

MUJERES Y TRABAJO

en la segunda mitad del siglo XX

Acabada la II Guerra Mundial, resurgen campañas ensalzando el prototipo del ama de casa, pero van a ser un fracaso. La etapa de desarrollo económico impulsa el empleo, el consumo y el estado de bienestar. Las mujeres participaron de esa evolución consolidando su presencia entre la población activa.

El aumento de mujeres asalariadas se debe a una serie de factores:



DEMOGRÁFICOS

Se produce una caída de la natalidad y se concentran los nacimientos en unos años determinados permitiendo que las mujeres se reincorporen al trabajo asalariado una vez que los hijos han crecido.

ECONÓMICOS

El desarrollo del sector servicios, viene acompañado de un creciente empleo de las mujeres.



SOCIALES

Se eleva el número de quienes viven solas o se convierten en cabeza de familia debido a las separaciones y divorcios, todas ellas tienen necesidad de trabajar. Las mujeres trabajadoras empiezan a cobrar mayor reconocimiento social que las amas de casa. Y tal vez el factor más decisivo es la eliminación de las prohibiciones legales de ejercer determinadas profesiones, aunque esto no se produce en todos los países por igual, ni al mismo tiempo.



Evolución de las mujeres asalariadas

1970



46,3%

Las mujeres durante esta mitad del siglo XX, han protagonizado el aumento de la población ocupada en el mundo. Según datos de la OCDE, en 1970, las mujeres asalariadas alcanzaban el 46,3%, mientras que en 1990 se llegaba al 60,7%. El aumento

1990



60,7%

afecta a todos los países, excepto a Turquía. Otros países, Bélgica, Grecia, Irlanda, Italia y España no alcanzaban esos porcentajes de mujeres asalariadas. Las mayores tasas de ocupación se concentran en Suecia, Dinamarca, Noruega y EEUU.

Hasta los años 60 las tasas de paro masculino y femenino son iguales. Durante los años 70, aumenta el porcentaje de desempleadas en relación a los hombres y la distancia sigue creciendo durante los años 80. En 1990, en los países de la OCDE, el paro femenino es del 8 % y el masculino de 5,6%. Del año 90 al 95 la tasa de mujeres crece un punto menos que la de los hombres

CRONOLOGÍA

DE LA LUCHA POR LOS DERECHOS DE LA MUJER EN LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX

1906

Primeras elecciones para mujeres que entró en el Parlamento británico.



1907

Primeras elecciones de Clara Zetkin, en el seno del Congreso Internacional de Mujeres Socialistas.

1912

Primeras elecciones a la Cámara de Representantes de los Estados Unidos. Las mujeres obtienen por primera vez el derecho a votar en las elecciones federales.



1913

El Parlamento británico aprueba la Ley del voto de las mujeres. Las sufragistas, encabezadas por Emmeline Pankhurst, se enfrentan a la represión y a la violencia durante la campaña electoral. El movimiento sufragista en los Estados Unidos también gana fuerza. En 1913, las mujeres obtienen el derecho a votar en las elecciones estatales en más de 20 estados.

La Ley de la Propiedad Sufragista hace que los partidos políticos comencen a reconocer la actividad antes de las elecciones.

1917

Aprueba Estados Unidos, por primera vez el voto a las mujeres en el Congreso de los Estados Unidos.



1918

El Parlamento británico aprueba una Ley de extensión del sufragio a las mujeres mayores de 30 años. Desde entonces, en 1930, una mayoría de los países que forman las Naciones Unidas otorgan el derecho al voto a las mujeres.

1920

Se aprueba el 19.º enmienda a la Constitución de EE.UU. por la que todas las mujeres mayores de edad obtienen el derecho al voto.

1931

La Constitución española de 1.ª República otorga el derecho al sufragio a las mujeres mayores de edad.



1945

Las mujeres consiguen el derecho al voto en Francia e Italia.





MUJERES Y TRABAJO

en la segunda mitad del siglo XX

El aumento del número de trabajadoras no se traduce en su presencia en todos los sectores de producción. Los estereotipos y las ideas preconcebidas sobre las capacidades de las mujeres, van a dirigir las hacia determinadas profesiones.

Las tres cuartas partes de las mujeres ocupadas lo hacen el sector servicios al tiempo que se produce una gran pérdida de mujeres por parte de la agricultura.

Las actividades industriales ocupaban, en 1970, a una cuarta parte de las trabajadoras. En 1990 sólo representan el 16,4 %.

