

PRECARIEDAD LABORAL Y MUJERES EN LAS DISTINTAS CC.AA.: ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DE EMPLEO

Isabel, Ana, Zoe, Mari... son nombres todos ellos de mujeres que trabajan y mucho. Sin embargo, el esfuerzo que invierten en el empleo no les aporta mucho más que bajos salarios, escasa protección social y muchos dolores de cabeza asociados a la precariedad. Más afectadas por el desempleo y segregadas en sectores peor remunerados, las mujeres son castigadas aún por normas sociales que las sobrecargan con responsabilidades de cuidados e infravaloran el puesto que ocupan en el mundo y en la sociedad. En las siguientes páginas, Oxfam Intermón analiza los principales datos de empleo por CC.AA. para llegar a la siguiente conclusión: en absolutamente todos los territorios y en prácticamente todos los indicadores, las mujeres están peor que los hombres.¹

Oxfam publicó en septiembre de 2018 el informe ‘Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa’, e iniciaba con él la campaña #Nohayperos para visibilizar que la mejora del empleo que comenzó con la recuperación económica, se ha concentrado principalmente en el trabajo remunerado masculino. A modo de ejemplo, el desempleo afecta hoy 4 puntos porcentuales más a las mujeres que a los hombres, y ellas tienen el doble de posibilidades de tener un salario bajo.

En el presente documento monográfico nos acercamos a la situación de cada Comunidad Autónoma, profundizando en cinco de ellas (Madrid, Valencia, Andalucía, Cataluña y País Vasco), para describir que no hay sorpresas: allá donde miremos, la precariedad laboral tiene rostro de mujer. *(Para ver los principales indicadores desagregados por sexo por CC.AA. ver página 16).*

¹Sólo dos indicadores en dos CC.AA. dejan mejor a la mujer que al hombre. La tasa de paro masculina en el País Vasco supera en algo más de un punto a la femenina; no obstante, en la serie histórica suelen ser las mujeres las que sufren más desempleo que los hombres también en esta CC.AA. La tasa de temporalidad en Baleares es 4 puntos porcentuales superior para hombres que para mujeres (el 31,9% de la población trabajadora con contrato temporal son hombres, frente al 27,9% de las mujeres: EPA, personas asalariadas por tipo de contrato o relación laboral por CC.AA., 2T 2018. Otras dos Comunidades Autónomas (Asturias y Murcia) presentaban, la EPA del segundo trimestre del 2018, usada para este estudio, tasas de temporalidad ligeramente superiores en hombres que en mujeres. De nuevo, la ventaja para la mujer es una excepción en la serie histórica y de poca magnitud.

DESPROPORCIONADAMENTE PEOR TRATADAS POR EL MERCADO LABORAL

Como el informe “Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa” afirma (Oxfam, septiembre 2018), pese a los avances en la posición de la mujer en el mundo del trabajo experimentados en los últimos años a nivel global, europeo y en el Estado español, aún queda mucho por hacer. Las dinámicas y la situación actual parecen estar reforzando tendencias a largo plazo sobre la participación de las mujeres en la economía remunerada, caracterizada por dos factores: la **baja remuneración** y la **discriminación salarial**. Como los salarios aún representan un gran porcentaje del ingreso total disponible de los hogares (cerca de un 73% en España, según datos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT),² mientras más mujeres sean mal pagadas y discriminadas, más expuestas seguirán estando a la pobreza en el trabajo. Es decir, a vivir por debajo del umbral de la pobreza pese a estar trabajando.

En lo referente a mujeres migrantes procedentes de países ajenos a la UE, España tiene el dudoso honor de ser el país con la tasa de pobreza laboral más alta de toda Europa para este grupo de población. Unidas a las mujeres migrantes, los otros dos colectivos que sufren más este problema son las jóvenes de entre 15 y 24 años y las familias monomarentales. Éstas últimas suponen un 83% del total de familias monoparentales en España.

Las mujeres son mayoría entre la población trabajadora con bajos salarios. En España en 2014, 1 de cada 5 mujeres (vs. 1 de cada 10 hombres) experimentó baja remuneración, esto es, su salario era de dos tercios o menos del salario mediano nacional por hora: 6,6 € en España. Esto se debe en parte a la segregación sectorial y ocupacional. Por varias razones, las mujeres tienden a concentrarse en sectores y ocupaciones más precarizados y menos valorados tanto social como económicamente, como hostelería, restauración y turismo, o el empleo del hogar y de cuidados. Sumando a esta segregación la brecha salarial de género -esto es, cobrar menos por trabajo de igual valor-, que se mantiene en un 14,2% en España, se dibuja para muchas mujeres un camino casi directo hacia la pobreza en el trabajo, un fenómeno en aumento y que afecta ya a más de 1 de cada 10 personas trabajadoras en España (13,1%).³

Otro factor clave es la presencia desproporcionada de las mujeres en ciertas formas atípicas de empleo, y en concreto, en el trabajo a tiempo parcial, siendo especialmente preocupante el aumento del **trabajo parcial no deseado**, esto es, cuando el motivo de tenerlo es no poder acceder a un trabajo a tiempo completo. Más de 1 de cada 2 personas trabajadoras con jornada parcial en España la tiene de forma involuntaria (el 57,9% del total de la población con

²Datos de la OIT, elaboración propia a partir del Informe Mundial de Salarios 2014/2015 (2015)

³Eurostat, indicador de riesgo de pobreza en el trabajo, encuesta de ingresos y condiciones de vida: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

contrato parcial). **El 70,5% de las personas que tienen un trabajo a tiempo parcial y desean tener uno a tiempo completo pero no pueden, son mujeres**, frente al 29,4% de hombres.⁴

La baja remuneración, las diferencias salariales y el trabajo a tiempo parcial voluntario e involuntario no son más que la parte más visible de la precariedad y la pobreza laboral.

Las ideas, valores y creencias hoy dominantes acerca de los roles de género, acerca de quién debe hacer qué en el mundo y en el trabajo remunerado y no remunerado, son la base oculta, pero más amplia y profunda de las experiencias de precariedad y discriminación que miles de mujeres viven cada día y que explican que, pese a tener uno o más trabajos remunerados, no llegan a fin de mes. Como en un iceberg, estas normas sociales discriminatorias, que no se ven a simple vista, son las que, junto con la ausencia de políticas públicas adecuadas, hacen que las mujeres sean mayoría en todos los indicadores recién señalados: bajos salarios, segregación sectorial y ocupacional con menor valoración social y económica, o el empleo parcial. Al mismo tiempo, continuar asumiendo una mayor carga de trabajos del hogar y de cuidados no remunerados influye decisivamente, interrumpe y constriñe el desarrollo profesional de las mujeres.

