

32

2012

Cuadernos de
información sindical

Cuadernos

100 persistentes desigualdades de género en la realidad sociolaboral de las mujeres

(Conocer las dimensiones de género para actuar con realismo, para hacer efectiva la igualdad laboral de género)



100 persistentes desigualdades de género en la realidad sociolaboral de las mujeres

**(Conocer las dimensiones de género para
actuar con realismo, para hacer efectiva la
igualdad laboral de género)**

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO

8 de marzo de 2012

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Número 32 • Nueva etapa

© Madrid, febrero 2012

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-7296-2012

Impreso en papel reciclado 

ÍNDICE

Introducción	4
I. Ámbito laboral	9
Mercado laboral	10
Segregación laboral por sexo-género	12
Tipo de jornada y tipo de contrato	13
Salarios	15
Conciliación: permisos y excedencias	15
Pensiones	16
Acoso sexual y acoso por razón de sexo	17
II. Ámbito social	18
Corresponsabilidad. El trabajo del cuidado y doméstico	19
Discriminación múltiple	19
Poder y toma de decisiones	21
Violencia de género	22
Educación, cultura, medios de comunicación	22
Pobreza y desigualdad económica	25
Fuentes y bibliografía utilizada	26

Introducción

La Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO proporciona en este informe 100 significativos datos, indicadores de la persistencia de arraigadas manifestaciones de desigualdad de género en los ámbitos laboral y social, a pesar de los avances conseguidos en los últimos años, fruto también del trabajo de CCOO en defensa de derechos, oportunidades y mejoras laborales, como sindicato de clase, de hombres y mujeres.

A este respecto recordamos mejoras en aumento del empleo femenino, formación, protección social y conciliación, con extensión de derechos resultado del diálogo social, cuyos logros han permitido progresos legislativos como los derivados de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Ley de Dependencia o, más recientemente, la integración del empleo del hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

La Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO ha tomado como referente para la realización de este documento la iniciativa del **Instituto Europeo de Igualdad de Género** que, con motivo del 100 aniversario de la celebración del Día Internacional de la Mujer, elaboró una lista con *“Las 100 desigualdades de género que persisten”*.

La selección de los indicadores que se exponen se ha **centrado fundamentalmente en el ámbito laboral, pero sin olvidar el resto de las esferas sociales**, porque las trabajadoras también somos ciudadanas destinatarias de plenos derechos y porque muchos de los necesarios cambios sólo serán efectivos en el ámbito laboral si lo han sido antes, o lo son de manera simultánea, en otros escenarios de la vida social –económico, político, institucional, educativo, cultural, sanitario, mediático...

La existencia de lagunas en las diferentes fuentes estadísticas oficiales obliga a la utilización complementaria de otras (estudios, informes, prensa) producidas por instituciones públicas y privadas de ámbito nacional, europeo e internacional. Este déficit en la información estadística oficial evidencia la necesidad de un organismo público encargado de elaborar un mapa de la (des)igualdad entre mujeres y hombres que contenga los principales indicadores de desigualdad laboral y social de género.

Esta carencia no ha obstaculizado que desde CCOO se realice este esfuerzo de compilación de los indicadores más relevantes de género, articulados en una lista de las 100 persistentes desigualdades de género, agregando nuestras principales propuestas para su erradicación.

Para la conformación de las 100 desigualdades de género que se presentan se ha utilizado una “nube de tags” o mapa taxonómico, que incluye conceptos, variables e indicadores laborales y sociales de género como **actividad, empleo, paro, temporalidad, contratación, usos diferenciales del tiempo, salarios, renta, violencia de género, cuidados, acoso sexual, acoso por razón de sexo, brecha de género, índices de distribución, de concentración, feminización, representación y participación política y social, corresponsabilidad, segregación laboral, académica, estereotipos sexistas, brecha digital, techo de cristal...**

Aportamos en cifras distintas manifestaciones de **desigualdad de género en los ámbitos laboral y social**, que presentamos articuladas en dos bloques. En el **ámbito laboral**: mercado laboral, tipos de contrato, segregación laboral, salarios, conciliación, permisos y excedencias, protección social. En el **ámbito social**: corresponsabilidad y trabajo de cuidado, discriminación múltiple, poder y toma de decisiones, violencia de género, educación y cultura, pobreza y desigualdad económica...

Datos, porcentajes y números **que no deben ocultar su impacto en las vidas y condiciones de trabajo de las mujeres**, en su autonomía, en sus oportunidades. **En la vulneración de los derechos de las mujeres que evidencian.**

Es necesario poner en relación estos indicadores con el **agravamiento de las condiciones de vida y trabajo** consecuencia de la crisis económica, de la destrucción de empleo y las medidas gubernamentales que están cercenando derechos laborales, sociales y de ciudadanía para la clase trabajadora en su conjunto, pero con especial incidencia en las **mujeres**, que parten genéricamente de situaciones más desfavorecidas.

Prueba de ello es el agravamiento de los datos del desempleo, de la precariedad laboral, de la brecha salarial, o las dificultades crecientes de las mujeres en el acceso al empleo y su permanencia en el mismo, a causa de la adopción de medidas políticas, económicas y laborales que impactan desfavorablemente en sus oportunidades, como el recorte o supresión de la financiación en servicios públicos, atención a la dependencia, educación de 0 a 3 años, servicios sociales, rentas básicas, o el retraso de la aplicación de las cuatro semanas de permiso de paternidad contempladas en la Ley Orgánica de Igualdad.

La adjudicación tradicional en función del rol de género a las tareas de cuidado de menores, mayores y personas enfermas o con discapacidad hipoteca sustancialmente la calidad de vida de las mujeres, su autonomía y sus oportunidades laborales y sociales. En definitiva, sus derechos.

