

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL

Situación sociolaboral

PANORÁMICA DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO

LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MERCADO LABORAL

- En el Estado español, en las últimas décadas, **las mujeres se han incorporado a la demanda de empleo y al trabajo asalariado de manera paulatina pero imparable.**
- La población ocupada femenina se duplicó entre 1996 y 2008, cuando alcanzó un máximo de **8,5 millones de mujeres.**
- A partir de 2008, el empleo de las mujeres **ha caído durante los años de la crisis**, estando en la actualidad de nuevo en **8,5 millones (1º Trimestre 2018,EPA).**

PANORÁMICA DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO

LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MERCADO LABORAL

- La tasa de empleo femenina **aumentó desde el 33% en 1996 hasta un máximo del 56% en 2008**. En los años siguientes ha ido bajando, como también la de los hombres
- En la actualidad (EPA 1ºT 2018), la tasa de empleo (16-64 años) se sitúa en:
 - **Mujeres: 56,59% // hombres: 67,55%**

PANORÁMICA DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO

VISIBILIZAR LA DESIGUALDAD

- **El panorama de las mujeres ante el mercado laboral en España se resume en:**
 - **Menor y peor empleo.**
 - **Más paro.**
 - **Temporalidad mayor.**
 - **Precariedad.**
 - **Discriminación salarial.**
 - **Segregación horizontal (“paredes de cristal”).**
 - **Segregación vertical (“techo de cristal”).**
 - **Mayor contratación a tiempo parcial.**

PANORÁMICA DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO

VISIBILIZAR LA DESIGUALDAD

- La lectura **de los datos absolutos no es suficiente** para entender la situación laboral de las mujeres.
- Es necesario aplicar un **enfoque de género** que permita visibilizar las bolsas de desigualdad laboral que subsisten, los obstáculos que les afectan, que pueden resumirse en **menos empleo, más paro, presencia de segregaciones y discriminación salarial**.

INDICADORES LABORALES DE GÉNERO

- Un número limitado de indicadores laborales sirven para mostrar **el menor y desfavorable acceso de la mujer a la actividad laboral en relación a los hombres**
- **Las mujeres soportan**, en relación a los hombres:
 - menor tasa de **actividad**
 - menor tasa de **ocupación**
 - mayor tasa de **desempleo**
 - mayor tasa de **temporalidad**
 - mayor peso del **tiempo parcial...**

EVIDENCIAS DE DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD (2017)

- **1,5 mill de inactivas más debido a roles de género**
- **Paro feminizado: 2 mill desempleadas.**
- **Brecha de género en actividad: 12 puntos**
- **Brecha de género en empleo: 12 puntos**



EVIDENCIAS DE DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD (2017)

- Déficits en **corresponsabilidad y en servicios públicos de conciliación.**
- **Violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo**
- **Déficits en reconocimiento y en participación en órganos de poder (también económico)**
- **Pobreza feminizada**, especialmente en trabajadoras **precarias, desempleadas o con menores a cargo**



EVIDENCIAS DE DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD (2017)

- **Brechas de género en prestaciones y pensiones** tanto en cobertura como en cuantías.
- Brecha salarial: las **mujeres reciben de media 6000 euros menos al año**
- Segregación: **9 de cada 10 empleos de las mujeres en el sector servicios** mayor peso del **tiempo parcial...**
- Tiempo parcial feminizado: **3 de cada 4 empleos a tiempo parcial son para mujeres**



EVIDENCIAS DE DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD (2017)