Esta precariedad y pobreza se traducen en vivir con dificultades materiales y económicas severas, presentes y futuras -la precariedad laboral de las mujeres hoy se traslada al futuro y a sus pensiones, más escasas y de menor cuantía que las de los hombres-. Pero también en miedo, ansiedad, dolor y preocupación constantes. **Es el impacto silenciado e invisibilizado en el bienestar psicológico y emocional de las mujeres precarizadas**. La falta de tiempo derivada de la necesidad de trabajar remuneradamente y del trabajo del hogar y de cuidados no remunerado, que sigue recayendo mayoritariamente en ellas - en España, las mujeres se ocupan de hacer el 67,2% de las actividades no remuneradas de los hogares, frente al 33% de los hombres-,⁵ lleva al aislamiento y al agotamiento personal y social, afectando a su percepción y satisfacción con la vida. Cuando se pregunta por el nivel de satisfacción general con la vida, en una escala de 0 a 10, las personas situadas en el quintil de ingresos inferior dan una puntuación de 6,2, frente a un 7,5 de las personas en el quintil superior.⁶

Se generan así trayectorias vitales y profesionales intermitentes, inseguras y muchas veces estancadas, que impiden a miles de mujeres disfrutar plenamente de sus derechos.

Resolverlo implica cuestionarnos como sociedad qué actitudes y creencias discriminatorias sustentan el sistema y cómo organizar colectivamente los cuidados. Impulsar y poner en marcha **políticas públicas europeas y estatales** que garanticen unos ingresos mínimos dignos

⁴ Encuesta de Población Activa (EPA), INE, resultados acumulados de los cuatro trimestres del año 2017, número de personas ocupadas por jornada parcial, motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad.

⁵ Datos de la Encuesta estatal de usos del tiempo de 2010, última oficial disponible, calculadas en millones de horas anuales. Estudio de Angulo, C. y Hernández, S. (2014), Propuesta de cuenta de producción de los hogares en España 2010, Estimación de la serie 2003-2010, disponible en:

<https://goo.gl/xwdswb>.

⁶ Eurostat, puntuación media de satisfacción por dominio (en este caso, satisfacción con la vida en general), por quintil de ingresos, tipo de hogar y grado de urbanización, datos de 2013 (últimos disponibles), disponibles en:

http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc_pw02

para toda la población, lograr la igual remuneración de hombres y mujeres y que esto pueda ir corrigiendo la brecha de género en las pensiones, establecer políticas de cuidados que fomenten la corresponsabilidad entre Estado, sociedad, hombres y mujeres, garantizar en todo caso los derechos laborales y condiciones de trabajo decentes a grupos de la población trabajadora más vulnerable -mujeres, migrantes, jóvenes, familias monoparentales, trabajando en ciertos sectores-, sin duda contribuirán a construir un modelo económico y social más justo, inclusivo y equitativo.

A continuación, este documento describe la situación de las mujeres, la precariedad y la pobreza laboral en las Comunidades Autónomas, aterrizando a cada territorio los indicadores laborales más relevantes: tasa de actividad, de desempleo, brecha salarial, segregación ocupacional y tasa de parcialidad y temporalidad.

LAS MUJERES TODAVÍA PARTICIPAN MENOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y, CUANDO LO HACEN, LES CUESTA MÁS ENCONTRAR UN EMPLEO

Desde que se inició la recuperación económica y se volvió a crear empleo, y aunque la tasa de paro ha descendido para ambos sexos, la brecha entre el porcentaje de hombres desempleados y el de mujeres no ha parado de aumentar. Los nuevos trabajos remunerados creados han ido a parar en mayor medida a manos masculinas.

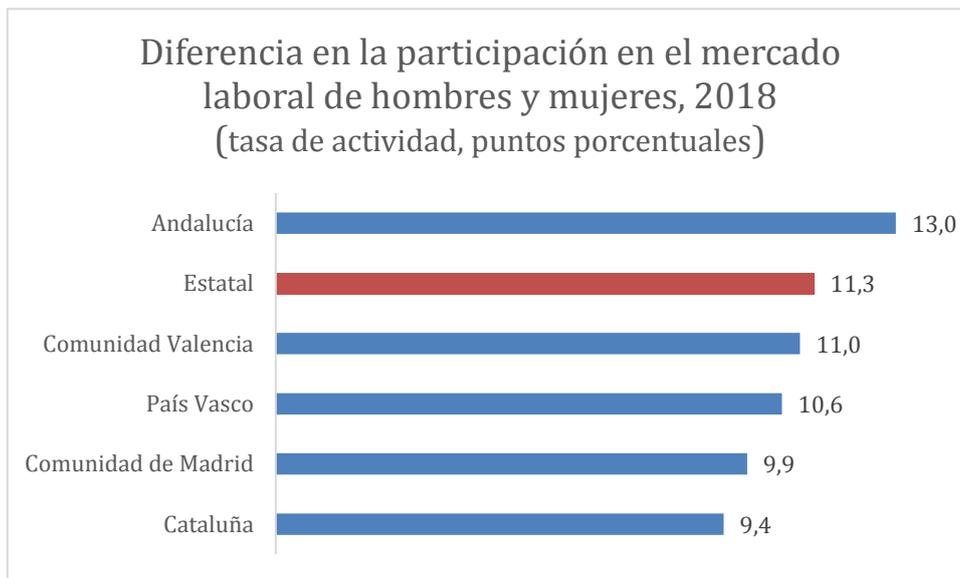
Uno de los datos más relevantes a la hora de valorar la situación de la mujer en el mercado laboral, es si está dentro del mismo o, por el contrario, se dedica únicamente a trabajo no remunerado en el hogar. En otras palabras, si está o no activa. En este sentido, a nivel estatal y en 2018, 1 de cada 2 mujeres está inserta en el mercado laboral en el Estado español.⁷ Aunque hemos mejorado mucho en las últimas décadas, aún quedan muchas mujeres por incorporar al empleo si nos comparamos con el país considerado como más igualitario del mundo, Islandia, donde el 77,2% de las mujeres, 3 de cada 4, está inserta en el mercado laboral.