Las industrias que agrupaban un mayor número de trabajadoras, eran el textil, el vestido, alimentación, calzado y tabaco. Los puestos que ocupaban eran los más repetitivos, sedentarios, más manuales que mecanizados, con escasa responsabilidad y escasa posibilidad de promoción.



La segregación ocupacional y las diferencias salariales han definido el trabajo de las mujeres en la segunda mitad del siglo XX y aún perviven en el siglo XXI



MARCO NORMATIVO



NORMATIVA INTERNACIONAL

En 1951 el **Convenio 100 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)**, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, recoge por primera vez en un texto normativo la igualdad salarial entre mujeres y hombres.



NORMATIVA EUROPEA

1957 - El Tratado de Roma en su artículo 119, establece la igualdad de retribución entre mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo.

1975 - La Directiva 75/117/CEE, de 10 de Febrero de 1975, recoge la igualdad salarial entre mujeres y hombres no solo por la realización de un mismo trabajo, sino por trabajos de igual valor.

1997 - El Tratado de Amsterdam. Artículo 114, establece que cada estado miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor.

La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo significa:

- Que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida.
- Que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para una mismo puesto de trabajo.

2000 - Carta Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Artículo 23. La igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en el empleo, trabajo y retribución.

2010 - Estrategia de la Comisión para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, que recoge el principio de un salario igual para trabajo igual o de igual valor como una de las 5 prioridades de la Comisión para avanzar en igualdad de género.

2012 - Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2012 - Resolución del Parlamento Europeo sobre la Situación de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea. Se insta a los estados miembros a adoptar medidas para abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres.



NORMATIVA ESPAÑOLA

Constitución Española

Artículo 14. Establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 35.1. Consagra el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 28. Establece que "el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa e indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla".

Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluidas retributivas.

Artículo 6. Concepto discriminación directa e indirecta.

Artículo 11. Acciones positivas.

Artículos 45 y 46. Establece la obligación por parte de las empresas a respetar la igualdad entre mujeres y hombres y evitar la discriminación laboral y se establece a su vez la obligación de las empresas de incluir medidas en los planes de igualdad dirigidas a la eliminación de las desigualdades salariales.



DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

de las mujeres en el mercado laboral

La desigualdad retributiva es una de las muchas desigualdades que soportan las mujeres en el mercado laboral: discriminación en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, etc... Podemos decir que las principales causas son las siguientes:



a) Roles y Estereotipos

La principal causa de la brecha salarial es la prolongación de unos roles y estereotipos del pasado, fruto de la división sexual del trabajo, que persisten en nuestra sociedad y por tanto en el mercado de trabajo.

El patriarcado ha relegado durante mucho tiempo a las mujeres al espacio privado y al trabajo sin retribuir, mientras los hombres se han situado en el entorno de la vida productiva y pública. Esto tiene sus consecuencias en el presente, donde las mujeres aún soportamos que nuestro trabajo profesional esté menos valorado económicamente y que sigamos asumiendo, casi con exclusividad, tareas de cuidado en el ámbito familiar.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo no ha roto la tradicional asignación de roles que se desarrollan en los diferentes espacios. Las mujeres mantienen su rol tradicional de madre y ama de casa, asumiendo la doble jornada laboral, o se ven obligadas a elegir entre una vida profesional o crear una familia.



La tradición y los estereotipos llevan a que frecuentemente sean las mujeres y no los varones los que abandonen, temporal o definitivamente, sus empleos para dedicarse al cuidado de sus hijos o las personas dependientes, o que para ello reduzcan su jornada laboral

En cualquiera de los casos, los ingresos de las mujeres y sus carreras profesionales quedan claramente mermados

DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

de las mujeres en el mercado laboral

b) Desvalorización del trabajo de las mujeres

Con frecuencia, las mujeres ganan menos que los hombres por trabajos del mismo valor, aún cuando los trabajos requieran requisitos similares en cuanto a habilidades, cualificación y experiencia. Las competencias de las mujeres se valoran menos que las de los hombres, estableciéndose dos categorías distintas, con salarios diferentes y adjudicando cada una de las categorías a cada uno de los sexos.

La infravaloración de las competencias y habilidades que se precisan para el desarrollo de determinados trabajos que tradicionalmente vienen desempeñando las mujeres, lleva a que éstas, estén situadas en los niveles más bajos de la clasificación profesional.