OBSTÁCULOS Y BRECHAS DE GÉNERO

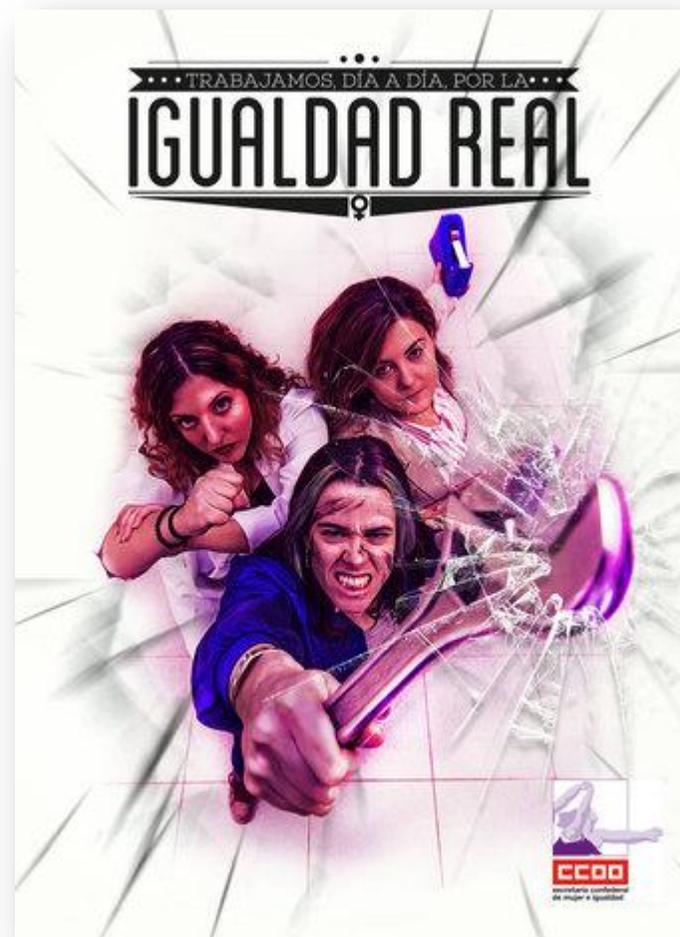
FACTORES DE GÉNERO QUE DIFICULTAN EL ACCESO DE LAS MUJERES AL EMPLEO Y SU PERMANENCIA:

- Derivados de **factores personales y educativos**: edad, estudios, cualificación...
- Derivados del **sector** de actividad
- Derivados de la **precariedad** laboral
- Derivados de **la ausencia de corresponsabilidad familiar** y de la “**doble jornada**” que se ven abocadas a asumir las trabajadoras

OBSTÁCULOS Y BRECHAS DE GÉNERO

SEGREGACIÓN LABORAL VERTICAL:

- Las mujeres y los hombres registran una **ocupación desigual en determinados sectores económicos y ramas de actividad**. Asimismo, mantienen una **presencia desigual en las diferentes categorías profesionales y puestos de trabajo**.
- Esta **desigual concentración** y distribución por sexos en **sectores y categorías** laborales se denomina, respectivamente, segregación horizontal o sectorial y segregación vertical u ocupacional.



OBSTÁCULOS Y BRECHAS DE GÉNERO

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y SECTORIAL

- **El perfil ocupacional de hombres y mujeres es diferente.**
 - Las mujeres se localizan en mayor medida en **ocupaciones técnicas y administrativas**, en trabajadoras de **los servicios y en trabajos no cualificados**. Es decir, en los dos extremos: **en las ocupaciones muy cualificadas y en las menos cualificadas**.
 - **Los hombres se distribuyen más homogéneamente**, destacando el peso de los oficios y trabajadores cualificados de la industria y construcción y los operadores de instalaciones y maquinaria

OBSTÁCULOS Y BRECHAS DE GÉNERO

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO

- Existe **discriminación salarial de género**, cuando por el hecho de ser mujer se accede a (o eso repercute en) una **retribución menor por realizar el mismo trabajo**, o un trabajo de igual valor, o cuando se percibe discriminación en el acceso a una situación laboral (y por tanto salarial) igual a la de los hombres.
- **1 de cada 5 mujeres tuvo en 2015 ingresos menores** o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
- **Las mujeres son mayoría entre quienes tienen los ingresos más bajos..**

OBSTÁCULOS Y BRECHAS DE GÉNERO

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO

- El porcentaje de mujeres con ingresos menores o iguales al SMI duplica al de los hombres (**18,2% mujeres, 7,4% hombres**)
- La proporción de personas trabajadoras con **ganancia baja** (**asalariados/asalariadas cuya ganancia hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana**), fue del 16,7% en 2015: **el 65,5% eran mujeres**
- **El salario medio anual de las mujeres fue en 2015 de 20.051,58 euros**, y el de los hombres fue de 25.992,76 euros. **Las mujeres dejaron de percibir, por tanto, 5.941,18 euros**. Es decir, el equivalente al **30%** de su salario anual