TASA DE ACTIVIDAD POR CC.AA.

A nivel autonómico, es interesante fijarnos en las diferencias de incorporación laboral de la mujer en relación al hombre y cómo varían entre un territorio y otro, tomando como base la tasa de actividad.

⁷El 53,29% de las mujeres en edad de trabajar está activa, en comparación con el 64,52% de los hombres, según la Encuesta de Población Activa, EPA, del Instituto Nacional de Estadística, INE, 2º Trimestre de 2018 (2T 2018). La población activa es la suma de la población ocupada (empleada) y la parada, tomando como base las personas mayores de 16 años. Es población ocupada la mayor de 16 años que tiene un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena durante la semana de referencia de la encuesta. Es población parada o desempleada la que está sin trabajo, lo está buscando y está disponible para trabajar. Más información disponible en INE (2017), Encuesta de Población Activa, Metodología 2005, Descripción general de la encuesta: www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa.pdf

El resultado es que los hombres están 10 puntos porcentuales más activos que las mujeres en País Vasco, Madrid y Cataluña, 12,5 en Valencia y 13,5 en Andalucía. El récord lo tiene la provincia de Murcia, donde la tasa de actividad de los hombres es 17,5 puntos superior a la de la mujer.



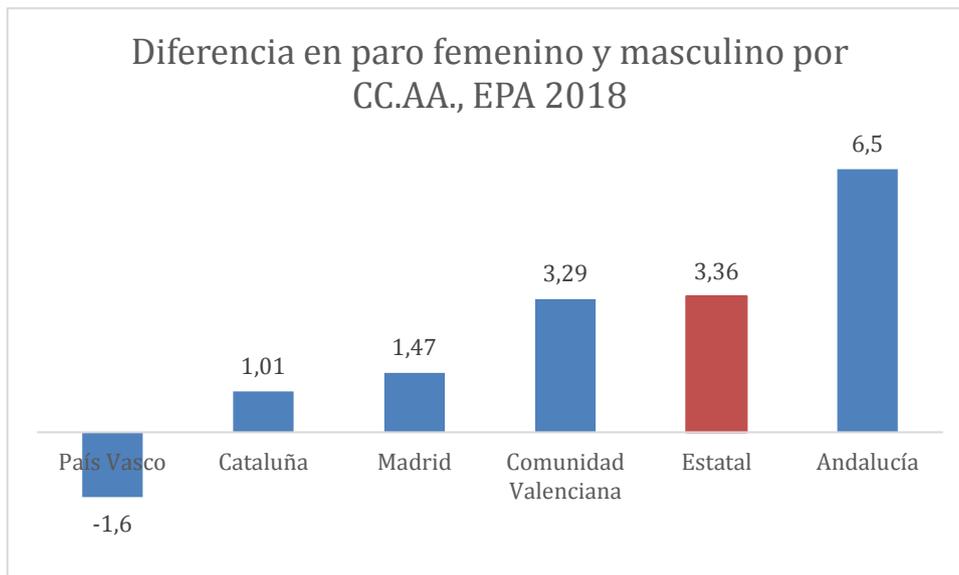
Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), 2T 2018

DESEMPLEO POR CC.AA.

Una vez que las mujeres entran en el mercado laboral, les cuesta más encontrar un trabajo, realidad que se ha acentuado desde que se inició la recuperación porque los nuevos empleos han ido a parar en mayor medida a hombres. Mientras que, en 2012, el paro masculino y el femenino eran prácticamente iguales, hoy el femenino supera al masculino en 4 puntos.

En Andalucía, el paro femenino supera en 6,5 puntos al masculino. En Castilla La Mancha, en 11 puntos.

A nivel autonómico, sólo en el País Vasco el desempleo masculino supera al femenino, aunque en poco más de un punto porcentual y de manera coyuntural, ya que el paro femenino tiende a superar al masculino en esta Comunidad en la mayoría de las Encuestas de Población Activa. En el otro extremo, en Castilla La Mancha, la tasa de paro femenina es 11 puntos superior a la masculina. En Andalucía la diferencia es de 6,5 puntos, en Valencia 3,5 puntos, en Madrid 1,5 y en Cataluña 1,1.



Fuente: elaboración propia, datos EPA 2T 2018

LAS MUJERES TODAVÍA COBRAN MENOS POR EL MISMO TRABAJO

En todas las CC.AA. persisten las diferencias salariales entre hombres y mujeres, oscilando entre el mínimo de Extremadura (7,21%) y el máximo de Asturias (21,98%). Una menor brecha no equivale a que las mujeres estén mejor, ya que hay menos brecha donde la participación de la mujer en el mercado laboral es menor en relación a la de los hombres.

La brecha salarial de género, es decir, la diferencia en el salario bruto por hora de hombres y mujeres, se mantuvo en un 14,2% del salario por hora en España en 2016.⁸ Pese a su reducción progresiva desde 2012, y aunque estancada desde el 2014 según datos de Eurostat, sigue siendo intolerable que las mujeres tengan que trabajar 52 días más para ganar lo mismo.

Una parte de estas diferencias salariales, como veremos en las páginas siguientes, se debe a la mayor presencia de mujeres en los trabajos de baja remuneración, asociados a ciertos sectores y ocupaciones ‘feminizados’, así como a una mayor retribución en forma de complementos salariales a hombres que a mujeres.⁹ La metodología empleada para la medición de la brecha

⁸ Encuesta de Estructura Salarial, Eurostat, brecha salarial de género (diferencia en el salario bruto por hora de hombres y mujeres expresada como porcentaje sobre el salario masculino), disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics. Para la comparativa entre Comunidades Autónomas hemos usado otra fuente: la Encuesta de Estructura Salarial, del INE; las dos son fuentes oficiales y a pesar de diferir, la diferencia es poco significativa y se debe a distintas metodologías de cálculo.

⁹ Complementos salariales que reflejan la discriminación de género y retribuyen condiciones o competencias de trabajos ‘masculinizados’, frente a riesgos o competencias que se dan en sectores y puestos ‘feminizados’ (ej,

salarial ya tiene en cuenta y elimina factores que pueden explicar las diferencias como por ejemplo que las mujeres trabajen menos horas que los hombres. Sin embargo, hay otros elementos, como la experiencia laboral, la edad o el tamaño de la empresa, que influyen también en la brecha salarial y que no se cuantifican en las mediciones más habituales de la misma. Algunas investigaciones han logrado controlar y aislar el peso de estos factores en la desigualdades salariales hombre-mujer y, una vez eliminados, el 14% de la brecha no es atribuible a ninguna causa.¹⁰ Una diferencia, por tanto, que es sólo achacable a la discriminación por razón de género, directa o indirecta.