Hablamos de trabajos, que reproducen en el ámbito laboral aquellas tareas que las mujeres han desarrollado y desarrollan en el ámbito privado, tales como la limpieza, o el cuidado de personas, y que tienen escaso reconocimiento social.



En contraposición, se produce una sobrevaloración de los puestos de trabajo que normalmente ocupan los hombres, como la responsabilidad sobre equipos de maquinaria, y que se traducen en mejores salarios, y mayores asignaciones de pluses y complementos.

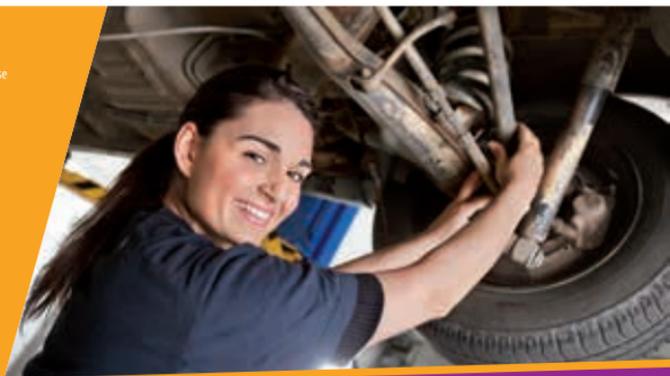
Esta sobrevaloración del trabajo masculino aparece también cuando los hombres se adentran en profesiones tradicionalmente desempeñadas por mujeres, como es el caso del mundo de la costura, con sus grandes modistos, o el mundo de la restauración, con los conocidos hombres chef.

Pero la menor valoración del trabajo desempeñado por las mujeres se produce en la asignación de pluses y complementos.

Éstos se aplican en mayor medida a puestos ocupados en su mayoría por hombres, en atención a la penosidad derivada del empleo de la fuerza física, o a la toxicidad de la manipulación de elementos químicos.

Estos elementos, no son tenidos en cuenta cuando hablamos de trabajos feminizados, que también conllevan en su desempeño penosidad y toxicidad, como son los puestos de limpieza.

Los riesgos psíquicos derivados de la atención continuada, la precisión o la alta velocidad de trabajos feminizados no son reconocidos con pluses ni complementos.



DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

de las mujeres en el mercado laboral



c) Segregación del Mercado de Trabajo

La segregación ocupacional hace referencia a la concentración de las personas trabajadoras en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo en función del sexo. Las mujeres y los varones suelen trabajar en sectores distintos y, dentro del mismo sector o empresa, las mujeres, a menudo, se concentran en los empleos peor pagados. Hablaríamos de dos clases de segregación ocupacional en razón del sexo:

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres, empleándose como administrativas o técnicas, en el sector servicios (empleo doméstico sin cualificar), en la enseñanza. Los hombres se dedican más a la dirección de empresas y de la administración pública, industrias manufactureras y construcción, agricultura y pesca, maquinaria, Fuerzas Armadas, etc.

En la Unión Europea, más del 40% de las mujeres trabaja en sanidad, educación y en la administración pública, siendo en estos sectores el doble de los varones. Por el contrario, las mujeres están infrarepresentadas en los puestos de gestión y de toma de decisiones, donde sólo ocupan el 32% de los puestos de gestión de las empresas de la Unión Europea, el 10% de los consejos de administración de las grandes compañías y el 29% de los empleos científicos y tecnológicos.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Hace referencia a la diferenciación sexual por grados y niveles específicos de responsabilidad o puestos, donde las mujeres normalmente ocupan puestos inferiores. Un dato relevante es que el 75% de los puestos de responsabilidad en entidades públicas y privadas están ocupados por hombres.

El incremento del nivel formativo y de la participación de las mujeres en el mercado laboral, no ha tenido su debida correspondencia con la adquisición de puestos de responsabilidad de las empresas. De esta manera estaríamos ante el denominado **techo de cristal**.



El **techo de cristal** es la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Se trata de una barrera que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando



SITUACIÓN LABORAL

de las mujeres a nivel mundial y europeo



El promedio de la participación femenina en el mundo laboral mundial, se ha quedado estancada entorno al 50%. En ese promedio, la participación laboral femenina oscila entre el mínimo de un 21% en Oriente Medio y el Norte de África y un 63% en Asia oriental, el Pacífico y África subsahariana, siendo de un 50% aproximadamente en Europa y Asia central. En América del Norte la participación femenina laboral se acerca al 60%.