OBSTÁCULOS Y BRECHAS DE GÉNERO

DIFICULTADES PARA CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- **Déficits en servicios públicos de conciliación**, en corresponsabilidad determinan que se siga adjudicando a las mujeres el cuidado familiar, según el rol de género
 - **9 de cada 10 excedencias por cuidado familiar** son tomadas por mujeres.
 - **Menos de la mitad (43,7%) de menores de 3 años** asistió en 2016 a centros infantiles

OBSTÁCULOS Y BRECHAS DE GÉNERO

DIFICULTADES PARA CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- **1 de cada 4 mujeres (25 -54 años) empleadas con 1 hijo/hija trabaja a tiempo parcial (EPA 3T 2017)**
 - La principal razón alegada es que no hay o **no han podido costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos/hijas (53,3%)**.
 - El porcentaje más alto de **inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas está en el grupo de edad de 35- 44 años (31,7%)**.

OBSTÁCULOS Y BRECHAS DE GÉNERO

Es necesario

Aumentar las tasas de actividad y empleo de las mujeres, favorecer la formación y promoción laboral, promover la salud laboral, combatir la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Garantizar la calidad del empleo, reduciendo la contratación temporal, fomentando la contratación indefinida y asegurando la igualdad de oportunidades y trato en las condiciones laborales (salario, formación, promoción...).

Favorecer el acceso de las mujeres al empleo en sectores no feminizados, orientándoles mediante un itinerario formativo no estereotipado que favorezca la cualificación y diversificación profesional

NECESIDADES Y DEMANDAS PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES. ADOPCIÓN MEDIDAS EFICACES EN EMPLEO

LA SITUACIÓN DE DESIGUALDAD EN EL EMPLEO ENTRE HOMBRES Y MUJERES REQUIERE DE LA ADOPCIÓN DE **MEDIDAS EFICACES PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES QUE TODAVÍA PERSISTEN.**



NECESIDADES Y DEMANDAS PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES. ADOPCIÓN MEDIDAS EFICACES EN EMPLEO

Es necesario

- **Aumentar las tasas de actividad y empleo de las mujeres, favorecer la formación y promoción laboral, promover la salud laboral, combatir la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**



NECESIDADES Y DEMANDAS PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES. ADOPCIÓN MEDIDAS EFICACES EN EMPLEO

Es necesario:

- **Garantizar la calidad del empleo, reduciendo la contratación temporal, fomentando la contratación indefinida y asegurando la igualdad de oportunidades y trato en las condiciones laborales (salario, formación, promoción...).**



NECESIDADES Y DEMANDAS PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES. ADOPCIÓN MEDIDAS EFICACES EN EMPLEO

Es necesario:

- Favorecer el acceso de las mujeres al empleo en sectores no feminizados, orientándoles mediante un itinerario formativo no estereotipado que favorezca la cualificación y diversificación profesional.



NECESIDADES Y DEMANDAS PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES. PROPUESTAS DE CCOO

Propuestas de CCOO: Igualdad, un camino sin retorno

- Medidas para combatir:
 - **Segregación educacional, profesional y ocupacional**
 - **Desigualdad y discriminación** de las mujeres en el mercado laboral (**políticas empleo, negociación colectiva, diálogo social**)
 - **Brechas de género en protección social**
 - **Protección y tutela jurídica y laboral frente a la desigualdad y discriminación por razón de sexo**
 - **Erradicar todas las violencia machistas**

NECESIDADES Y DEMANDAS PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES. PROPUESTAS DE CCOO

PARA CCOO TODOS LOS DÍAS SON 8 DE MARZO

Propuestas de CCOO: Igualdad, un camino sin retorno



escuelasindical  ccoo.es

JUAN MUÑOZ ZAPICO

FORMACIÓN SINDICAL Y CULTURA DEL TRABAJO

Perspectiva de género en la acción sindical

Material elaborado por el grupo de trabajo organizado por la Secretaría confederal de Formación Sindical y Cultura del Trabajo. Julio del 2018.

¡CCOO PRIMERA FUERZA SINDICAL!