BRECHA SALARIAL POR CC.AA.

En el ámbito autonómico, todas las CC.AA. presentan diferencias salariales entre hombres y mujeres.¹¹ Aunque la mayoría muestra una brecha salarial cercana a la media estatal (10 CC.AA. están 1,5 puntos porcentuales por arriba o por debajo de la media estatal, incluyendo entre ellas a Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana, Madrid y País Vasco), algunas destacan por abajo o por arriba. Extremadura es el territorio con menor diferencia y una brecha del 7,21%, y Asturias el que tiene la mayor, con una brecha del 21,98%. Si eres mujer y trabajas en Extremadura, tendrás que trabajar 26 días más para ganar lo mismo que un hombre, pero si estás en Asturias, serán casi 80 días más.

**CATALUÑA Y ANDALUCÍA
PRESENTAN UNA BRECHA
SALARIAL DE GÉNERO SUPERIOR A
LA MEDIA NACIONAL EN MÁS DE
UN PUNTO PORCENTUAL**

exposición a productos químicos en sector doméstico). Referencias: entrevista con la investigadora Lina Gálvez el 1 de diciembre de 2017; CCOO (2018), Informe brecha salarial de género entre mujeres y hombres en el País Valencià, pág. 14

¹⁰De la Rica, S. (2012), La brecha salarial de Género en España: algunas aclaraciones, artículo publicado en el Blog especializado Nada es Gratis. Cálculo del 14% hecho con datos de 2006. Disponible en:

<http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-algunas-aclaraciones>

¹¹ INE, Encuesta de Estructura Salarial, ganancia media por hora normal de trabajo por CC.AA., sexo y sectores de actividad (selección: todos los sectores), disponible en: www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28203
Dato nacional según EES 2016, salario por hora, brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora, disponible en: www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10885

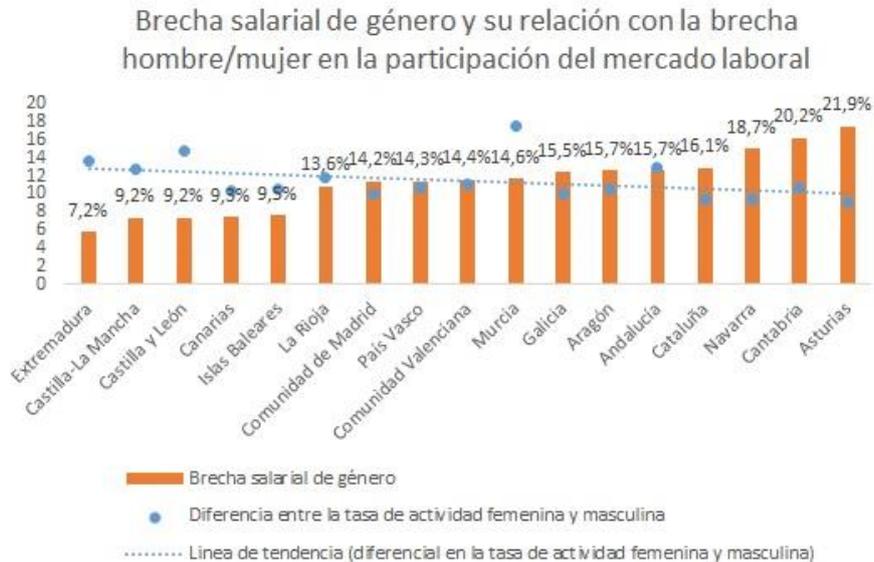


Fuente: elaboración propia con datos EES 2016, INE, ganancia por hora normal de trabajo

MENOS BRECHA SALARIAL NO QUIERE DECIR QUE LAS MUJERES ESTÉN MEJOR

Sin embargo, la menor brecha salarial de unas CC.AA. no tiene que llevar a la conclusión de que las mujeres están en mejor posición o en una posición más equitativa en el mercado laboral. Es más, puede que sea todo lo contrario. Igual que pasa con algunos países de la UE en los que la brecha salarial es muy baja (por ejemplo, en Italia), puede ser que una menor diferencia entre los salarios de hombres y mujeres se deba a una menor participación de la mujer en el mercado laboral, y en particular de las mujeres con menor formación o cualificación, comparada con la participación masculina. Es decir, sobre todo participan las mujeres más cualificadas, que acceden a mejores puestos y tramos salariales.¹² A menos mujeres en relación a hombres, menor brecha (ver gráfico inferior). De esta forma, Extremadura tiene la brecha salarial más pequeña, pero también la menor participación femenina en el empleo, mientras que, en el otro lado, en Asturias la tasa de actividad femenina es de las más similares a las de los hombres, pero la brecha es la más alta.

¹² Eurostat, The gender pay gap situation in the EU, Factors influencing the pay gap, disponible en: <https://goo.gl/wCKmY8>.



Fuente: elaboración propia. Datos de la Encuesta de estructura salarial 2016 y EPA, 2T 2016, INE

El caso de Mari: trabajar lo mismo y cobrar menos

Mari trabaja como camarera en una subcontrata que presta servicios de restauración. Tiene 43 años de edad y es familia monomarental: vive con sus dos hijos en un pueblo cerca de Madrid, la 4ª ciudad de España con el coste de vida más alto. Con un contrato fijo a jornada completa, cobra 15.000€ brutos al año.

Su sueldo le permite pagar el alquiler (social), comida, ropa y el transporte público. Mari no recibe ningún tipo de ayuda pública porque está trabajando. En su experiencia, “el Estado asume que, como estás trabajando, tienes suficiente para vivir dignamente, incluso si no puedes llegar a fin de mes. (...) Pero la realidad es que mi trabajo no es suficiente en absoluto (para vivir en una ciudad como esta, Madrid)”.

Explica que ha visto cómo “un hombre que tiene el mismo puesto y hace las mismas tareas que yo, cobra más. Esta es una realidad que la propia empresa reconoce y ha confirmado con información confidencial entregada al comité de empresa. Se hace a través de complementos salariales: el plus de disponibilidad y lo que se llama la ‘actividad extra del mes’”. En la práctica, estos pluses o complementos, que no se traducen en la realidad en diferentes responsabilidades o tareas entre unos y otras, explican parte de que hombres y mujeres ganen distinto por un trabajo de igual valor.