Desde CCOO apostamos por **otra salida a la crisis**: solidaria, que mantenga las políticas sociales, sustentada en unos sistemas fiscales progresivos y suficientes, medidas económicas para la creación de empleo y el reforzamiento de la democracia a través de la concertación y la participación social.

Defendemos unos servicios públicos eficaces y eficientes, la sanidad, la educación, la atención a la dependencia, como fundamento de una sociedad más democrática, más igualitaria y más libre, basada en la justicia y en la universalidad. Asimismo es considerable el impacto de género potencial que se deriva de los servicios públicos, que podría incidir en la empleabilidad de las mujeres desde una doble vertiente: favoreciendo la creación de empleo de calidad y, por otra parte, favoreciendo las oportunidades de acceso y permanencia en el empleo de las mujeres al garantizar servicios públicos de cuidado que suponen una ampliación *de facto* en medidas de conciliación.

Por ello es **inexplicable e inaceptable** que se eliminen los organismos institucionales de igualdad y que se recorten los servicios públicos, las políticas sociales.

La presencia de la violencia de género que combatimos siempre, resulta un extraordinario indicador de la persistencia de la discriminación de género: año tras año se mantienen inalterables las cifras de las mujeres asesinadas, así como la enorme dimensión del maltrato. De ahí la necesidad de avanzar en el desarrollo y aplicación de cuantas medidas contempla la Ley Integral contra la Violencia de Género, especialmente en la prevención del maltrato y la violencia contra las mujeres en el ámbito educativo y social.

Se podría concluir diciendo que **el avance en igualdad entre mujeres y hombres es limitado** y que hay indicios suficientes del **riesgo de regresión, en derechos y en oportunidades**. La igualdad efectiva de mujeres y hombres no sólo no está conseguida, sino que puede alejarse.

En resumen, esta iniciativa de poner en primer plano de denuncia los 100 principales indicadores de desigualdad de género nace con vocación de ser referencia cuanto tiempo sea necesario; por tanto, se mantendrá y perfeccionará, haciéndose pública periódicamente, incorporando el **seguimiento** de las principales variables analizadas, para mostrar en qué medida **se mejora o se empeora** en materia de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, en el ámbito de la vida laboral y social. Conocer mejor los factores de desigualdad facilita la toma de conciencia y la actuación de los agentes políticos, económicos y sociales, para corregirlos.

La Ley Orgánica de Igualdad incorporó en el ámbito laboral avances sustanciales, como el deber de negociar planes y medidas de igualdad. La exigencia, determinada por esta ley, de contar con un diagnóstico de la situación en la empresa, previo a la negociación del plan de igualdad, ha propiciado que se hagan visibles en los centros de trabajo discriminaciones laborales solapadas. A este objetivo responde, en parte, los datos e indicadores aportados en el presente informe.

Las Secretarías de la Mujer de la Confederación de CCOO vienen realizando seguimientos periódicos de la evolución de la negociación de los Planes de Igualdad, desde el primer año de vigencia de la LOIEMH, mediante diferentes instrumentos de seguimiento y evaluación. Actualmente, la Secretaría Confederal de la Mujer tiene registrados en torno a 300 Planes de Igualdad procedentes de varias fuentes: los publicados en el *Boletín Oficial del Estado* y los de las comunidades autónomas. Asimismo se está realizando el seguimiento de los convenios colectivos publicados en el *BOE* a partir de 2011 y se comprueba cómo paulatinamente incorporan al contenido del mismo la realización del Plan de Igualdad, su articulación y contenidos, a la vez que en alguno de los convenios colectivos de sector se contempla la obligatoriedad de negociar dicho Plan de Igualdad en empresas de menos de 250 trabajadoras y trabajadores. Ambas cuestiones mejoran sustancialmente los contenidos de la Ley de Igualdad.

Asimismo, la necesaria articulación del Plan de Igualdad con la negociación colectiva es una exigencia derivada de su propia finalidad, en tanto que a través del correspondiente diagnóstico de partida para la elaboración del plan pueden ser detectadas situaciones de desigualdad que pueden tener su origen en el convenio colectivo, o en otros acuerdos colectivos de aplicación en la empresa, en cuyo caso es sobre dichos productos de la negociación colectiva sobre los que debe tratar de incidir el Plan de Igualdad para su modificación. Por ello, previo a la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, la ley otorga gran relevancia a la realización de un diagnóstico previo, para identificar las causas de la desigualdad de mujeres y hombres en sus condiciones laborales y salariales en la empresa; lo señala como una herramienta capital para el logro de los objetivos a alcanzar en materia de igualdad¹.

Este **INFORME** se presenta con el objetivo de visibilizar la persistencia de las desigualdades de género, para delimitar mejor su carácter estructural o coyuntural, y, en consecuencia, fundamentar nuestra exigencia de poner en marcha las acciones correctoras apropiadas para su erradicación.

A este fin incorporamos las propuestas de CCOO, que conforman la aplicación de la transversalidad de género a las políticas públicas y a las relaciones laborales y que ratifican nuestro compromiso permanente, en la acción sindical de Comisiones Obreras, de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Mejorar el acceso, la formación y la promoción en el empleo y las condiciones laborales, incluidas las actuaciones para la detección de las causas de la discriminación salarial y su eliminación.
- Incorporar medidas para la prevención y eliminación de las discriminaciones directas e indirectas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres mediante la adaptación de la jornada laboral y la vida personal y familiar e incrementar los niveles de protección a la maternidad, la paternidad y la lactancia.

CCOO mantiene inquebrantable su compromiso por la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y su lucha contra cualquier factor de discriminación. La igualdad laboral y social efectiva entre mujeres y hombres es una prioridad.

Conocer la realidad sociolaboral en sus dimensiones, entre ellas la de género, para actuar con realismo y con justicia, también de género. Conocer en lo concreto, para actuar en lo concreto.

