

8 de marzo

Día Internacional de la Mujer

USO

UNIÓN SINDICAL OBRERA

www.uso.es

DERRIBA EL MURO

USO

UNIÓN SINDICAL OBRERA

WWW.USO.ES
Twitter: @USOConte



Secretaría de Formación e Igualdad de USO.

Príncipe de Vergara nº 13 -7ª Telf. 91 577 41 13-91 308 25 86

28001 Madrid.

uso@uso.es - www.uso.es

Fecha elaboración: Febrero 2019.

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. HOMBRES Y MUJERES ASALARIADOS.....	4
3. ESTUDIO POR SECTORES.....	8
• SERVICIOS.....	8
• CONSTRUCCIONES Y ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.....	9
• COMERCIO, REPARACIONES Y TRANSPORTES.....	10
4. BRECHA INGRESOS EN LOS HOGARES.....	11
5. SALARIOS BAJOS.....	12
6. ALTAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL.....	12
7. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	14
8. DOCUMENTACIÓN CONSULTADA.....	14

1. INTRODUCCIÓN

El informe de este año se centra en analizar la situación de mujeres y hombres en las diferentes comunidades y ciudades autónomas que integran el régimen general, dejando fuera País Vasco y Navarra, extraído los datos de las últimas estadísticas publicadas por la Agencia Tributaria ¹, en concreto hemos analizado la presencia de hombres y mujeres en los diferentes sectores de actividad (NACE) y en profundidad las brechas de presencia y salario que existen en cada sector.

Que nos va a servir para tener una visión desde la perspectiva de género de todo el territorio de España y como las diferencias de la presencia de mujeres y hombres hace que sean diferentes los sectores predominantes y existan claras diferencias retributivas asociadas a esa distribución de los trabajos estereotipada y que sigue confirmando que los sectores dónde la presencia de mujeres es mayor están peor pagados y por tanto valorados.

Hemos analizados desde el punto de vista territorial y desagregado por hombres y mujeres algunos de los sectores de actividad que la encuesta ha intentado armonizar con el código CNACE ² 2009 que son los siguientes, para que el informe no fuera muy extenso lo hemos limitado a tres, pero el resto están disponibles para consulta de cualquier persona interesada:

- AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA
- INDUSTRIA EXTRACTIVA, ENERGÍA Y AGUA
- INDUSTRIA
- CONSTRUCCIÓN Y ACTIVIDADES INMOBILIARIAS
- COMERCIO, REPARACIONES Y TRANSPORTES
- INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
- ENTIDADES FINANCIERAS Y ASEGURADORAS
- SERVICIOS A LAS EMPRESAS
- SERVICIOS SOCIALES
- OTROS SERVICIOS PERSONALES Y DE OCIO

Dicen que no tener datos, es un dato, en este caso los datos encontrados en los organismos oficiales de País Vasco y Navarra no contenían la información desagregada entre hombres y mujeres y las que sí eran de fechas poco actualizadas por lo que no han podido ser materia de estudio del presente informe. Decir que todas somos personas es obvio, y sería muy correcto si viviéramos en una sociedad justa y equitativa, no ya igualitaria, porque iguales somos aunque sea en el papel, pero los datos nos dicen que las desigualdades persisten y que en momentos de crisis se acortan entre hombres y mujeres, pero que vuelven a aumentar en las buenas épocas y dado el sistema económico en el que vivimos, donde el ladrillo es lo que tira de la economía.

Tratamos también otros puntos desde la perspectiva de género que espero sean de su interés.

¹https://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/mercado/2017/jrubikf6b791d00bbef9519ba885c636d95294547c74777.html#
Datos 2017.

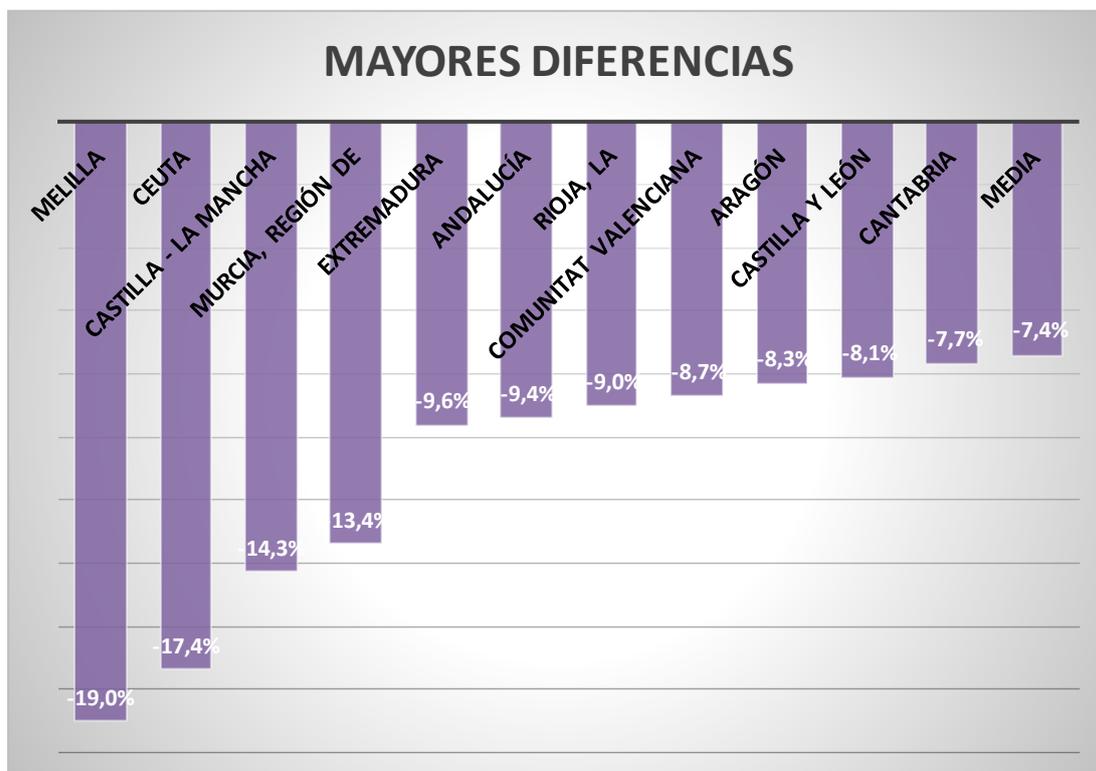
² <https://www.cnae.com.es/lista-actividades.php> Lista de actividades CNACE 2009 desglosadas.

2. HOMBRES Y MUJERES ASALARIADOS

Si hacemos un análisis de la presencia de hombres y mujeres asalariados vemos que existe aparente paridad, tenemos un 54% de hombres y un 46% de mujeres en toda España, lo da una diferencia de 7 puntos menos de mujeres asalariadas.

Cuando descendemos el análisis a los territorios, podemos decir que existen dos grupos:

- Los territorios dónde la diferencia es mayor que la media: que van desde 19 puntos de menor presencia de mujeres en Melilla y 7,7 puntos menos en Cantabria.