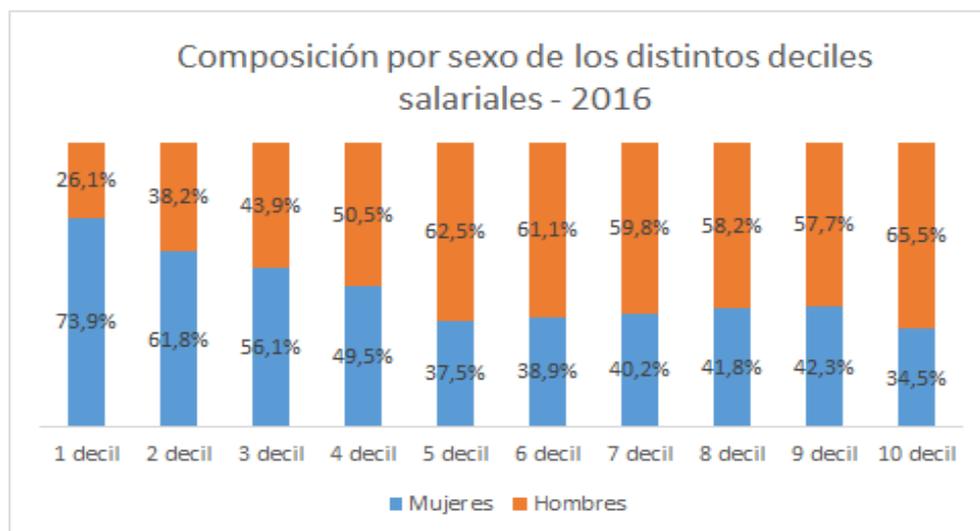
[i] Coste de vida según Numbeo: www.numbeo.com/cost-of-living/in/Madrid

Entrevista realizada el 18 de diciembre de 2017 y publicada en el informe ‘Voces contra la precariedad: pobreza laboral y precariedad laboral femenina en Europa’

LAS MUJERES SIGUEN SIENDO MAYORÍA EN LOS TRAMOS INFERIORES DE LA ESCALA SALARIAL

Elas están sobrerrepresentadas en los salarios bajos. La segregación ocupacional está detrás de esta realidad: son minoría en los puestos de responsabilidad y están desproporcionadamente presentes en sectores feminizados, infravalorados y peor pagados que otros en los que hay mayor proporción o equilibrio entre hombres y mujeres.

Una de las razones que explica la brecha salarial de género es que las mujeres están sobrerrepresentadas en los trabajos con baja remuneración. El siguiente gráfico descompone la población trabajadora a nivel estatal por deciles salariales, y cada uno de estos, por sexo, siendo muy fácil apreciar que, a menos sueldo, más mujeres y viceversa. Mientras que las mujeres son el 73,9% del nivel salarial más bajo, tan sólo representan el 34,5% del nivel superior.



Fuente: EPA-Salarios, INE (2016)

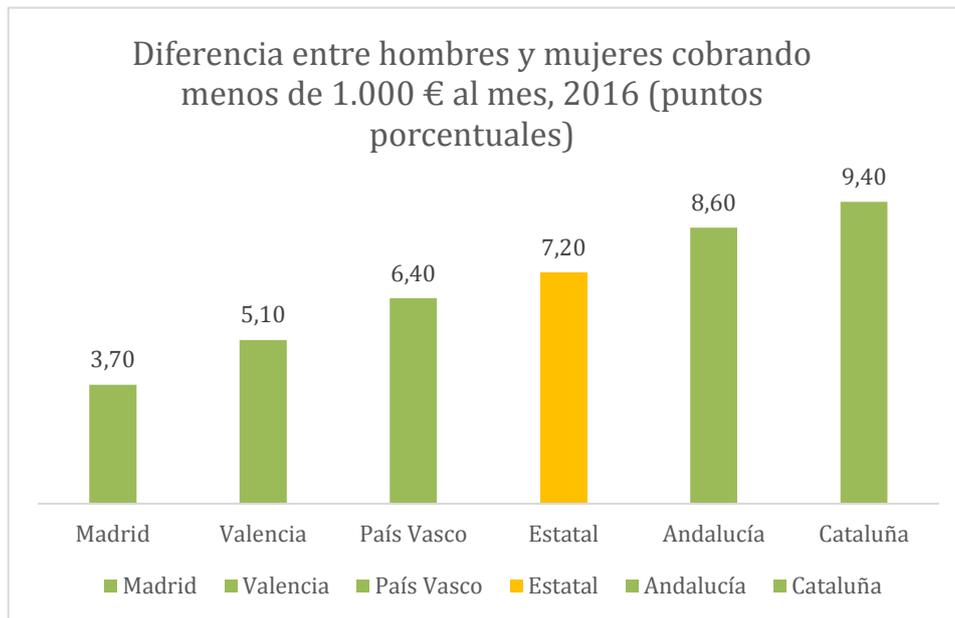
A nivel autonómico, la situación no es mucho mejor, como se puede observar si miramos el porcentaje de mujeres y de hombres que cobraban en 2016 menos de 1.000 euros al mes por CC.AA.¹³

¹³ Se toma como referencia la cantidad de 1000€ mensuales o 14000€ anuales distribuidos en 14 pagas por ser la meta de Salario Mínimo de Convenio recomendada en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para el período 2018-2020, a alcanzar en los convenios sectoriales en el 2020 y celebrado por las confederaciones sindicales y las organizaciones empresariales.