¹ Artículo 46, Concepto y contenidos de los planes de igualdad de las empresas: “Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación”.

I. **Ámbito laboral**

I. ÁMBITO LABORAL

Mercado laboral

1. La tasa de **actividad** en la población de 16 años y más presenta una **brecha de género** de **más de 14 puntos** (52,9% mujeres, 67,3% hombres).
2. En datos absolutos, esta brecha de género se traduce en una diferencia de **más de 2,2 millones de hombres activos** sobre el total de mujeres activas.
3. **Inactivas por cuidado familiar**: las **mujeres son el 95,8%** del total de la **población inactiva que no busca empleo** y que aduce como motivo principal “**cuidar** niños o niñas, o personas adultas enfermas o discapacitadas o mayores”, y el **95,5%** de quienes alegan como motivo principal “**otras razones familiares o personales**”.
4. **Inactivas por trabajo doméstico**: la principal razón de la inactividad de las mujeres son las llamadas “**labores del hogar**”, que aducen **4 de cada 10 inactivas** (40,1%); la principal causa de inactividad en los hombres es estar “**jubilado o prejubilado**” (60,3%). De cada 3 personas inactivas por estar jubiladas o prejubiladas, 2 son varones y 1 mujer. **De cada 10 personas inactivas por dedicarse a las “labores del hogar”, 9 son mujeres** (91,9%).
5. **Brechas de género** en cuanto a **tasa de actividad** por el **nivel de formación alcanzado**: la brecha es **mayor en los niveles educativos obligatorios**. Además, la educación superior supone un factor favorecedor de igualdad en la tasa de actividad.
 - Para las personas analfabetas, la brecha es de **12,8 puntos**.
 - Para el nivel de estudios primarios, la brecha de género es de **17,8 puntos**.
 - En educación secundaria (1ª etapa), se produce la máxima brecha, **18,9 puntos**.
 - En educación secundaria (2ª etapa), brecha de 9,2 puntos.
 - En FP de Grado Medio, brecha de 9,3 puntos.
 - En FP de Grado Superior, brecha de 3,8 puntos.
 - Niveles universitarios, la brecha de género prácticamente desaparece, 0,6 puntos.
6. **Brechas de género en la tasa de actividad: aumenta con la edad** o, por decirlo de otra forma, la brecha es mayor para las mujeres de más edad:
 - Para el grupo 25-29 años: 6,05 puntos.
 - Para el de 30-34 años: 9,5 puntos.
 - Para 35-39 años: **11,8 puntos**.

- Para 40-44 años: **14,5 puntos.**
 - Para 45-49 años: **15,8 puntos.**
 - Para 50-54 años: **20, 2 puntos.**
 - Para 55-59 años: **25,4 puntos.**
 - Y para 60-64 años: **16,7 puntos.**
7. La tasa de **empleo** de las mujeres en España (16 años y más) es **11,6 puntos porcentuales inferior** a la de los hombres (52,2% en hombres, 40,6% en mujeres). La **brecha de género** en la **tasa de empleo** sube a 13,4 puntos en el caso de las personas activas de 25 años y más (56,1% hombres, 42,7% mujeres).
8. Pese a la diferencia de partida en datos absolutos de población activa de mujeres y hombres, la tasa de **paro** de las mujeres (16-64) **superó** a la de los hombres (23,46% mujeres, 22,62% hombres).
9. Si la tasa de actividad femenina **fuera igual** que la masculina, la tasa de paro femenina se situaría en el **39,7%**, porcentaje que casi duplicaría la tasa de paro masculina.
10. El **paro** afecta especialmente a las **trabajadoras jóvenes**:
- Casi **7 de cada 10** jóvenes activas de entre 16 y 19 años están en paro (69,5%).
 - **4 de cada 10** jóvenes trabajadoras de 20 a 24 años (42,2%).
 - **3 de cada 10** mujeres jóvenes de 25 a 29 años (27,1%).
11. Las **mujeres** son **mayoría de las personas paradas** en las siguientes ramas:
- En educación (67,9%, **35,8 puntos** sobre la participación masculina en el paro de esta rama, el 32,1%).
 - En otros servicios (71,4%, **42,8 puntos** por delante de la participación masculina).
 - En comercio (57%, **14 puntos** por delante).
 - En hostelería (56,3%, **12,6 puntos** por delante).
 - En actividades profesionales, científicas y técnicas (55,1%, **10,2 puntos** por delante).
 - Y en actividades de los hogares (85,7%, **73,2 puntos** por delante).
12. **Paro de larga duración**: de las mujeres paradas **1 de cada 5 paradas** lleva buscando empleo entre 1 y 2 años (22,2%), y **1 de cada 4** lleva buscando empleo **más de 2 años** (27,6%).

13. Según la EPA, las mujeres suponen el **46,1%** del total de personas paradas; según datos de paro registrado, hay más mujeres en paro que hombres, son mujeres un **51%**, pero sólo constituyen el **39%** de las personas desempleadas beneficiarias de una **prestación por desempleo** de nivel contributivo.