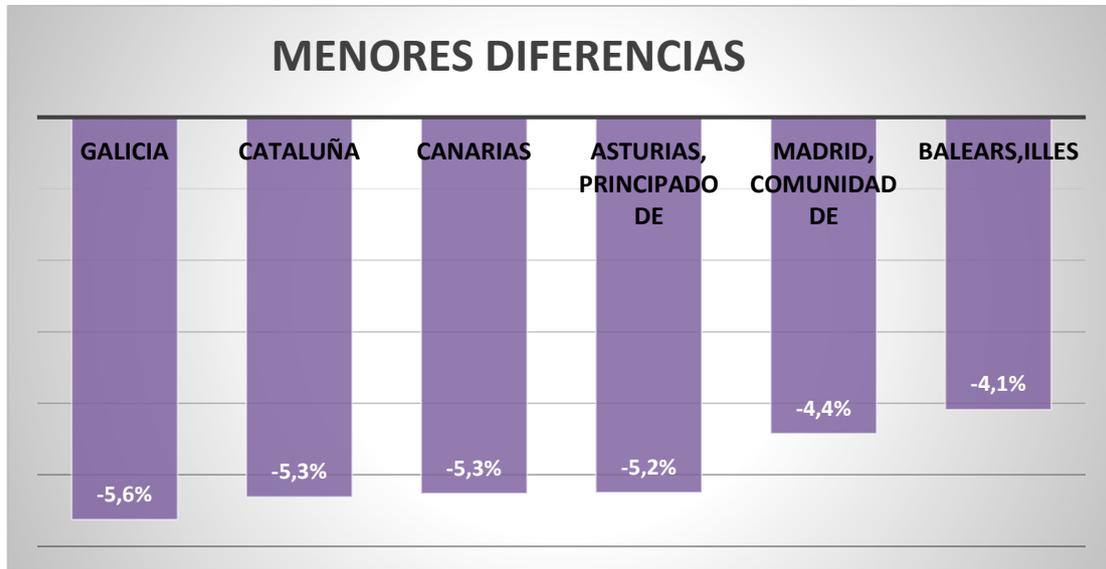


Elaboración propia.

Vemos que las mayores diferencias se dan en las dos ciudades autónomas y por comunidades en Castilla-La Mancha, seguida de la región de Murcia, hace poco el gabinete de estudios jurídicos hizo un monográfico sobre dicha región, y Extremadura, Andalucía, La Rioja, todas por encima del 9% de diferencia en la presencia de mujeres.

Comunidad Valencia, Aragón, Castilla y León y Cantabria siguen estando por debajo de la media en diferencia de presencia de hombres y mujeres asalariadas, por lo que debemos de seguir reivindicando empleo para las mujeres ya que trabajo nos sobra.

- Los territorios dónde la diferencia es menor que la media, y por tanto existe mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres.

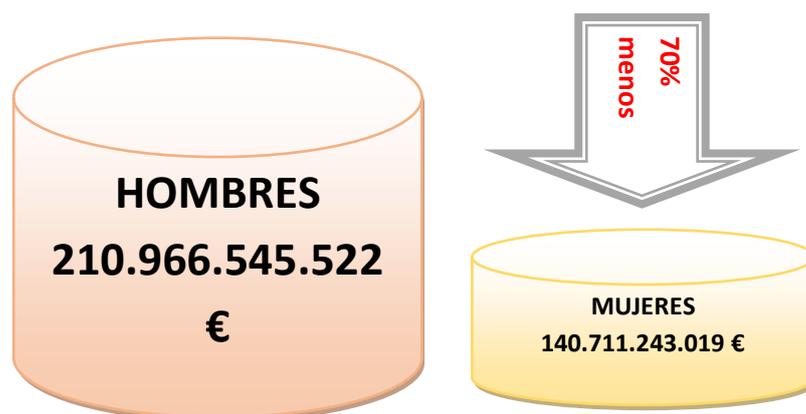


Elaboración propia.

Como vemos en las CCAA con mayor equilibrio en la presencia de hombres y mujeres es Baleares, seguido de Madrid, Asturias, Canarias, Cataluña y Galicia, y van desde una presencia de mujeres menor en un 4% de Baleares al 5,6% menos en Galicia.

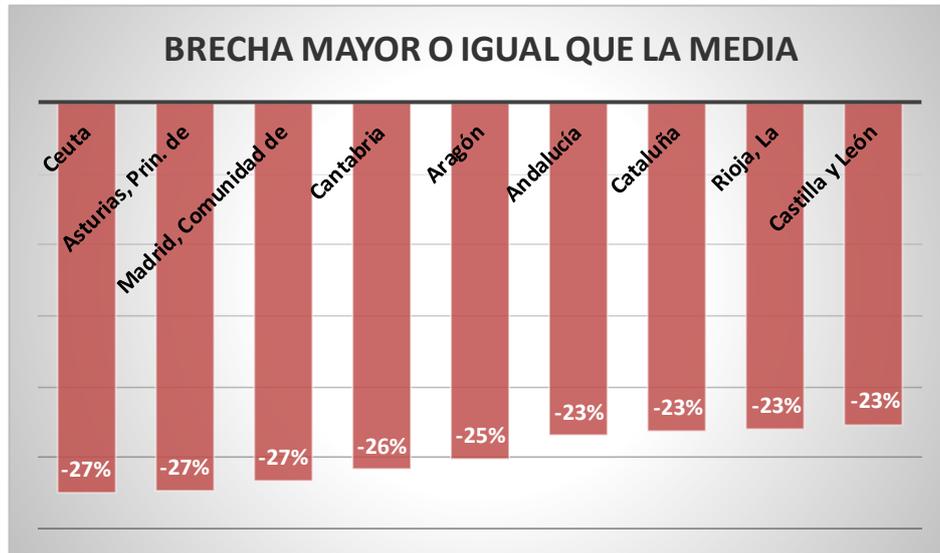
RETRIBUCIONES

Según las cifras de los sectores arriba señalados y sobre los que se ha hecho el informe las retribuciones totales de hombres y mujeres son las siguientes:



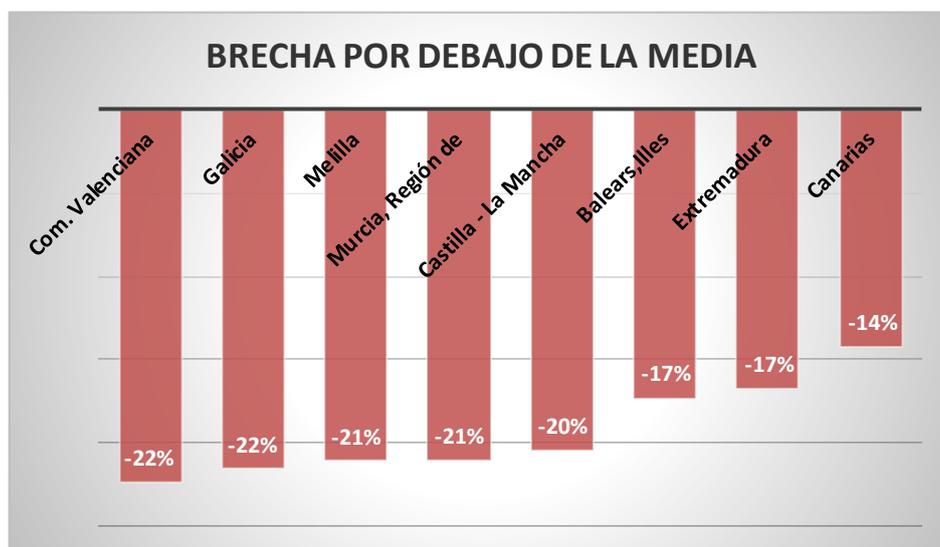
En todas las CCAA y ciudades autónomas las mujeres cobran de SMA menos que los hombres, con una diferencia media de 4.849 €, que se transforma en un 23% de brecha. Se puede distinguir entre:

- Territorios que tienen una mayor o igual brecha que la media.