Tabla: porcentaje de mujeres y hombres con salarios inferiores a 1000€ mensuales por CCAA

Comunidad Autónoma	% de personas trabajadoras que ganan menos de 1.000 euros	% de Hombres	% de Mujeres
Andalucía	22,3%	18,9%	27,5%
Aragón	13,2%	9,1%	19,3%
Asturias	11,8%	6,3%	18,6%
Baleares	8,5%	8,3%	8,9%
Canarias	23,2%	19,4%	28,4%
Cantabria	13,4%	9,3%	18,7%
Castilla-León	14%	10,9%	18,3%
Castilla La Mancha	15,4%	11,6%	21,5%
Cataluña	12%	7,8%	17,2%
Comunidad Valenciana	15,5%	13,4%	18,5%
Extremadura	21%	17,3%	27,2%
Galicia	15,9%	10,3%	23,1%
Madrid	12,2%	10,5%	14,2%
Murcia	27,3%	23,1%	34,2%
Navarra	6,4%	5,7%	7,5%
País Vasco	7,2%	4,5%	10,9%
La Rioja	14,7%	9%	23%
Estatad	15,3%	12,2%	19,4%

Fuente: CCOO (2018), Salario mínimo de convenio y IV AENC, con datos de la EPA (INE), 2016



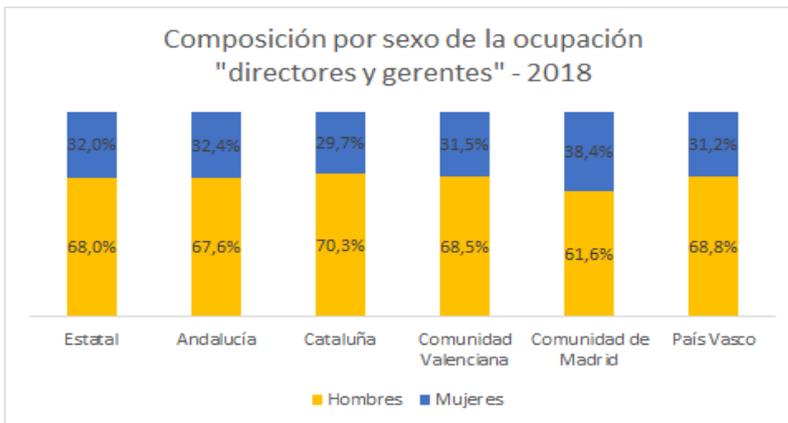
Fuente: elaboración propia en base a CCOO (2018), Salario mínimo de convenio y IV AENC, datos EPA 2016

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR CC.AA.

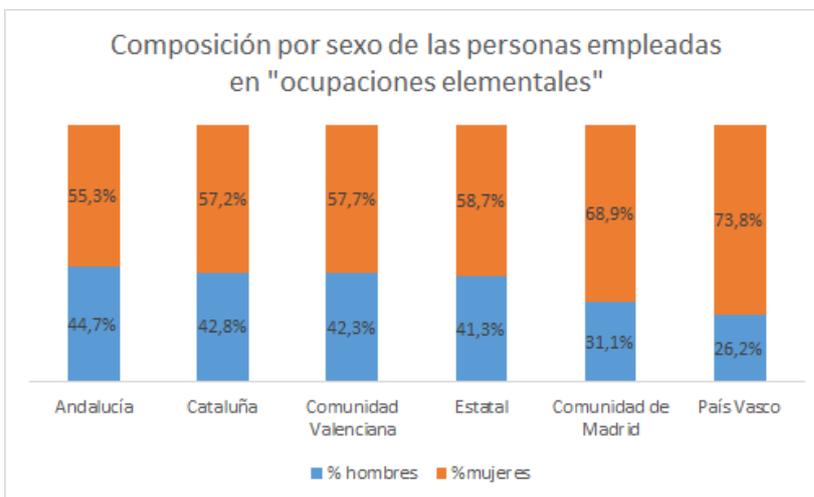
La razón fundamental detrás de esta abrumadora presencia de mujeres en los salarios más bajos es la segregación sectorial y ocupacional, por la que hombres tienden a ocupar o concentrarse en ciertos sectores y puestos, y las mujeres en otros, normalmente menos valorados, social y económicamente. La segregación puede ser vertical -cuando las mujeres ocupan puestos más bajos en la estructura o jerarquía del lugar de trabajo mientras que los hombres acaparan los más altos- u horizontal (cuando las mujeres tienden a concentrarse en determinados sectores económicos o en profesiones feminizadas que, a causa a la infravaloración del trabajo de la mujer, tienden a estar mal pagados y ser más precarios que otros con mayor presencia masculina).

A modo de ejemplo, la asistencia en residencias, ejercida en un 86% por mujeres, y el comercio minorista, donde 7 de cada 10 personas empleadas son mujeres, tienen unos costes salariales de poco más de 15.000 euros. Mientras que, al otro extremo, en el muy bien remunerado sector energético (unos 55.000 euros al año de media), las mujeres no representan ni el 20% de todo el personal. Del mismo modo en las actividades relacionadas con la informática y la programación, donde sólo 3 de cada 10 personas trabajadoras son mujeres, el coste salarial supera los 41.000 euros.

Los datos disponibles permiten identificar también la segregación vertical por ocupaciones. La desagregación por sexo y CC.AA. de las personas empleadas como “directores y gerentes” y las que desempeñan “ocupaciones elementales”, da una fotografía clara de las desigualdades por razón de género.



Fuente: EPA 2T 2018



Fuente: EPA 2T 2018

LA PARCIALIDAD Y TEMPORALIDAD: LAS MUJERES SE LLEVAN LA PEOR PARTE

La tasa de parcialidad y la parcialidad no deseada que afecta a las mujeres multiplica a la masculina de 2,8 a 5,7 veces según la CC.AA. Es esta característica del contrato laboral de muchas mujeres la que más implicaciones negativas tiene en su vida, porque está asociada a una menor retribución, acceso a derechos y protección.

Para entender cómo la precariedad tiene, eminentemente, rostro de mujer, a la segregación sectorial y ocupacional por cuestión de género hay que unir un imparable y constante aumento de las llamadas “formas de trabajo atípicas”. La temporalidad, la parcialidad no deseada, el trabajo autónomo o el empleo por horas son cada vez más comunes y contrastan con un modelo de relaciones laborales en el que la protección de la persona trabajadora, sus derechos y el disfrute de protección social estaban diseñados para trabajos estables y de larga duración. En el contexto de cambio actual, la situación de vulnerabilidad de la mujer aumenta ya que se concentra en algunos de los sectores más sensibles a estas formas atípicas de empleo.