Segregación laboral por sexo-género

14. **Segregación sectorial:** las mujeres constituyen **menos de la décima** parte de la **construcción** (7,6%); en torno a **un cuarto** de la población ocupada en **agricultura** (26%) y en la **industria** (24%), y **algo más de la mitad** del sector **servicios** (53,7%).
15. Las mujeres ocupadas se **concentran** mayoritariamente en el **sector servicios** (88,6%): casi **9 de cada 10** mujeres que trabajan lo hacen en este sector (sólo un 2,6% de las ocupadas lo hacen en agricultura, un 7,6% en industria y un 1,2% en construcción).
16. **Segregación sectorial:** la **ocupación total femenina** se **concentra en 5 ramas** de actividad: en la rama del comercio (18,2%), en actividades sanitarias y de servicios sociales (13,5%), en hostelería (9%), en educación (9,8%) y en empleo doméstico (7,6%).
17. **Segregación horizontal:** 15 de cada 100 ocupadas lo están como trabajadoras no cualificadas en servicios (15,1%), porcentaje que **multiplica por 7** el de varones en esta ocupación, respecto al total de ocupados (2,4%).
18. **Segregación vertical; menos mujeres en puestos de mando:** porcentualmente **hay más hombres que mujeres en puestos de mando:** trabajando como encargados, jefes de taller o de oficina, capataces o similar, como mandos intermedios, como directores de pequeña empresa, departamento, o directores de empresa grande o media; por ejemplo, el porcentaje de hombres **encargados o directores de pequeña empresa duplica al de mujeres** (8,8% hombres, 4,4% mujeres). En el caso de la **dirección de empresa grande o media**, el porcentaje de varones **es casi cuatro veces superior** al de mujeres (1,1% hombres, 0,3% mujeres). También hay más hombres que mujeres en la categoría de ocupados independientes, sin jefes/as ni personal subordinado (11,3% hombres, 8,2% mujeres).
19. **Segregación vertical:** en cambio, hay más mujeres que hombres trabajando como empleados/as con jefes y sin personal subordinado (77,7% mujeres, 63,6% hombres).

Tipo de jornada y tipo de contrato

20. En el año 2011 disponían de un **trabajo a tiempo completo** 9.215.000 varones y 6.133.900 mujeres (**3 millones menos** de ocupadas a tiempo completo).
21. En cambio, las mujeres **multiplican por tres** las cifras del trabajo a tiempo parcial (1.868.000 mujeres y 590.500 varones).
22. El trabajo a **tiempo parcial** está **feminizado**: del total del trabajo parcial, el **76% está ocupado por mujeres**.
23. Más de 6 de cada 10 empleos **fijos discontinuos** están ocupados por mujeres (67%).
24. La participación de las trabajadoras a **tiempo parcial** supuso el **23,3%** en el año 2011 del **empleo total femenino** del mercado laboral español (16 años y más). Es decir, casi **1 de cada 4 ocupadas tenía un contrato a tiempo parcial**, frente al 6% de trabajadores con contrato a tiempo parcial respecto del total del empleo masculino.
25. Las mujeres ocupadas mantienen un **umbral mínimo del 20% en trabajo a tiempo parcial** (20% en el grupo de edad 55-59 años; **por encima de ese porcentaje entre las edades 16-54**, con el techo del 56,4% en el grupo de edad 16-19 años); en los hombres, el umbral mínimo del porcentaje de trabajo a tiempo parcial se produce en el grupo de edad de 55-59 años, con un 2,9%, manteniéndose por debajo del 10% de los 30 a los 64 años, con el techo del 44,7% para el grupo de edad de 16-19 años.
26. Por **grupos de edades** es observable la diferencia de jornada entre mujeres y hombres: **9 de cada 10 varones ocupados** tienen un empleo a **jornada completa** entre las edades de **25 a 64 años**, que se reduce a 8 de cada 10 en el grupo de edad de 20 a 24 años, con **una brecha de género** en cuanto al **empleo a jornada completa** de 18,4 puntos (78% en ellos, 43,6% en ellas).
 - El 89,3% de los varones de 25-29 años tiene jornada completa, **brecha 11,2 puntos**.
 - El 93,8% de 30-34, brecha 16,1 puntos.
 - El 95,3% de 35-39, brecha 17,5 puntos.
 - El 96% de 40-44, brecha 19,3 puntos.
 - El 97,2% de 45-49, brecha 19,7 puntos.
 - El 96,9% de 50-54, brecha 17,7 puntos.
 - El 97,1% de 55-59, brecha 17,1 puntos.
 - El 93,5% de 60-64, brecha de 18 puntos.

27. Por **grupos de edades** es observable la diferencia de jornada entre mujeres y hombres jóvenes: **1 de cada 2 jóvenes** ocupadas de 16 a 19 años tiene un empleo a **tiempo parcial** (56,4%, con una **brecha de género** de **11,7 puntos**). Al igual que **4 de cada 10** jóvenes ocupadas de 20 a 24 años (40,4%), frente a 2 de cada 10 jóvenes ocupados de su misma edad (22%).
28. Los tres **motivos** principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son los siguientes:
- No poder encontrar trabajo a tiempo completo (52,8%).
 - El cuidado de niños/as o personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores (15,4%).
 - Y no querer un trabajo a jornada completa (9,7%).
29. Entre los **varones**, los principales **motivos** (**no aparecen el cuidado ni las obligaciones familiares** entre sus principales motivos):
- No poder encontrar trabajo de jornada completa (61,6%).
 - Otros motivos no especificados (16%).
 - Seguir cursos de enseñanza o formación (10,8%).
30. Son mujeres **7 de cada 10** (el 73,1%) cuando el motivo principal señalado para su trabajo a tiempo parcial es “**no haber podido encontrar trabajo de jornada completa**”.
31. Y son casi **10 de cada 10** (el 96,8%) cuando el motivo de su trabajo a **tiempo parcial** es “**cuidado de menores o personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores**”.
32. La población asalariada **masculina** con contrato de duración indefinida **supera en 2 puntos** a la femenina (76% hombres, 74% mujeres); en cambio, las **asalariadas** con **contrato temporal superan en 2 puntos** a los asalariados (26% mujeres, 24% hombres).
33. En cuanto a la población asalariada en el **sector público**, por tipo de contrato, se constata una **brecha de género** en la **contratación indefinida** de 9,2 puntos (81,2% hombres, 72% mujeres), **mientras las mujeres superan en 9,2 puntos la contratación temporal de los hombres** (28% mujeres, 18,8% hombres).