Vemos que es Ceuta, Asturias, Madrid, Cantabria y Aragón los territorios donde la brecha alcanza del 27 a 25% de menores ingresos en las mujeres. Andalucía, Cataluña, La Rioja y Castilla y León tiene una brecha igual a la media del 23%.

- Territorios que tienen una menor brecha.



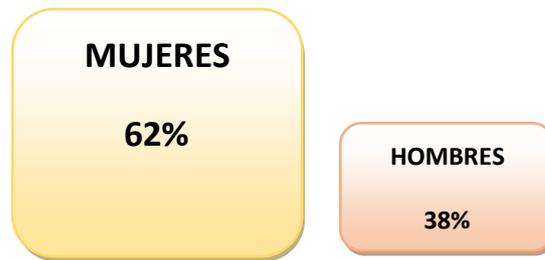
La Com. Valenciana, Galicia, Melilla, Reg. De Murcia y Castilla-La Mancha tienen una brecha que va del 22 al 21%, solo Baleares, Extremadura y Canarias están por debajo del 20% de brecha, con un 17% las dos primeras comunidades autónomas y un 14% en Canarias.

Esta es la tabla con todos los totales de los sectores analizados que se pueden consultar.

	SMA HOMBRES	SMA MUJERES	DIF M-H	BRECHA
Ceuta	24.663	17.892	-6.771	-27%
Asturias, Principado de	22.959	16.685	-6.274	-27%
Madrid	28.787	21.112	-7.675	-27%
Cantabria	21.881	16.218	-5.663	-26%
Aragón	21.994	16.468	-5.526	-25%
Andalucía	16.912	12.943	-3.969	-23%
Cataluña	24.370	18.727	-5.643	-23%
La Rioja	21.483	16.545	-4.938	-23%
Castilla y León	20.968	16.211	-4.757	-23%
Total	21.417	16.568	-4.849	-23%
Com. Valenciana	19.664	15.266	-4.398	-22%
Galicia	20.554	16.123	-4.431	-22%
Melilla	22.914	18.080	-4.834	-21%
Reg. Murcia	17.913	14.145	-3.768	-21%
Castilla - La Mancha	18.298	14.558	-3.740	-20%
Islas Baleares	19.941	16.490	-3.451	-17%
Extremadura	15.254	12.699	-2.555	-17%
Canarias	17.664	15.143	-2.521	-14%

3. ESTUDIO POR SECTORES

- **SERVICIOS SOCIALES³**: El sector ocupa a un total de 4.193.825 de personas asalariadas, de las cuales 2.588.559 son mujeres y 1.605.266 son hombres.



Es un sector feminizado con el 62% de mujeres el 38% de hombres, las actividades que incluye este sector han estado tradicionalmente ligadas a “cualidades” femeninas, como el cuidado.

Sólo en Ceuta y Melilla el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres, con el 58 y 59% de hombres y el 42 y 41% de mujeres, es también en estas ciudades autónomas dónde el salario medio anual, lo que explica la diferencia total de retribuciones. Es en estas dos ciudades también donde la diferencia entre el salario medio anual (a partir de ahora SMA) es mayor, un hombre en estas ciudades que trabaje en el sector de servicios sociales cobra más de 31.000 euros según los datos analizados y una mujer algo más 23.000 y 25.000, curioso que cuando los hombres están en un sector feminizado las diferencias sean mayores, con una brecha de más del 26 y 20 %.

Tanto mujeres como hombres se concentran en Andalucía, Madrid y Cataluña, con diferentes porcentajes lógicos en función del número de población de cada territorio.

- **SALARIO TOTAL Y SALARIO MEDIO ANUAL (SMA)**

El total de salarios de hombres y mujeres en este sector es de más de 99 mil millones de euros, los hombres reciben 43 mil millones y las mujeres 56 mil millones, al tener más presencia. Las mujeres, perciben en conjunto 13 mil millones más que los hombres, la nómina de salarios es un 30% mayor que la de los hombres.

Son más mujeres en conjunto por lo que la nómina conjunta es mayor, pero si analizamos el salario medio anual lo que ingresan anualmente en la cuenta como media, es menos que en lo que ingresan los hombres, con una brecha media del 19%, debido a las jornadas y a la segregación vertical, que hace que los hombres estén en los puestos más alto, incluso en actividades feminizadas y tengan mayores jornadas. La mayor brecha aparte de Ceuta y Melilla, se da en Extremadura (27%), Madrid (23%) y Andalucía (22%) y la menor en Asturias y Canarias (15%) y Cantabria (16%).



³ Entendemos que se refiere a el código 593. Q-ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES DEL CNAE 2009.

- **SECTOR CONSTRUCCIÓN Y ACTIVIDADES INMOBILIARIAS⁴**: El sector ocupa a un total de 1.404.564 de personas asalariadas, de las cuales 295.855 son mujeres y 1.108.709 son hombres.



Es un sector masculinizado con el 79% de hombres y el 21% de mujeres, las actividades que incluye este sector han estado tradicionalmente ligadas a “cualidades” masculinas, como las ingenierías y trabajos penosos y que requieren fuerza, aunque también engloba la promoción inmobiliaria que es un tema más comercial.

El % de mujeres en todos los territorios está por debajo del de los hombres, destaca Extremadura donde la presencia está equilibrada con un 58% de hombres y un 42% de mujeres, es también Extremadura la CA con menor brecha respecto del salario medio anual, de echo es la única dónde las mujeres cobran más que los hombres, como veremos en el siguiente punto. Las mujeres se encuentran sobre todo en Madrid y Cataluña (más del 18%) y Andalucía (16%), los hombres se concentran en Andalucía (más del 18%) y Cataluña (16,87%) y Madrid (15%).

- **SALARIO TOTAL Y SALARIO MEDIO ANUAL (SMA)**

El total de salarios de hombres y mujeres en este sector es de más de 24,5 mil millones de euros, los hombres reciben más de 19 mil millones y las mujeres 5 mil millones al tener mucha menor presencia. Lo hombres perciben en conjunto más de 14 mil millones, lo que supone una brecha del 74%

Aunque la presencia es poca, las mujeres que trabajan en este sector ingresan como salario medio cantidades similares a los hombres ya que, comparado con el resto de sectores, con tan solo 720 euros menos, una brecha de 4% de media. La mayor brecha se da en Ceuta y Melilla (23%), Andalucía (15%) y Cantabria, Castilla-La Mancha y Reg. Murcia (14%) y la menor brecha se da en Madrid (4%), Islas Baleares y Com. Valencia (7%). El caso de Extremadura quizá es fruto de un accidente en los datos o digno de hacer un estudio en profundidad ya que las mujeres ganan un 29,56% más que los hombres.



⁴ Entendemos que se refiere a el código 314. F-CONSTRUCCIÓN DEL CNAE 2009.

- **COMERCIO, REPARACIONES Y TRANSPORTE** ⁵: El sector ocupa a un total de 4.015.401 de personas asalariadas, de las cuales 2.256.320 son hombres y 1.759.081 son mujeres.



