

Hay que mejorar las condiciones del empleo femenino para reducir la brecha salarial



22
febrero

**DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL
ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

■ En los últimos años, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha visto agravada como consecuencia de la crisis, las políticas de recortes y los cambios legislativos introducidos por la regresiva reforma laboral del PP. Los últimos datos disponibles (año 2013) confirman que las mujeres tienen que trabajar 67 días más al año para ganar el mismo salario/hora que un hombre, por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor.

Además, como subraya la secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, Ana Herranz Sainz-Ezkerra, “la menor renta salarial de las mujeres también lleva asociada, de cara al futuro, una mayor desprotección social; ya que al cotizar menos perciben menores prestaciones por desempleo y jubilación”.

Para combatir esta situación de desigualdad y discriminación, CCOO insiste en la necesidad de luchar por un empleo de calidad, así como en incluir desde la negociación colectiva cláusulas de acción positiva para la promoción y formación de las mujeres, y en hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.

■ ■ Si se analiza la brecha salarial anual, la desigualdad se acentúa.

Las mujeres ganan al año un 31% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor.

La crisis, las políticas de austeridad y la reforma laboral impuesta por el Gobierno han contribuido a la destrucción de puestos de trabajo, provocando un aumento de las tasas de paro de hombres y mujeres, hasta llegar al 25% y 26% respectivamente. En esta situación, la brecha salarial persiste y aumenta.

Si en el año 2011 el salario/hora de las mujeres en España tenía que incrementarse el 17% para equipararse al de los hombres; en 2013 dicho incremento es del 18%. Es decir, las mujeres tienen que trabajar 67 días más al año para ganar el mismo

salario/hora medio que un hombre en 2013.

Si se calcula la brecha salarial anual, la diferencia se acentúa aún más: en 2012, el salario medio de las mujeres tendría que haberse incrementado un 31% para equipararse al de los hombres. Esto indica que una mujer debería trabajar 113 días más para que su salario se equipare al de un hombre.

Por grupos de edad, se comprueba que la brecha aumenta entre los 45 y los 60 años; es decir, tiene mayor incidencia en una parte importante del tiempo de cotización, que es un elemento fundamental para el cálculo de la protección social (desempleo, jubilación).

En los tramos de edad más bajos los salarios medios de mujeres y hombres son bastante similares, aún siendo superiores los de los hombres. Una de las causas es que las mujeres acceden al mercado laboral más tarde debido a su permanencia en el sistema educativo, estrategia individual orientada a conseguir una mejor inserción en el mercado laboral.

A partir de los 30 años (periodo que coincide principalmente con la maternidad), el salario de los hombres aumenta de forma constante durante todo el periodo de vida laboral. El salario de las mujeres en la década de los 30 aumenta muy poco en relación a la entrada al mercado laboral, teniendo en años posteriores un aumento muy suave. Esta situación se traduce en unas marcadas diferencias salariales que llegan a ser de 8.952 euros en el grupo de 55 a 59 años. Es en este tramo de edad donde la brecha salarial es más elevada (40%). Un factor que explica esta situación es el tipo de jornada.

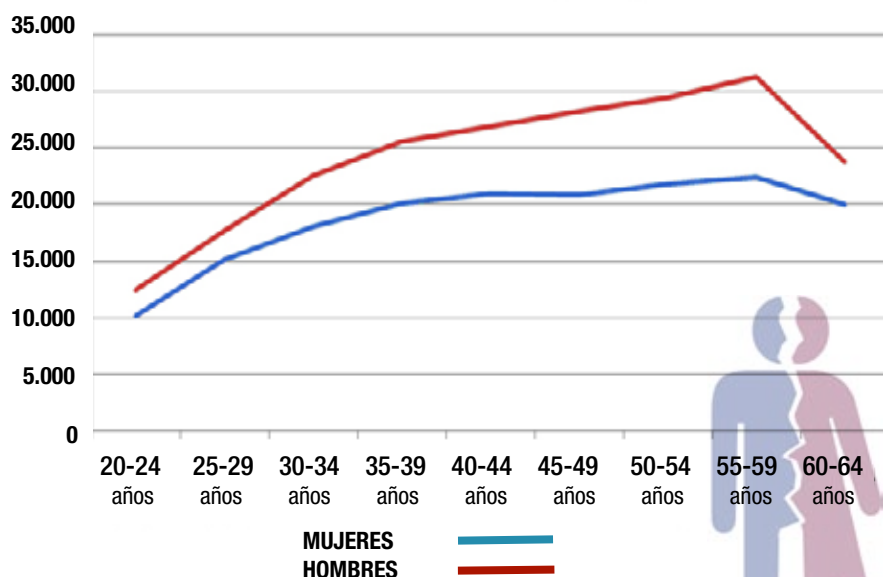
Empleo precario y jornada a tiempo parcial

El 74% de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres. Por grupos de edad la presencia de mujeres en la jornada a tiempo parcial es superior a la de los hombres en todos los tramos, principalmente a partir de los 30 años. Una razón de este aumento viene motivada porque son las mujeres las que continúan asumiendo las tareas de cuidado, tanto de menores como de mayores y personas dependientes.



A más brecha en la cotización,
más brecha en protección
social: desempleo, pensiones,
jubilaciones

GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y EDAD (2012)



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2012 (INE)

TIPO DE JORNADA POR SEXO Y GRUPO DE EDAD

	Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	84,4	59,6	40,4	15,6	26,0	74,0
De 20 a 24 años	62,9	59,3	40,7	37,1	40,1	59,9
De 25 a 29 años	77,3	55,3	44,7	22,7	36,6	63,4
De 30 a 34 años	83,9	57,0	43,0	16,1	30,1	69,9
De 35 a 39 años	85,1	60,0	40,0	14,9	21,9	78,1
De 40 a 44 años	85,8	61,0	39,0	14,2	20,9	79,1
De 45 a 49 años	86,6	60,6	39,4	13,4	18,9	81,0
De 50 a 54 años	88,0	60,0	40,0	12,0	19,9	80,1
De 55 a 59 años	88,5	61,2	38,8	11,5	18,4	81,6
De 60 a 64 años	86,1	61,7	38,3	13,9	25,9	74,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del INE-EPA 2014

CC00 advierte que esta situación estructural de permanencia en este tipo de jornada, unida al aumento de la tasa de actividad de las mujeres (motivada tanto por las expectativas de encontrar un empleo en actividades en las que predomina el empleo femenino, como por la progresiva reducción de los ingresos de los hogares) confirma la necesidad de implantar políticas públicas de empleo dirigidas a paliar los efectos del trabajo a tiempo parcial.

Asimismo, estas políticas, orientadas a evitar el abuso de la contratación a tiempo parcial, tienen que combinarse con otras medidas que sirvan para romper la segregación horizontal y vertical existente en el mercado laboral, así como mejorar la atención a la dependencia.

Unido a ello, **CC00** considera necesario reactivar la negociación de planes de igualdad incidiendo en medidas destinadas a corresponsabilidad, promoción, clasificación profesional y retribución.