Salarios

34. **Brecha salarial:** según la Encuesta de Estructura Salarial 2009, la ganancia media anual masculina en 2009 fue de 25.001 euros, mientras que la femenina fue de 19.502 euros. Eso supone que una trabajadora ganó **el 78% de un trabajador** o, desde el otro punto de vista, que el salario medio masculino es un 128% del femenino, y, por tanto, **el salario medio femenino debe crecer el 28% para equipararse al masculino**.
35. **El salario medio de las mujeres fue inferior** al de los hombres **en todas las comunidades autónomas**.
36. Las mujeres tuvieron un salario inferior a los hombres **en todas las ocupaciones**.
37. Las mujeres tuvieron también un salario medio anual **inferior** en **todos los sectores**. La mayor brecha se produjo en el sector servicios, que ocupa a la mayor parte de la población asalariada femenina. Las mujeres de este sector percibieron anualmente, de media, **casi 6.000 euros menos** que sus compañeros (5.938 euros).
38. Entre quienes tuvieron **ingresos menores o iguales** que el Salario Mínimo Interprofesional, **las mujeres triplicaron el porcentaje** de los varones (15,2% mujeres, 5,6% hombres).
39. Mientras que entre quienes tuvieron salarios **cinco veces superiores al Salario Mínimo Interprofesional**, los hombres duplicaron a las mujeres (9,81% hombres, 4,77% mujeres).
40. Las mujeres fueron **mayoría** en la **proporción de trabajadores con ganancia baja** (*low pay rate*): de la proporción de población asalariada cuya ganancia hora estaba por debajo de los 2/3 de la ganancia media, el 64,2% fueron mujeres.

Conciliación: permisos y excedencias

41. El Instituto Nacional de la Seguridad Social ha gestionado 324.405 prestaciones económicas por **maternidad** durante 2011. Del conjunto de prestaciones reconocidas, la mayor parte, 318.607, **casi 10 de cada 10**, corresponden a **permisos disfrutados por la madre** (el **98,2%**), mientras que 5.798 a permisos disfrutados por el padre (el 1,8%).
42. El número de procesos por **paternidad** durante 2011 ha sido de 269.715 (54.690 menos).

43. En 2011 se registraron 40.330 **excedencias por cuidado familiar**, de las que 37.875 correspondieron a solicitudes presentadas por mujeres (el 93,9%) y 2.455 por hombres (el **6,1%**).
44. Tener hijos o hijas afecta de manera **desigual** a las oportunidades de empleo de mujeres y hombres. El número de **hijos e hijas disminuye la participación de las mujeres en el mercado laboral** en relación a los hombres en circunstancias similares. En España, en el año 2009, la tasa de empleo de los varones de 25 a 49 años sin hijos o hijas era del 79,9%; en el caso de tenerlos menores de 12 años la tasa de empleo era más alta (83,6%). El valor más alto en varones se alcanza con dos menores de 12 años (84,9%).
45. En el caso de las **mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos o hijas menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo**: para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos o hijas la tasa de empleo en el año 2009 era del 69,1%.
- Y se reduce al 60,7% en el caso de tener menores de 12 años.
 - Con 1 hija o hijo menor de 12 años, el valor de la tasa es del 63,2%.
 - Y del 58,6% en el caso de 2 menores de **12 años (casi 30 puntos menos que los hombres)**.
 - Con 3 hijos o hijas o más el valor de la tasa es del 45,1%.
46. **Conciliación sin corresponsabilidad**: 1 de cada 5 mujeres con un niño o niña menor de ocho años redujo su jornada laboral en un mes o más para cuidarle. Y 1 de cada 3 tomó una excedencia de 6 a 12 meses.

Pensiones

47. Brecha salarial de género en **pensiones de jubilación**: en diciembre de 2010, 3.059.912 varones tenían una pensión contributiva, con un importe medio de 1.044,40 euros, mientras que 1.761.506 mujeres (el 35,8%) tenían este tipo de pensión, con un importe medio de 619,91 euros (una **pensión media** que era el **59,3% de la media masculina**).
48. En 2010, las mujeres suponían el 34,6% de las pensiones contributivas por incapacidad permanente, el 10,3% de las pensiones por accidentes de trabajo y el 5,3% de las pensiones por enfermedades laborales.
49. Asimismo, las mujeres constituían el 98,2% de las personas perceptoras de pensión por el Régimen Especial de Empleo del Hogar, con un importe medio de 489,68 euros.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

50. Según un estudio publicado por el Instituto de la Mujer, en 2005 **1 de cada 4 trabajadoras (24,3%) percibió la presencia de conductas asociadas a acoso sexual en su trabajo**; el **14,9%** de las trabajadoras en España sufrió alguna situación de acoso en 2005 (acoso técnico), y **1 de cada 10 (9,9%)** declaró haber sufrido acoso sexual (acoso declarado).
51. En cifras, el estudio estimaba que en 2005, 1.310.000 trabajadoras sufrieron en España alguna situación de acoso sexual en su trabajo en el último año (acoso técnico), y que 835.000 mujeres fueron conscientes de ello (acoso declarado).
52. En 2010, la Inspección de Trabajo (ITSS) realizó 577 actuaciones por acoso sexual y 320 actuaciones por acoso por razón de sexo.