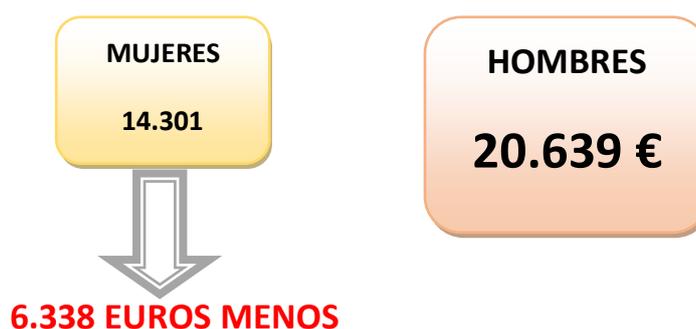
Es un sector por tanto de equilibrio en la presencia de mujeres y hombres, incluye toda la actividad de comercio de todos los productos tanto al menor como al mayor.

El equilibrio se da en todos los territorios, no superando el 60% ni hombres ni mujeres. La mayor concentración de hombres asalariados en este sector se encuentra en Cataluña (18%), seguida de Andalucía (17%) y Madrid (16%), al igual que las mujeres, las cuales solo en Cataluña llega al 19%.

○ **SALARIO TOTAL Y SALARIO MEDIO ANUAL (SMA)**

El total de salarios de hombres y mujeres en este sector es de más de 71 mil millones de euros, los hombres reciben más de 46,5 mil millones y las mujeres 25 mil millones teniendo una presencia equilibrada. Lo hombres perciben en conjunto más de 21,4 mil millones, lo que supone una brecha del 46%

Si analizamos el salario medio anual la brecha se mantiene, aunque disminuye al 31%. La mayor brecha se da en Andalucía y Prin. Asturias (35%)y Cantabria (34%), y la menor en Madrid (27%) y Galicia y Canarias (28%). Vemos que las mujeres cobran 6.338 euros menos que los hombres, volvemos a encontrarnos con las diferentes condiciones en el trabajo para mujeres y para hombres que nos deben hacer reflexionar sobre la igualdad de oportunidades, los datos nos dicen que debemos seguir trabajando, la igualdad real está todavía lejos de alcanzarse.



⁵ Entendemos que se refiere a el código 338 G COMERCIO AL POR MAYOR AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS DEL CNAE 2009.

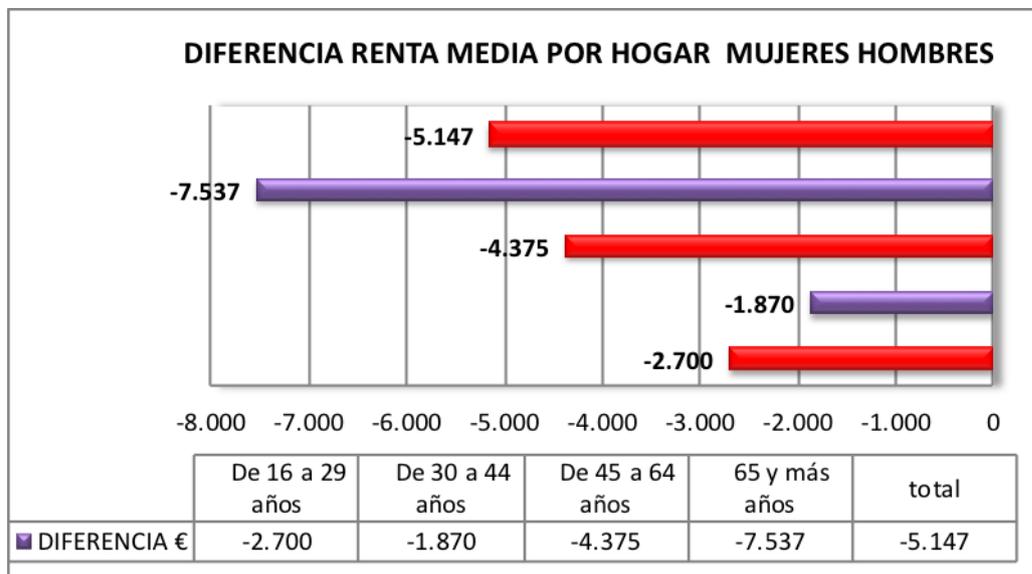
5. BRECHA INGRESOS EN LOS HOGARES

Los hogares en los que la mujer es la persona referente ingresan 5.147 euros menos que los hogares en los que el hombre es la persona de referencia, lo cual hace que la pobreza se extienda a todas las personas que forman parte de la unidad familiar, sobre todo en los menores.

Teniendo en cuenta que el ingreso anual neto por hogar se situó en 27.558 euros en 2016 con un incremento respecto del año anterior del 3,1%, que se ve neutralizado por la subida del IPC, en los hogares cuya referente es una mujer este se queda por debajo alcanzando los 23.619, y en los hogares cuyo referente es un hombre esta cifra se supera siendo de 28.766 euros.

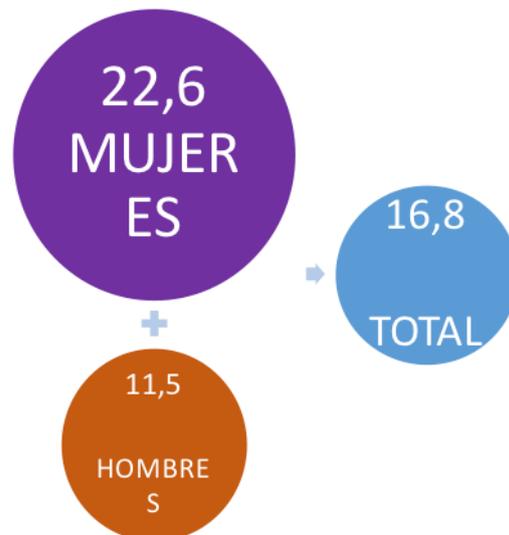
Esto supone una brecha media en los hogares de un 18%, que se dispara en la edad de jubilación al 28,2% (65 y más años).

Únicamente en el tramo de 30 a 44 años la diferencia y la brecha es del 7%.



6. SALARIOS BAJOS

De cada 100 mujeres , cerca de 23 cobran salarios bajos⁶, estando por encima de la media que es, según los últimos datos disponibles (vamos con un poco de retraso publicando datos oficiales), de cerca del 17%. Los hombres no llegan a esa media, con el 11,5% de presencia en los salarios bajos.



7. ALTAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL⁷

De cada 100 personas de alta en la Seguridad Social, 46 son mujeres y 54 son hombres en enero de 2019, proporción idéntica respecto de enero 2018.

Y aunque hombres y mujeres han aumentado la cifra de altas en la seguridad social en relación a enero de 2018 en más de medio millón de personas, las diferencias entre mujeres y hombres han aumentado en **22.840** mujeres, llegando a la cifra de **1.384.203** mujeres menos de alta en la Seguridad Social que de hombres, en enero de 2018 la diferencia fue de **1.361.363** mujeres menos.

Son las mujeres jóvenes, de 16 a 19 años y las mayores de 64 años las que representan un menor porcentaje respecto de los hombres, con diferencia de más de 20 puntos respecto de los hombres.

La diferencia en cifras enteras, nos sitúa en la franja de 40-44 años con **228.742** mujeres menos, la mayor diferencia de todos los tramos.

⁶ Salarios bajos: por debajo de los 2/3 del salario bruto por hora mediano.

