** personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción.

Se subdividen en ocupados y parados.

**Ocupadas:** personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial...) en dinero o especie. También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc...

**Paradas:** personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Son parados también quienes ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

**Inactivas:** población de 16 o más años no incluida en las categorías anteriores.

## **Datos consultados en:**

- Encuestas de Población Activa (EPA).
- Encuestas anuales de Estructura Salarial (EES).
- Encuesta de condiciones de Vida (ECV).
- Estadística de Migraciones. Primer semestre de 2016.
- Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal 2016. Datos 2015.
- Informe periódico 2012-2013 y principales actuaciones 2014-2015. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Artículo 18).
- Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016. (OIT).
- Agenda 2030 (Naciones Unidas).
- Manifiesto Feminista sobre los presupuestos generales del Estado para 2016. (Plataforma de Impacto de género YA!)
- Informe sobre la participación laboral de las mujeres en España. (Consejo Económico y Social España. 2016)
- Memorias de actividad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades(2008-2015)
- Estadísticas de la página del Servicio Público de Empleo (SEPE).