En los países de la OCDE, la brecha de género es muy dispar. En Japón la diferencia se sitúa en 25 puntos porcentuales, mientras que en las principales economías avanzadas la diferencia es de 10 puntos porcentuales de promedio, siendo tan solo de 6 puntos en Suecia.

En los países de la OCDE, el 80 % del empleo femenino se concentra en el sector servicios, frente al 60% de hombres. Son empleos caracterizados por una menor valoración social, bajo status y baja remuneración.

En los países de la OCDE, la segregación en la ocupación, la mayor precariedad del empleo femenino y la maternidad, tienen como resultado la existencia de una brecha salarial de promedio de un 30% entre hombres y mujeres.

La brecha salarial en Europa

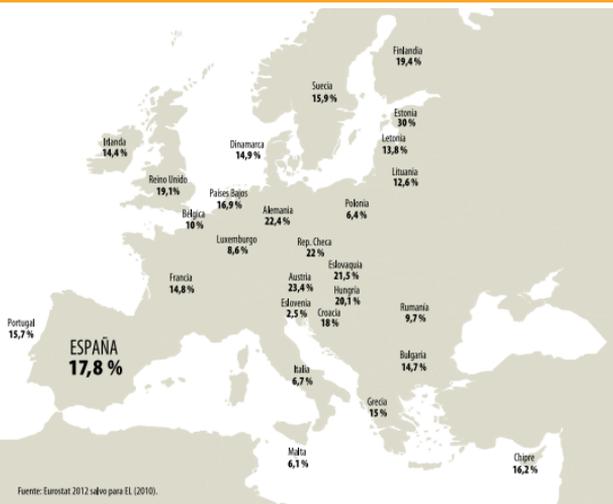
Por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16 % menos por hora que los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres no son las mismas en toda Europa. Es inferior al 10 % en Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo y Rumania, pero superior al 20 % en Hungría, Eslovaquia, la República Checa, Alemania, Austria y Estonia. Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente en la última década, hay algunos países donde se ha incrementado (Hungría y Portugal).

La brecha salarial entre hombres y mujeres existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad.

Por término medio, en 2012, el 83 % de las mujeres jóvenes de la UE cursaban al menos estudios de secundaria, frente al 77,6 % de los hombres. Además, las mujeres representan el 60 % de los graduados universitarios de la UE.

MAPA DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UE-28

Por término medio, las mujeres de la UE ganan aproximadamente un 16,4 % menos que los hombres.



Fuente: Eurostat 2012 salvo para EL (2010).

¿QUÉ EFECTOS TIENE LA BRECHA SALARIAL A LO LARGO DE LA VIDA DE LOS CIUDADANOS?

El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres, es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad. En 2012, el 21,7 % de las mujeres a partir de 65 años estaban en situación de riesgo de pobreza, frente al 16,3 % de hombres de la misma edad.

¿QUÉ DIFERENCIAS HAY ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA FORMA DE TRABAJAR?

La tasa media de empleo entre las mujeres de Europa es en torno al 63 %, frente al 75 % de los hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años.

Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial de la UE. Un 34,9 % de mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a solo el 8,6 % de los hombres. Estos ingresos más bajos, entre otros motivos, repercuten sobre los derechos de pensión futura, su derecho a una pensión y sus prestaciones por desempleo, lo que tiene a su vez efectos sobre la brecha salarial.

¿A UN MISMO TRABAJO, UNA MISMA PENSIÓN?

Los salarios por hora de las mujeres son, de media, en torno a un 16 % inferiores a los de los hombres. Estos ingresos más bajos, entre otros motivos, repercuten sobre los derechos de pensión futura y pueden provocar que más mujeres que hombres sufran pobreza tras la jubilación.

SITUACIÓN LABORAL de las mujeres en España

Hasta el año 1975 las mujeres españolas precisaban del consentimiento del marido para que la esposa pudiera trabajar, el matrimonio era una causa de rescisión del contrato y las ordenanzas laborales recogían una cláusula, con la "dote por matrimonio", para que abandonaran su puesto de trabajo.

Pasos importantes

- Constitución Española (1978).
- Entrada en la Unión Europea (1986). Tratados de la Unión europea y directivas comunitarias en materia de igualdad de oportunidades. Sentencias del Tribunal de Justicia Europeo.
- Normas internacionales (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1983).
- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fruto del diálogo con los interlocutores sociales (2007).
- Modificación de la Ley de Seguridad Social, para que las mujeres que se vieron obligadas a abandonar sus trabajos por ser madres, vieran incrementados sus periodos de cotización a la seguridad social.
- Creación del permiso de paternidad.