⁷<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas>

Si analizamos la distribución por regímenes de Seguridad Social, tenemos un equilibrio en el régimen general que se desequilibra en función de las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres, siendo el SEE hogar ocupado en un 91% de mujeres.

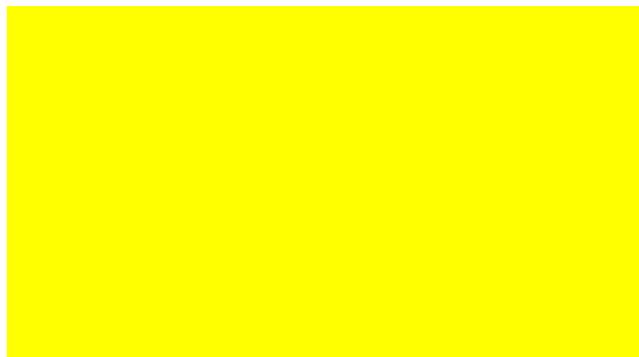
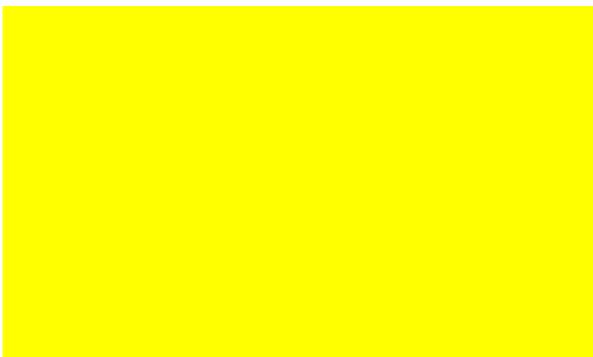
En el régimen agrario sigue habiendo más hombres que mujeres, al igual que en resto de regímenes especiales del mar y de carbón.

Respecto del régimen autónomo hay más hombres que mujeres.

Elaboración propia.

La distribución de hombres y mujeres recoge alguna singularidad.

Si analizamos el Régimen General, el 91% de mujeres y el 94% de hombres están en el Régimen General, el 5% de mujeres en el SEE hogar, frente a un testimonial 0,18% de hombres, en el SE agrario tenemos a un 4% de mujeres y un 6% de hombres.



El 14% de mujeres y el 19% de hombres se encuentran en el Régimen Especial de Autónomos no S.E.T.A.

En el resto de regímenes especiales del carbón y de mar no llegan ni al 1%.

8. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Estadísticas de la Agencia Tributaria:

Asalariados/as:

Es el número de personas asalariadas que reciben una contraprestación dineraria en concepto de rendimiento de trabajo, contadas de forma única independientemente de que hayan trabajado para una o varias empresas o entidades.

Salarios:

Se define como la suma de los salarios anuales recibidos por cada uno de los asalariados/as.

Salario Medio Anual (SMA)

Es el salario calculado como cociente entre los salarios totales y el número de asalariados totales.

9. DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

- Encuestas de Población Activa (EPA).
- Encuestas anuales de Estructura Salarial (EES).
- Encuesta de condiciones de Vida (ECV).
- Página Instituto de la Mujer.
- Agenda 2030 (Naciones Unidas).
- Estadísticas de la página de Agencia Tributaria.
- Informe Fundación Adecco Marzo 2018 #EmpleoParaTodas.

Yo metería aquí las frase del manifiesto como conclusión y ya....

HASTA AQUÍ LO QUE SE DEJARÍA....A PARTIR DE AQUÍ CON LO QUE NO SE CUENTA...

2. HOMBRES/MUJERES⁸

SITUACIÓN DE LA POBLACIÓN EN 2018.

POBLACIÓN/POBLACIÓN ACTIVA⁹/ POBLACIÓN INACTIVA.

Las mujeres representan mayor porcentaje de población en España, 51 de cada 100 son mujeres y 49 de cada 100 son hombres.

Si analizamos cuanta de esa población está en situación de actividad (personas que trabajan o están paradas pero dispuestas para trabajar) los porcentajes se invierten, estando las mujeres representadas en un menor porcentaje que los hombres, con 46 de cada 100 mujeres activas, frente a 54 de cada 100 hombres.

En cuanto a la cifra de población que se encuentra inactiva, las mujeres también se encuentran en mayor medida en esta situación con 58 % frente al 42% de hombres.

⁸ Todos los datos referentes a la media de 2018 son de elaboración propia, al no tener el dato publicado en la página oficial del SEPE a fecha del informe.

⁹ Población activa: conjunto de personas de unas edades determinadas (16 o más años) que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.



POBLACIÓN A FECHA 31/12/2018.....46.733.038 personas
MUJERES.....23.818.952
HOMBRES.....22.914.086

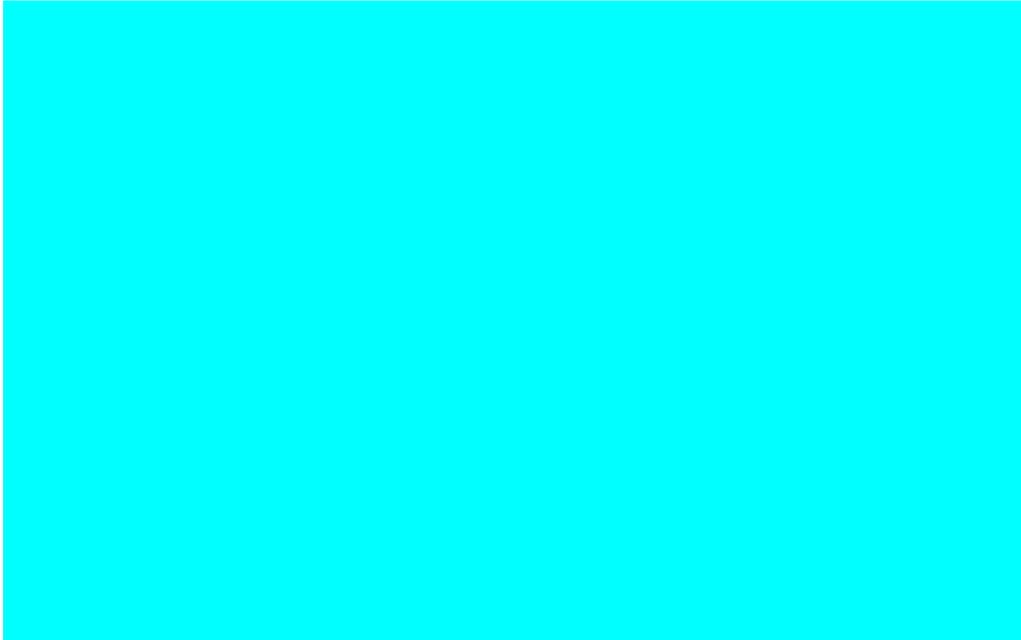
POBLACIÓN ACTIVA.....22.803.800
MUJERES.....10.600.250
HOMBRES.....12.206.500

- **Tasa de actividad.**

Si hablamos de **TASA DE ACTIVIDAD**¹⁰, la de ambos sexos de media en 2018 ha sido de **58,80%**, las mujeres sin embargo, tienen una tasa de actividad del **53,06 %**, lo que supone 5 puntos por debajo de la media, y la de los hombres del **64,55%**, con casi 6 puntos por encima de la media.