En España, el riesgo de pobreza laboral para las personas trabajadoras a jornada parcial es más del doble que para quienes trabajan a jornada completa (riesgo de pobreza laboral del 24,3% frente al 10,7%, respectivamente, en 2016).¹⁴ Si miramos quién tiene mayor presencia en los contratos parciales, otra vez son las mujeres, por lo que su riesgo de pobreza se multiplica: En España, 1 de cada 4 mujeres trabaja a tiempo parcial (24,5%), frente a menos de 1 de cada 10 hombres (7%).¹⁵

La parcialidad femenina está vinculada a sus responsabilidades en el cuidado no remunerado. Más de un tercio del trabajo parcial voluntario se debe a cuidar de la infancia, las personas mayores, dependientes y/o con diversidad funcional, así como a “otras obligaciones personales y familiares”. Aquí las diferencias por razón de género son abismales: de todas las personas que dicen tener una jornada parcial para cuidar o para hacerse cargo de otras responsabilidades familiares o personales, más de 9 de cada 10 son mujeres.¹⁶ Apenas 1 de cada 10 hombres se acoge a una jornada parcial por estos motivos. Otra causa importante de la alta parcialidad femenina es, simplemente, que las mujeres no encuentran un empleo a tiempo completo: el 69,79% de la población trabajadora a **tiempo parcial no deseado** son mujeres: casi 3 de cada 4.¹⁷

¹⁴Eurostat, tasa de riesgo de pobreza laboral por jornada parcial y completa, 2016. El riesgo de pobreza en el trabajo es del 24,3% para quienes trabajan a jornada parcial, frente a un 10,7% de quienes trabajan a tiempo completo:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw07&lang=en

¹⁵ Datos EPA, 2T 2018, porcentaje de personas ocupadas por tipo de jornada y sexo:

www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4170

¹⁶ Datos: 95,4% de mujeres del total de población trabajadora con jornada parcial para cuidar de niños y niñas, personas mayores, dependientes, o con diversidad funcional; 91,77% de mujeres sobre el total de población trabajadora con jornada parcial para hacerse cargo de otras obligaciones familiares y personales. Fuente: EPA, INE, sumatorio de los 4 trimestres de 2017. Disponible en:

www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4181

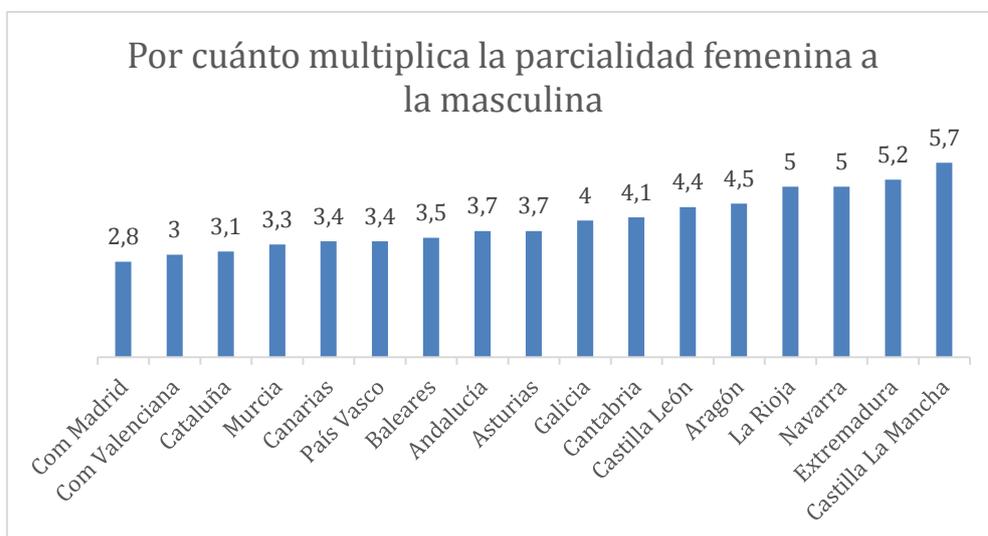
¹⁷OCDE, Estadísticas sobre el trabajo forzado, incidencia del empleo a jornada parcial no deseado por sexo, 15-64 año, porcentaje en 2017. Disponible en:

https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT_D#

PARCIALIDAD EN LAS CC.AA.

A nivel autonómico se constata que no hay excepciones; aunque con diferencias entre territorios, en todo el Estado español las mujeres superan a los hombres en contratos a tiempo parcial. En el gráfico incluido a continuación vemos cuántas veces la tasa de parcialidad femenina supera a la masculina. Incluso las Comunidades Autónomas con menos desigualdad en parcialidad, son extremadamente desiguales y las mujeres triplican a los hombres en este tipo de contratos. En Extremadura o Castilla La Mancha, se superan los 5 contratos parciales de mujeres por cada contrato de este tipo que tiene un hombre.

La parcialidad femenina triplica al menos a la masculina, habiendo territorios donde llega a ser más de 5 veces mayor



Fuente: EPA -2T 2018

El trabajo a tiempo parcial se considera una pasarela de entrada al mercado laboral para la mujer, a la que resulta más fácil empezar a compaginar la crianza o el trabajo del hogar con un empleo que no le ocupe el total de la jornada. De ahí pasa en algún momento a un contrato a tiempo completo. Sin embargo, algunas de las CC.AA. con mayor parcialidad son aquellas con economías más débiles y donde es posible que la mujer quede “atrapada” en esa pasarela. Se generan menos puestos a tiempo completo, y estos son monopolizados por los hombres. Mientras, en regiones con economías más dinámicas, como la Comunidad de Madrid o Cataluña, más mujeres pueden completar ‘ese tránsito’ a un empleo a jornada completa.

La tasa de mujeres con contratos temporales es mayor que la de los hombres en todas las CC.AA. menos en Baleares.

Aunque la parcialidad sea, sin duda, la característica más feminizada de la precariedad laboral en España y la que más impacta en las mujeres, la temporalidad también merece una mención. La tasa de mujeres con contratos temporales es mayor en 14 de las 17 Comunidades Autónomas. Tan sólo en Murcia, Asturias y las Islas Baleares, la temporalidad masculina supera a la

femenina.¹⁸ No obstante, la diferencia sólo es significativa en Baleares. En las otras dos regiones, la mejor situación de las mujeres es sólo puntual ya que en la serie histórica la tasa de temporalidad de ambos sexos es muy similar, superando en ocasiones la temporalidad masculina a la femenina y viceversa.

Y AL FINAL DE LA VIDA LABORAL, PEOR PENSIÓN

Ser mujer en situación de precariedad y pobreza laboral hoy, implica serlo también en el futuro. En España, la **brecha de género en las pensiones de jubilación se sitúa hoy en el 37,04%,¹⁹** es decir, las mujeres jubiladas cobran más de un tercio menos que los hombres porque arrastran la inestabilidad y la precariedad que vivieron en sus trayectorias laborales. Es el resultado de medio siglo de desigualdades laborales entre sexos y de la poca inclusión de la mujer en el mercado laboral, lastrada por sus responsabilidades en el hogar.