II. Ámbito social

II. ÁMBITO SOCIAL

Corresponsabilidad. El trabajo del cuidado y doméstico

53. Según la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, los varones ocupados dedican de media al **trabajo remunerado** 8 horas y 16 minutos y las mujeres una media de 6 horas y 53 minutos.
54. Según la misma encuesta, las mujeres ocupadas dedican una media de 3 horas y 47 minutos a **actividades de hogar y familia** frente a las 2 horas y 21 minutos de los hombres; por tanto, las mujeres dedican a su familia y su hogar **más de 9 horas semanales** que los hombres.
55. Un **21,4% de mujeres ocupadas** dedica 3 o más horas diarias específicamente a realizar tareas del hogar, frente a un **4,5% de varones ocupados**.
56. **Cuidado informal feminizado:** según datos del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, el **93,5% de las personas cuidadoras no profesionales** que se encargan del cuidado de personas en situación de dependencia, con alta en Seguridad Social, **son mujeres**.
57. Las mujeres son quienes **encabezan las familias monoparentales** en **9 de cada 10 casos**: en 2011 son la persona de referencia en el 88,8% de los hogares de tales familias cuando tienen una hija o hijo, y son mujeres en más de 9 de 10 casos si el número de hijas o hijos es superior a dos.
- El 87,3% cuando tienen dos.
 - El 93,5% cuando tienen tres.
 - El 90,9% cuando tienen cuatro.
 - Y el 100% cuando tienen cinco o más.
58. **Ámbito rural:** un 64,4% del total de personas que conviven con alguna persona en situación de dependencia afirman ser sus cuidadoras o cuidadores principales. Las diferencias entre varones y mujeres alcanzan una **brecha de género de 40,4 puntos** porcentuales a favor de las mujeres. **Son cuidadoras principales el 84,7% de las mujeres que conviven** con alguna persona en situación de dependencia, frente al 44,3% de los varones.

Discriminación múltiple

59. Las **mujeres con discapacidad** en 2010 (últimos datos INE, para los grupos de edades 16-64 años) tenían en la tasa de actividad con respecto a los hombres con discapacidad una **brecha de género** de 9 puntos (hombres 40,4%, mujeres 31,0%).

60. La tasa de **paro** de las mujeres con discapacidad era también **superior a la de los hombres** (24,9% mujeres, 22,3% hombres).
61. En cuanto a **tasa de empleo**, también la de las mujeres con discapacidad es **2 puntos inferior** que la de los hombres en la misma situación (29,3% mujeres, 31,4 hombres).
62. **En el ámbito rural:** en cuanto a la desigualdad laboral entre mujeres y hombres detectada podemos referir, para la **actividad laboral**, una **brecha de género de 21,7 puntos** (hombres 73%, mujeres 61,3%).
63. **Brecha de género en la tasa de empleo en el medio rural: 23,3 puntos** (hombres 72,3%, mujeres 49%); por grupos de edades, la brecha cae hasta **13,8 puntos** en el grupo de 20-39 años y sube a **32,1 puntos** en el de 50-65 años.
64. **Tasa de inactividad en el medio rural:** el estudio señalado estima que la **brecha de género** es de -23 puntos a favor de las mujeres (mujeres 38,4%, hombres 15,1%); en el caso de las mujeres, la mayoría por dedicarse al trabajo doméstico no remunerado (77,6% mujeres, 3,3% hombres, **brecha de género de -74,3 puntos**), mientras que en el caso de los hombres, la mayoría por ser pensionistas (75,3% hombres, 13,2% mujeres, **brecha de género de 62,1 puntos**).
65. Los **hogares unipersonales de personas mayores** son **mayoritariamente femeninos**:
- En el **grupo de edad de 65-69 años**, el porcentaje de mujeres que viven solas es más elevado que el de varones (15,6% frente al 11,4%).
 - En el de 75-79 años, casi lo **triplica** (31,7% frente al 11,4%).
 - Y entre los 80-85 años viven solas el **doble** de mujeres (35% mujeres, 17,8% hombres).
66. Casi **1 de cada 3** mujeres mayores de 65 años dedica la mayor parte del día a cuidar de sus nietos y nietas (un 31%).
67. El nivel educativo del **83%** de las mujeres mayores no va más allá de los **estudios primarios** y las mujeres **siguen en cabeza en analfabetismo**. La **brecha de género** en este caso –analfabetismo de personas mayores– es significativamente **más alta en España** que en la UE-27; en el año 2008, la brecha de género en la UE-27 era de 4,7 puntos y en España de **19,2 puntos** (la **española multiplica por cuatro** la brecha europea).

Poder y toma de decisiones

68. **Déficit en paridad en el gobierno central:** las mujeres **no llegan a ocupar la tercera parte** de los ministerios del actual gobierno (30,8%).
69. **En los gobiernos autonómicos:** las mujeres sólo **encabezan el 21,1% de los gobiernos** autonómicos (4 de 19 CCAA) y **ocupan el 34,1% de las consejerías**. La mayoría de las CCAA (12 de las 19) está por debajo del 40% en consejeras: Aragón (11,1%), Asturias, Baleares (14,3%), Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Madrid, Murcia (12,5%), Navarra, La Rioja (14,3%) y Melilla.
70. **En los gobiernos locales:** sólo el **16,8% de las alcaldías está a cargo de mujeres**. Además, las mujeres son **presidentas sólo en una décima parte** de las diputaciones provinciales (10,8%), en **menos de una tercera parte** de los Cabildos insulares (30%) y en **ninguna** de las diputaciones forales (0%).
71. **En el poder legislativo:** en la actual legislatura, las mujeres ocupan el **36% de los escaños del Congreso** y el **33,3% de los del Senado**. Además, están por debajo de alcanzar el 40% de parlamentarias los parlamentos de Aragón, Canarias, Navarra y La Rioja.
72. **En los órganos constitucionales:** las mujeres también están **muy por debajo** del 40% en estos órganos: en abril de 2011 ocupan el 19,2% de los puestos en el Consejo de Estado; el 33,3% del Consejo General del Poder Judicial; el 7,1% del Tribunal de Cuentas; el 8,3% de la Junta Electoral Central y el 21,3% del Consejo Económico y Social.
73. **En la alta dirección de empresas:** en mayo de 2011, las mujeres constituyen el **0% de las presidencias** de las empresas del Ibex-35, el **8% de las vicepresidencias**, el **11,4% de los puestos del consejo** de administración y el **0% de consejeras secretarías**.
74. **En instituciones públicas y privadas:** en las **juntas directivas de las Reales Academias** españolas las mujeres ocupaban en 2011 **menos de la décima parte** de los puestos directivos (el 9,3%).
75. Algunas de estas instituciones no contaba con **ninguna mujer entre sus cargos directivos**: R.A. Bellas Artes de San Fernando; R.A. CC Exactas, Física y Química y Naturales; R.A. CC Políticas y Morales; R.A. Jurisprudencia y Legislación; R.A. Medicina; R.A. CC Veterinarias. La Real Academia Española de la Lengua, 11,11% de mujeres.
76. La participación de las mujeres como **académicas numerarias** en las Reales Academias también está **muy por debajo** del umbral de representación equili-