Brecha de género: La diferencia entre la tasa de actividad de mujeres y hombres está en -11,49 puntos.

¹⁰ Tasa de actividad: es el porcentaje de población activa respecto a la población de 16 y más años.



POBLACIÓN OCUPADA/POBLACIÓN PARADA

Las población ocupada, es decir con empleo, ha alcanzado la cifra de 19.327.700 millones de personas en 2018 y el de paradas los 3.479.125 millones de personas de media en los 4 trimestres de 2018.

POBLACIÓN OCUPADA.....	19.327.700.....	entre 20-64 años:	19.136.450
MUJERES OCUPADAS.....	8.795.750.....		8.716.800
HOMBRES OCUPADOS....	10.531.950.....		10.419.650
POBLACIÓN PARADA (MEDIA 2018).....	3.479.125		
MUJERES.....	1.804.550		
HOMBRES.....	1.674.575		



Vemos que los porcentajes vuelven a invertirse en la población ocupada el 46% son mujeres y el 54% hombres, en la población parada de cada 100 personas, 52 son mujeres y 48 son hombres

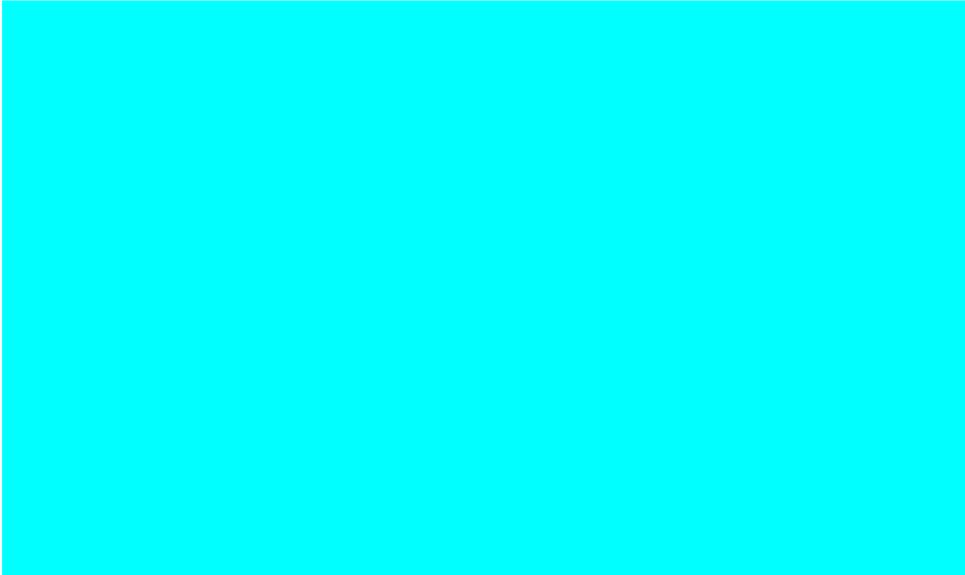
Si analizamos el dato de la población ocupada entre 20 y 64 años tenemos que alcanza 19.136.450 personas de las cuales 8.716.800 son mujeres y 10.419.650 son hombres

- **Tasa de empleo.**

La tasa de empleo es uno de los indicadores Europa 2020 que es la estrategia de crecimiento de la Unión Europea para la década 2010-2020, respecto al empleo señala que el 75% de la población entre 20 y 64 años debería tener empleo.

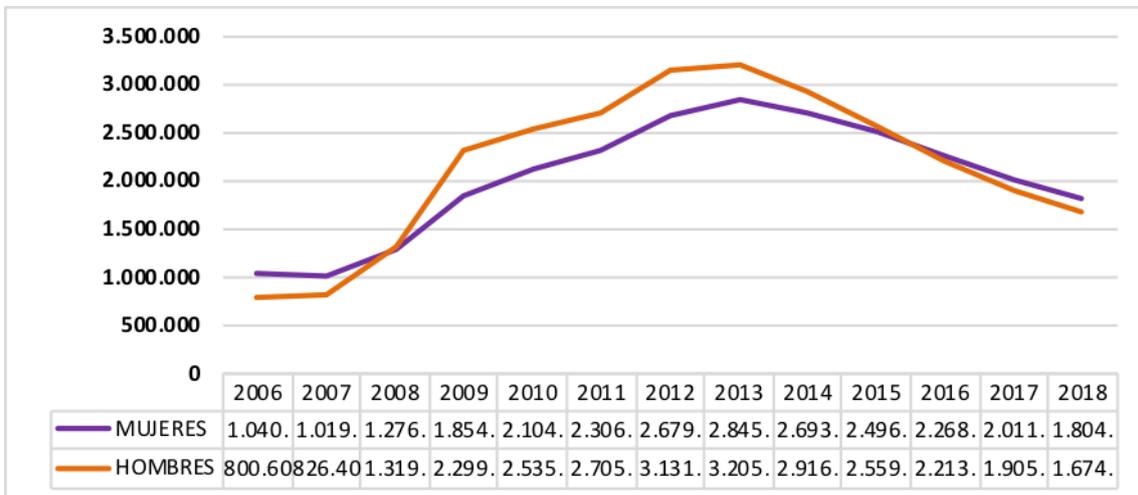
En estos momentos todavía estamos lejos de alcanzar esta cifra , la brecha entre hombres y mujeres lleva estancada en algo más del 11% desde 2015.

TASA DE EMPLEO	MUJERES	HOMBRES	BRECHA	AMBOS SEXOS
2018	57,77	69,55	-11,78	63,66
2017	59,60	71,50	-11,90	65,55
2016	58,10	69,60	-11,50	63,85
2015	56,40	67,60	-11,20	62,00
2014	54,80	65,00	-10,20	59,90
2013	53,80	63,40	-9,60	58,60
2012	54,60	64,60	-10,00	59,60
2011	56,10	67,80	-11,70	61,95
2010	56,30	69,30	-13,00	62,80
2009	56,80	71,00	-14,20	63,90



• **Población parada y tasa de paro**

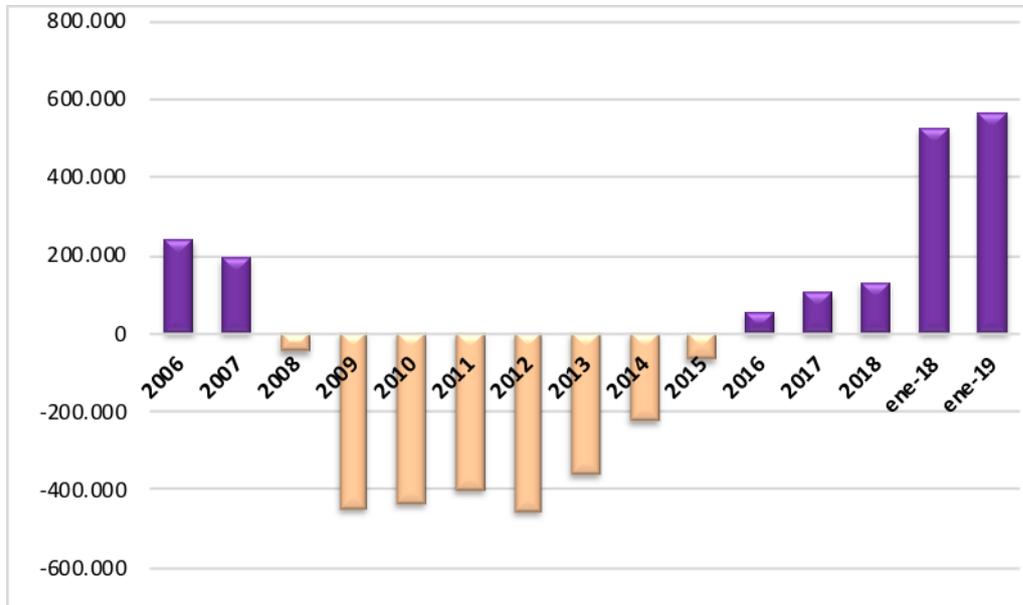
Asistimos a una recuperación de del paro por la bajada de las cifras en la población masculina, pero una subida en la femenina, fruto del tipo de trabajo que se está generando, que vuelve a poner su peso en la construcción, asistiendo de nuevo a una burbuja inmobiliaria.