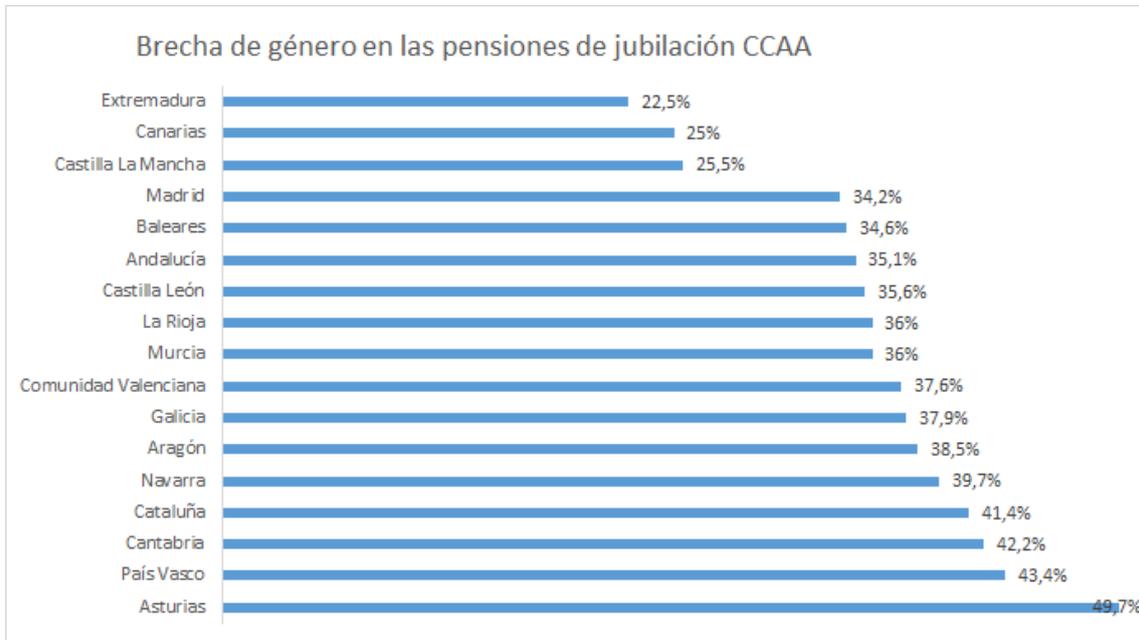
Por CC.AA., las diferencias son muy amplias y van desde las brechas más bajas de Extremadura y Canarias (22,53% y 24,97% respectivamente), a las más altas de Cataluña, País Vasco o Asturias (41,36%, 43,42% y 49,69%). En los territorios con mayor brecha (Navarra, País Vasco y Asturias), los hombres hoy jubilados trabajaron en sectores (industria, minería, metalurgia...) con buenos salarios que desembocan en mayores pensiones y, por lo tanto, en mayores brechas. Al otro extremo, CC.AA. con un menor desarrollo económico, los menores sueldos masculinos han desembocado en una diferencia menos significativa en las pensiones.²⁰

**EN TODAS LAS CC.AA. LAS
PENSIONES MEDIAS DE
JUBILACIÓN DE LAS
MUJERES SON, COMO
MÍNIMO, UN 22% MENORES
A LAS DE LOS HOMBRES**

¹⁸ Fuente: EPA 2T 2018

¹⁹ UGT (2018), El sistema de pensiones agranda la brecha de género: análisis de las pensiones desde la perspectiva de género. Cálculo conforme a la pensión media mensual de jubilación de hombres y mujeres, pág. 11. Disponible en: www.ugt.es/sites/default/files/migration/12-02%20Informe%20brecha%20pensiones.pdf

²⁰Ibidem, pp.13-16.



Fuente: elaboración propia a partir de datos UGT (2018) con datos del Ministerio de Trabajo de 2016

TABLA RESUMEN CON LOS PRINCIPALES INDICADORES POR CC.AA.

CC.AA	Brecha salarial de género -EES 2016-	Diferencia tasa de actividad hombre/mujer -EPA 2T 2018-	Diferencia tasa de desempleo hombre/mujer -EPA 2T 2018-	Cuántas veces más parcialidad sufren las mujeres que los hombres -EPA 2T 2018-	% de mujeres entre el personal gerente y directivo -EPA 2T 2018-	% de mujeres entre el personal administrativo y contable -EPA 2T 2018-	Brecha de las pensiones – UGT, datos Ministerio de Trabajo 2016-
Media nacional	14,7%	11,3	3,36	2,9	32%	67%	37,04%
Andalucía	15,7%	13,5	6,5	3,7	32%	63%	35,1%
Aragón	15,7%	11,3	2,23	4,5	25%	73%	38,5%
Asturias	21,9%	8,1	4,69	3,7	40%	63%	49,7%
Baleares	9,5%	9,1	0,04	3,5	32%	66%	34,5%
Canarias	9,3%	10	4,35	3,4	29%	68%	25%
Cantabria	20,19%	10,8	3,76	4,1	19%	67%	42,2%
Castilla León	9,2%	11,7	4,46	4,4	29%	71%	35,6%
Castilla La Mancha	9,2%	14,6	11,67	5,7	31%	67%	25,5%
Cataluña	16,14%	10,3	1,01	3,1	30%	71%	41,3%
Valencia	14,4%	12,5	3,29	3	31%	62%	37,6%
Extremadura	7,2%	14,8	9,52	5,2	37%	57%	22,5%

Galicia	15,48%	7,4	2,41	4	33%	65%	37,9%
Madrid	14,19%	10,6	1,47	2,8	38%	70%	34,2%
Murcia	14,6%	15	7,41	3,3	27%	55%	36%
Navarra	18,74%	8,7	1,68	5	25%	70%	39,7%
País Vasco	14,3%	9,3	-1,6	3,4	31%	72%	43,4%
La Rioja	13,6%	8,8	4,02	5	23%	66%	36%

Metodología: los datos incluidos en este documento se han extraído de dos fuentes oficiales: la Encuesta de Estructura Salarial de 2016 y la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2018. Para el caso de la brecha de las pensiones se ha empleado el informe de UGT ‘El sistema de pensiones agranda la brecha de género: análisis de las pensiones desde la perspectiva de género’, publicado en 2018 y elaborado en base a datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.