brada: un **7,4% de media**. En **ninguna** de las 11 Reales Academias se llega al 40% de académicas numerarias. No cuenta con **ninguna académica** numeraria la de Jurisprudencia y Legislación.

77. En mayo de 2011, las mujeres desempeñan el **2,3%** de las presidencias de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.

Violencia de género

78. En 2011, según los datos del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 61 mujeres perdieron la vida en España a manos de agresores que eran sus parejas o lo habían sido, lo que supone que **cada 6 días una mujer fue asesinada** por este motivo.
79. En nueve años (2003-2011) han muerto asesinadas en España 606 mujeres, casi **6 mujeres de media al mes asesinadas** por esta causa (5,6).
80. En 2010 se cursaron 134.105 **denuncias** por violencia de género (una media de **367 denuncias al día**); a 31 de diciembre de 2011 el número de mujeres que disponían de **protección policial activa** por este motivo es de 19.515.
81. En cuatro años (2007-2010) se cursaron 538.063 denuncias por violencia de género, una media de **389 denuncias al día**.
82. Según una encuesta de opinión realizada por el Observatorio Estatal de Violencia de Género realizada en 2009, el 87,2% de las personas encuestadas creía que la violencia contra las mujeres era un fenómeno extendido en España, siendo **rechazado por 9 de cada 10** (el 91,6%). Prácticamente 1 de cada 10 personas encuestadas decía conocerlo **a partir de su experiencia cotidiana** (9,5%).
83. Un 18,4% de los hombres y un 11,5% de las mujeres encuestadas creen que muchas mujeres se aprovechan de la ley interponiendo denuncias falsas. Casi la mitad de los varones encuestados (45%) y 1 de cada 4 de las mujeres encuestadas (28%) consideran “culpables” a las mujeres víctimas del maltrato por seguir conviviendo con su agresor.

Educación, cultura, medios de comunicación

84. En el curso 2008-09 las mujeres representaban el 64% del profesorado del conjunto de las enseñanzas; eran el 81,5% del profesorado de E. Especial; el

81,4% de Infantil y Primaria; el 73,9% de E. de Idiomas; el 55,2% de E. Secundaria y FP; el 45,4% de las EE. Artísticas y el 36,6% de la E. Universitaria.

85. En la **enseñanza universitaria**, en el período citado, las mujeres eran el 42% del profesorado titular de escuela universitaria, el 37,7% del profesorado titular de universidad y el **15,4% de las cátedras** de universidad. Sólo el **13% de los rectores** de las universidades españolas estaba ocupado por mujeres, poco más de **1 rectora de cada 10 rectores**.
86. En el año 2009, la cifra de abandono educativo temprano de chicas en España (24,7%) **uplicaba** la cifra de la UE-27 (12,5%), lo que significa que **1 de cada 4 jóvenes de 18 a 24 años no ha completado la educación secundaria** (en los jóvenes, la tasa de España, 37,4%, también **uplica** la de la UE-27, 16,3%).
87. La tasa de **graduados en ciencia y tecnología** es superior en los varones, 15,8% en el año 2009, prácticamente **el doble que en las mujeres**, un 7,2%.
88. El 55,5% de las personas que han obtenido el **título de doctor** en alguna universidad española en el periodo entre 1990 y 2009 son varones, **10 puntos por encima de las mujeres**, que son el 44,5%. El número de doctores varones es **superior al de mujeres** para todos los tramos de edad, excepto en el grupo de menores de 35 años.
89. El *Libro Blanco de la Ciencia 2011* señala que al comparar hombres y mujeres con las mismas características en términos personales, profesionales y de productividad académica, se observa que la probabilidad de que un profesor titular sea **promocionado a catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer** con similares características personales, familiares y profesionales.
90. Al comparar hombres y mujeres con las mismas características en términos personales, profesionales y de productividad académica, ambos con hijos o hijas, se observa que **la tenencia de hijos o hijas afecta mucho más negativamente a la mujer**: un hombre con hijos o hijas tiene una probabilidad 4 veces mayor de ser promocionado a catedrático que una mujer de similares características.
91. En el año 2010, un 70,4% de varones y un 64,4% de mujeres habían usado el ordenador en los últimos tres meses. Esta **brecha de género, de 6 puntos, se duplica** para el intervalo de edad de 65 a 74 años (44% varones, 32,4% mujeres). La brecha digital de género comienza a aparecer a partir de los 35 años, siendo prácticamente inexistente para las edades más jóvenes. Un **29% de las mujeres de entre 16 y 74 años** nunca ha usado el ordenador, 4 puntos por encima de los hombres y 4 puntos también por encima de la media europea.