La recuperación afecta de forma desigual a hombre y mujeres, y se sitúa en las mayores diferencias si analizamos el % de mujeres y hombres en paro en enero 2019. Nos encontramos

frente a la mayor diferencia en número de mujeres y hombres en paro, cerramos el año con una diferencia de cerca de 130.000 mujeres que hombres.

Enero un mes tradicionalmente de aumento del paro, en 2019 hay más de 564.000 mujeres que hombres sin empleo, cifra peor que en enero de 2018 en la que la diferencia fue de más de 525.000 mujeres.

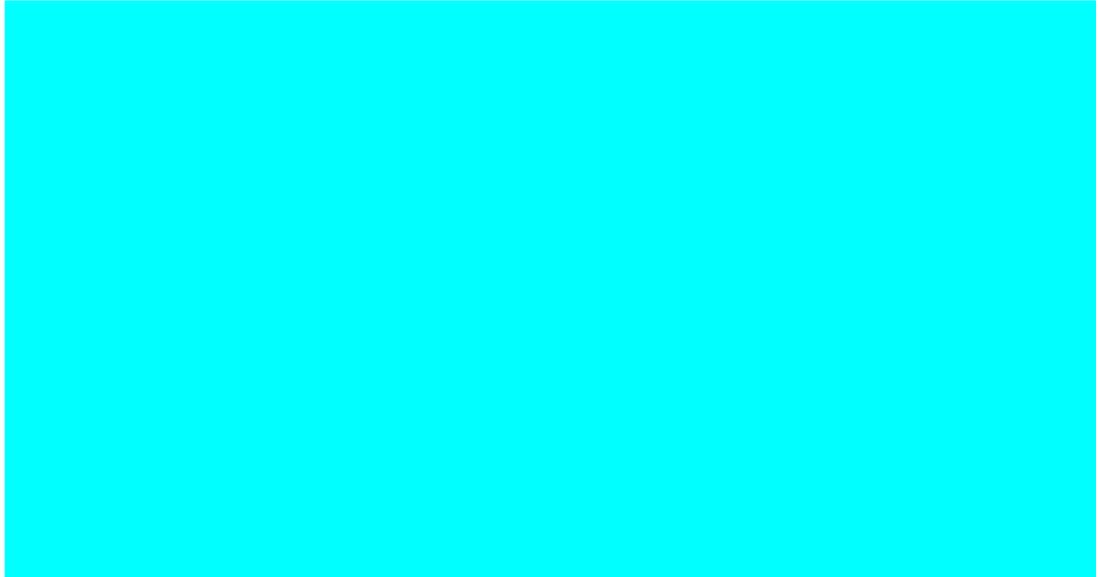


5. LAS MUJERES ASALARIADAS

- Salarios y Brecha

Faltan datos



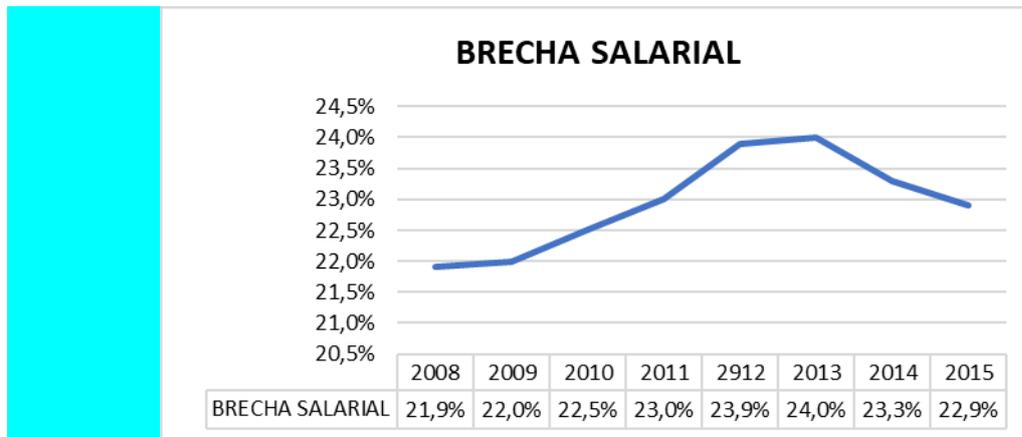


El salario bruto medio anual, fue de 23.106,30 euros por persona con trabajo en el año 2015, un 1,1% superior al del año anterior, que se traduce en 248,13 euros más al año.

El salario medio anual de las mujeres, fue de 20.051,58 euros, con un crecimiento del 1,55% respecto a 2014, que se traduce en 306,76 euros más año. El salario medio anual de los hombres fue de 25.727,24 euros, lo que supone un aumento del 1,02%, y se traduce en 265,52 euros más al año. Aunque el aumento ha sido mayor en las mujeres éstas siguen cobrando **5.941,18 euros menos al año.**

La brecha salarial se sitúa en un **22,9%**, ya que el salario promedio anual femenino en 2015 representó el **77,1%** respecto del masculino, una mejora de 0,4 puntos respecto de 2014, mejora 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. Según estos datos, no estamos en condiciones de

felicitarnos por la evolución. El año pasado se mejoró en 0,7 puntos, por lo que este porcentaje de mejora es insuficiente.



La distribución salarial sigue constatando la desigualdad entre los salarios de mujeres y de hombres. El 18,2% de mujeres tuvo un salario menor o igual al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 7,4% de los hombres, son **-10,8** puntos de diferencia, esto nos sigue indicando que la pobreza tiene rostro de mujer.

También, en los salarios más altos, aquellos que están más de 5 veces por encima del SMI, los hombres suman el 9,8% de dichos salarios, frente al 5% de mujeres.

El 65,5% de los salarios más bajos lo cobran las mujeres, son los salarios cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia media.

Por actividades económicas, las mujeres tuvieron salarios inferiores a la de los hombres en todas ellas.

Las cifras nos pueden parecer abrumadoras, ya que según los estudios, unos hablan de brecha salarial ajustada y otros de brecha salarial no ajustada, la encuesta de EUROSTAT la fija para España en el 14,9%, la EPA la sitúa en el 22,9% y otras organizaciones sindicales la sitúan en el 30%, todas las cifras son ciertas, la diferencia radica en cuál es la unidad de medida utilizada.