EN LA ACTUALIDAD:

La brecha salarial entre hombres y mujeres alcanza casi el 23%, lo que supone que una mujer tiene que trabajar 84 días más al año para ganar lo mismo que un hombre (datos de 2011).

En 2012, más de 7,7 millones de mujeres estaban ocupadas y de ellas, 1,7 millones percibían ingresos inferiores a 612,9 euros al mes, es decir, su sueldo estaba por debajo del umbral de la pobreza.

El empobrecimiento de las mujeres asalariadas es el resultado de su concentración en los salarios más bajos. El 51,4% de las mujeres ganan 1,5 veces el salario mínimo interprofesional (641 euros) y sólo el 0,27% de ellas lo superan en diez veces. De media, las mujeres con trabajo a tiempo parcial (dos millones de empleadas, el 26% de las asalariadas) perciben 719 euros al mes, mientras los hombres en estos trabajos (730.100) superan los 804 euros mensuales.

¿MAYOR FORMACIÓN = MEJOR SALARIO?

Tener un trabajo a jornada completa no es sinónimo de percibir un mayor salario, especialmente si se es mujer en hostelería: ganan un 36,03% menos de media que el resto de trabajadoras y un 49,26% menos que sus compañeros hombres. Tampoco tener mayor formación garantiza mejor sueldo, ya que la brecha salarial en las actividades profesionales científicas y técnicas llega a ser del 30,54%.

En cuanto al desempleo, está peor retribuido y dura menos tiempo que entre los hombres, una parada percibe de media al año 1.825 euros menos que un parado en su misma situación.

Las mujeres también son mayoría entre quienes cobran rentas mínimas de inserción, suponen el 61% del total, 132.801 frente a 84.557 hombres. Las diferencias se agravan cuando se trata de personas con hijos a cargo, pues llegan a ser el 71% de las mujeres las que tienen que recurrir a este tipo de ayudas.



MENOS PARO, MENOS PENSIÓN

Las mujeres se sitúan mayoritariamente en las cuantías más bajas de las pensiones contributivas, con una media de 440,25 euros al mes (dos mujeres por cada hombre en este tramo) y, en cuanto a las de jubilación, la media es de 849,79 euros al mes, un 32,58% menos que entre los hombres

SITUACIÓN LABORAL de las mujeres en Asturias

Paro registrado

El año 2013 se cerró con **103.992 parados en Asturias**, alcanzando el nivel máximo de toda la serie histórica.

Analizando el **paro por sexos**, se aprecia un comportamiento similar en la subida del desempleo con un crecimiento del 5,4% entre las mujeres (2.670 desempleadas más), superando en dos décimas porcentuales a los hombres.

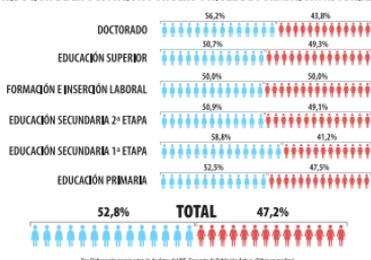
Las diferencias de género son mayores con la edad, así el peso de las mujeres sobre el paro en las distintas cohortes de edad va aumentando pasando de concentrar el 45,7% entre las menores de 25 años, el 50,6% en la de 25 a 44 años y el 51,1% entre las mayores de 45 años. Esto se debe a que las responsabilidades familiares continúan recayendo mayoritariamente en las mujeres y por ello tienen **mayores dificultades a la hora de conciliar la vida familiar y laboral**.

La **tasa de actividad femenina en Asturias** (46,9%) es 6,4 puntos menor que la media y destaca como la **más baja de todo el agregado autonómico**.

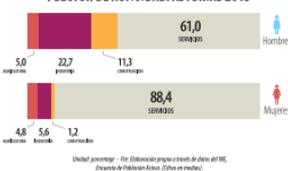
Atendiendo a la **formación**, se observa cómo a medida que el nivel de formación aumenta tienden a reducirse las diferencias entre ambos sexos, excepto en el caso de los estudios de doctorado, de forma que la cifra de ocupados con educación superior y formación e inserción laboral tienden a equilibrarse.