92. 6 de cada 10 mujeres (61,3%) de entre 16 y 74 años **no utilizaron Internet** en España en 2010, con una **brecha de género** de 6 puntos respecto a los varones. La **mayor** brecha digital de género se dio **en el tramo de edad de 55 a 64 años** (11,9 puntos).
93. Sólo el 24% de los puestos de trabajo en el sector de informática y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) están ocupados por mujeres en **España**, según datos de la OCDE, es decir, **no llegan a la cuarta parte del empleo en las TIC**.
94. Sobre el conjunto de premiados y premiadas en todas las categorías de premios nacionales otorgados por el Ministerio de Cultura, desde la creación de los distintos premios analizados, los varones aglutinan el 90% de los reconocimientos (sólo **1 de cada 10** premios ha recaído en una **mujer**).
95. Desagregando por Premios Nacionales ámbito de las Letras: Letras Españolas: tres mujeres premiadas (11%); Ensayo, una (3%); Literatura Dramática, una (5%); Literatura Infantil y Juvenil: siete (20,5%); Narrativa: dos (6%); Poesía, tres (9%); Historia de España: una (3%); Traducción: cinco (13%); Obra de Traductor/a: cuatro (18,1%); Fomento de la Lectura: **ninguna** (0%); Cómic: **ninguna** (0%); Mejor labor editorial: **ninguna** (0%); Periodismo Cultural, creado en 2009: **ninguna** (0%)...
96. Por Premios Nacionales ámbito Artes visuales, Cinematografía y Artes Audiovisuales, Artes Escénicas...: Artes plásticas: desde su creación, siete premiadas (13%); Fotografía: tres (17%); Diseño de Moda, creado en 2009: **ninguna** (0%); Cinematografía, desde su creación, en 1980, seis (15%); Teatro, nueve (20%); Circo, dos (10%); Artes escénicas infancia y juventud, creado en 2009: **ninguna** (0%); Música, siete (12%)...
97. **En el cine y en el mundo del arte**: sólo **1 de cada 10** (10%) de las personas que **dirigen películas de cine en España** es mujer. Respecto a **las mujeres artistas**, sólo han protagonizado el 9,4% de las exposiciones individuales en las **galerías españolas en los últimos diez años** (2000-09).
98. **Menor representación de las mujeres en los medios de comunicación**: en un estudio sobre representación de género en los principales medios de comunicación online (prensa, radio y televisión) en España, se constató que las **mujeres** sólo constituían el **17% de los casos de menciones a personas** (82% menciones a hombres). En el mismo estudio se constata que, cuando se nombra a una persona con el nombre propio, se trata de un **hombre** en **9 de cada 10** veces (90% hombres, 10% mujeres). En el **91% de los casos son hombres** quienes aparecen en los pies de foto de las **fotografías identificados** con nombre propio.

Pobreza y desigualdad económica

99. La **tasa de pobreza relativa** en los hogares unipersonales es **mayor si la persona de referencia es mujer**. En el año 2009, en España la tasa de pobreza relativa de los hogares unipersonales formados por una mujer era del 38,9% y del 20,9% en el caso de los varones (**brecha de género de 18 puntos**).
100. **Pobreza en mujeres mayores**: la tasa de pobreza relativa para las mujeres de 16 a 64 años en 2010 en España ha sido del 19,4% (casi 1 de cada 5), y de las de 65 años y más, del 26,7% (**1 de cada 4**).

FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

- Bravo Sueskun, Carmen (2011); “La transversalidad de género en la acción sindical. Presente y futuro”, en *Gaceta Sindical (Reflexión y debate)*, nueva etapa, nº 16, Madrid: Confederación Sindical de CCOO, págs. 259-269.
- CES (2011). *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Consejo Económico y Social de España.
- CCOO (2011). *Mercado de Trabajo. Evolución 2007-2011*, Secretaría de Empleo y Migraciones, Confederación Sindical de CCOO.
- *El País*. 16-12-2010. “El cine español, a cruzar fronteras”. Datos declaraciones de la ministra de Cultura, Ángeles González Sinde.
- *El País*. 20-02-2011. “El techo de cristal en el mundo del arte”. Datos del informe presentado por la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales.
- INE (2011). Encuesta de Estructural Salarial. Año 2009. Nota de prensa de 22-06-2011.
- INE (2011). Mujeres y hombres en España 2011.
- INE (2011). EPA III y IV Trimestre 2011.
- INE (2011). EPA. Variables de submuestra. Año 2010. Nota de prensa 20-05-2011.
- INE (2011). El empleo de las personas con discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Años 2010 y 2009. Datos provisionales. Nota de prensa 19-12-2011.
- INE (2011). Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar (EPA). Nota de prensa 01-07-2011.
- EIGE (2010). 100th International Women's Day - 100 Inequalities remain, Instituto Europeo para la Igualdad de Género. <http://www.eige.europa.eu/100-international-womens-day-100-inequalities-remain>
- MARM (2011). *Diagnóstico de igualdad de género en el medio rural*, Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.
- MCIN (2011). Libro blanco (interactivo). *Situación de las mujeres en la ciencia española, 2011*. Ministerio de Ciencia e Innovación.

- MCU (2011). *Mujeres y cultura. Políticas de igualdad*. Ministerio de Cultura.
- MEYSS (2012). Maternidad, Paternidad, Excedencia por cuidado familiar, Cuarto Trimestre 2011, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Nota de prensa 26-01-2012.
- MTIN (2011). *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2010*, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- MSPSI (2010). *III Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer*, Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, noviembre 2010.
- MSPSI (2011). *IV Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer*, Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, noviembre 2011.
- MSPSI (2011). *Las mujeres mayores en España 2011*. IMSERSO/Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- MSPSI (2011), *Boletín estadístico Datos violencia de género a 31 diciembre 2011*. Ministerio de Sanidad. Servicios Sociales e Igualdad.
- Inmark Estudios (2006), *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*, Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Franquet, Rosa (dir) (2006); *Representación de género en los principales medios de comunicación online*, Instituto de la Mujer.

Gua der nos