La encuesta de EUROSTAT (que es la utilizada por el Gobierno, 14,9%), mide el salario bruto por hora, indicador que no tiene en cuenta las pagas extras, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en determinados momentos. Además esta cifra, no incluye datos sobre contratos que no sean a tiempo completo cuando el 73,32% de las mujeres, como media en 2017, tuvieron contratos a tiempo parcial, frente al 26,68% de hombres, lo que en cifras nos indica que 2.066.950 millones de mujeres (frente a sólo 751.950 hombres) trabajan a tiempo parcial.

Para calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres (GPG o Gender Pay Gap en inglés), la oficina estadística europea (Eurostat) utiliza una fórmula: la media bruta de los ingresos por hora de los trabajadores a sueldo, menos los ingresos brutos por hora de las trabajadoras, y

todo dividido por los ingresos medios de los hombres, para sectores industriales, de la construcción, servicios... (Salvo la administración pública o Defensa).

Eurostat explica con cuidado que "como indicador no ajustado, la brecha salarial (GPG) da una foto general de las desigualdades de género en términos de sueldo por hora". Advierte que "parte de la diferencia de ingresos puede ser explicada por características individuales de hombres y mujeres trabajadoras, como por ejemplo la experiencia, formación..., así como la "segregaciones de género sectoriales y ocupacionales", esto es, que "hay más hombres que mujeres en ciertos sectores o trabajos que, de media, pagan sueldos más altos". Como consecuencia, concluye Eurostat, "la brecha salarial está ligada a una serie de factores culturales, jurídicos, sociales y económicos que van mucho más allá de la cuestión única de la igualdad de remuneración por un mismo trabajo".

Explicaciones de la brecha salarial que se desprenden de la encuesta:

- Los puestos de gestión y control están ocupados en su inmensa mayoría por hombres.
- En todos los sectores, los hombres ascienden más frecuentemente que las mujeres y, en consecuencia, reciben un mejor salario. La tendencia llega hasta lo más alto, con menos de un 4 % de mujeres en los puestos de directores generales.
- Las mujeres se encargan de importantes tareas no remuneradas, como las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y familiares, con mucha más frecuencia que los hombres, (aunque esta tendencia está cambiando pero no al ritmo necesario).

El informe de "Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea", recomienda calcular la diferencia de género en las retribuciones con los salarios anuales brutos, que es lo que mide la otra cifra del 22,9%, porque sólo así se pueden conocer los ingresos reales de los trabajadores y trabajadoras.

Algunas soluciones para la atacar la brecha salarial que se desgrana del conjunto de estos datos, a corto y medio plazo pueden la combinación de:

- Políticas públicas educacionales que acaben con los estereotipos de género que repiten cosas como que las mujeres no somos de ciencias sino de letras.
- Medidas legislativas efectivas y dotadas presupuestariamente.
- La labor sindical en la negociación de convenios colectivos y en los planes de igualdad para corregir las discriminaciones indirectas y denunciarlas.
- Mayor control, inspección y sanción de esta materia por parte de la Administración.

Además, hay que tener en cuenta que se retribuyan de igual manera trabajos de igual valor, las categorías feminizadas y masculinizadas que siguen conteniendo deferentes retribuciones, y los complementos salariales que suelen ser los grandes desequilibradores de la balanza.

8. CONCLUSIONES

Los cambios estructurales y sociales en España desde los años 80 hasta la actualidad son evidentes. Se ha avanzado mucho en normativa sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero seguimos estando por debajo en tasa de actividad y empleo, y por encima en tasas de paro e inactividad.

Cuando hablemos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no se trata solo de mejorar esas cifras, ya que sin el cambio estructural necesario a nivel educativo, social, económico y laboral lo que nos seguimos encontrando son salarios inferiores, doble jornada laboral y trabajo precario.

La imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral y la feminización del cuidado, relegan a las mujeres a condiciones laborales y salariales más precarias, cuando no a salir del mercado laboral. Esta situación lastra su futuro, condenándolas a pensiones bajas y a la pobreza en su vejez. Apoyamos y trabajamos por el cambio de modelo, o empezamos a hablar en un futuro cercano de sociedades con bajos índices de natalidad, un alto envejecimiento de la sociedad, grandes desigualdades sociales, trabajadores y trabajadoras cada vez más pobres.

Son necesarias políticas activas de empleo eficaces, que minimicen las barreras que siguen obstaculizando a la mujer la incorporación al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres.

Es de vital importancia recortar al máximo las brechas de género existentes en el mercado laboral, ya que:

- las mujeres representan más del 50% de la población,
- Sin embargo representan un 46% de la población activa
- La tasa de actividad de las mujeres es del 53% frente al 65% de la de hombres.
- De cada 100 personas inactivas en 2017, 58 eran mujeres y 42 hombres. Existe 2.650.425 mujeres más inactivas que hombres.
- La inactividad de las mujeres se concentra en los tramos de 30 a 44 años.
- En la población con empleo el 45% son mujeres y el 55% son hombres, con 10 puntos de diferencia, lo que representa 1.707.700 mujeres menos.

- La tasa de empleo en las mujeres y los hombres tiene una diferencia de **-11,49** puntos.
- Por edades, la tasa de empleo de las mujeres de 25 a más años es del 45% frente a la tasa de empleo de los hombres que suma el 58%
- De cada 100 personas en desempleo 58 son mujeres y 42 son hombres a fecha enero 2018.
- De cada 100 personas paradas entre 30 y 44 años, 61 son mujeres y 39 son hombres.
- Más del 63% de parados de más de 24 meses son mujeres.
- Existen menos de 1.361.363 mujeres de alta en la Seguridad Social.
- Las mujeres cobraron en 2015 **-5.941,18** euros menos que los hombres.
- La brecha salarial bruta se sitúa en un 22,9%.
- Las mujeres suman el 70% en los contratos de interinidad y el 54% en los contratos de formación.
- Los contratos acumulados en 2017 para personas con discapacidad siguen señalando la peor situación de las mujeres, de cada 100 firmados 37 los firmaron mujeres y 63 los firmaron hombres.
- Los contratos a jornada completa fueron firmados en un 59% por hombres y un 41% por mujeres. La mayor diferencia se encuentra en el tramo de 50 a 54 años.
- Los contratos a jornada parcial siguen teniendo rostro de mujer, el 73,32% fueron firmados por mujeres. Se concentran las diferencias en los tramos de edad de 45 a 49 años.
- Las mujeres se concentran en las jornadas parciales a partir de los 30 años, los hombres en el tramo de 20 a 29 años, en las edades previsibles de maternidad y paternidad las mujeres reducen jornadas, mientras que a los hombres no les afecta dicha situación en sus contratos.
- En los contratos firmados de más de 12 meses las mujeres están 14 puntos por debajo de los hombres, aun así representan un porcentaje vertical sin trascendencia, solo el 0,54 de mujeres y el 0,65 de hombres.
- Tanto hombres como mujeres tienen un alto porcentaje de concentración en los contratos de hasta 7 días.
- El 69% de mujeres que cobran una pensión de jubilación, no llegan al salario mínimo interprofesional. Ese mismo dato en los hombres suma el 29%.
- Las mujeres se concentran en un 45% en las pensiones de jubilación y un 44% en las de viudedad. Los hombres en un 79% en las de jubilación.
- La existencia en los hogares de niños y niñas o personas adultas en situación de dependencia duplica el tiempo de trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, pero no el de los hombres.
- Sigue faltando corresponsabilidad en sentido amplio.

Por todo esto y mucho más desde la USO queremos romper la etiqueta de la precariedad femenina.