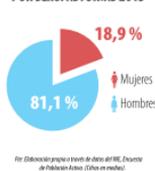
DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR SEXO Y NIVEL DE FORMACIÓN. ASTURIAS 2013



DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD. ASTURIAS 2013



OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL POR SEXO. ASTURIAS 2013



SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

En Asturias el **88,4% de las mujeres ocupadas están empleadas en el sector servicios** (61% de los hombres). En el resto de sectores tienen una menor representación, como en la construcción, donde tan solo suponen el 1,2% (11,3% los hombres), el sector primario con un 4,8% (5% los hombres) y la industria con el 5,6% (22,7% los hombres). Por ramas de actividad, las mujeres tienden a estar ocupadas en la rama de **administración pública, educación, sanidad y servicios sociales** absorbiendo el **66% del total de empleo** en esta rama.

Los **empleos de dirección y gerencia** continúan mostrando una **escasa presencia femenina** de manera que del total de ocupados en puestos de dirección y gerencia **tan solo el 31% están ocupados por mujeres**. En cambio las mujeres tienen mayor presencia en ocupaciones elementales concentrando el 72% del total y en empleos contables, administrativos y de oficina con el 67% del total.

Del total de **empleo a tiempo parcial el 81,1% es femenino**. Este tipo de trabajo suele ir ligado a bajos salarios y alta precariedad.

La **tasa de empleo entre las mujeres en Asturias** (35,5%) es **9 puntos inferior a la de los hombres** (44,5%).

La temporalidad entre las mujeres (25,5%) supera a la masculina en casi 5 puntos porcentuales (20,8%), siendo este diferencial superior a la media del país (1,8 puntos porcentuales) y se sitúa por encima de la mostrada por las mujeres a nivel nacional (24,3%).

INACTIVIDAD

Las mujeres presentan mayores niveles de inactividad que los hombres, de manera que del total de inactivos el 59% son mujeres. Atendiendo a la **dase de la inactividad**, entre los hombres, la principal causa por la que se encuentran inactivos es, por situaciones de jubilación o prejubilación, mientras que en el caso de las mujeres es debido a la atención de los labores del hogar. De manera que del total de inactivos dedicados a labores del hogar el 94% son mujeres.



Las mujeres muestran mayores niveles de desempleo que los hombres, situación que va aumentando con la edad, así las mujeres de 45 años presentan mayores niveles de paro

SITUACIÓN LABORAL

de las mujeres en Asturias

Salarios y pensiones



Las mujeres obtienen un salario medio anual inferior al de los hombres, situándose la brecha salarial en el 26,1%, destacando con la segunda mayor del país, hecho que tiene su explicación en parte por la estructura productiva regional.

La pensión media anual femenina es inferior a la masculina debido a la diferente distribución de las pensiones contributivas, de forma que las mujeres perciben mayoritariamente pensiones de viudedad y a favor de familiares, con menos cuantías por lo general que las de pensiones jubilación e incapacidad permanente donde hay un mayor predominio de los hombres.

SALARIO

Por sexo, las mujeres obtienen un salario medio anual de 15.892€ frente a 22.119€ que perciben los hombres, con lo que el diferencial se sitúa en 6.227 €. Este diferencial entre sexos es el segundo mayor del país tan solo superado por Madrid.

Relacionando los asalariados y salario medio anual por tramo de salario, en el año 2012 el 29% de los asalariados cobraban menos del salario mínimo interprofesional. En este caso, nuevamente se aprecian diferencias importantes, así en el caso de las mujeres el 25% de las asalariadas cobran menos del salario mínimo profesional frente al 24% entre los hombres. Por su parte, si tenemos en cuenta lo general que cobraron más de 10 veces el salario mínimo interprofesional (1.945 asalariados), el 88,4% son hombres y el 11,6% restante mujeres.

Analizando la ganancia media por sexo, se aprecia una brecha salarial, diferencia salarial entre mujeres y hombres, que en el caso de Asturias se eleva al 26,1%, situándose por encima de la media nacional (23%) y destacando en el agregado autonómico con el segundo valor más elevado, tan solo superada por Navarra (28,2%).

Este hecho se debe en parte a nuestra propia estructura productiva, con un gran peso de las actividades industriales y mineras, que cuentan con mayor presencia masculina y mayores salarios que otras actividades como pueden ser los servicios donde hay mayor presencia de mujeres.

ASALARIADOS Y SALARIO MEDIO ANUAL POR SEXO. ASTURIAS 2012

	Asalariados	Salario medio anual
Hombres	211.297€	22.119€
Mujeres	175.799€	15.892€
TOTAL	387.096€	19.291€

Salario Mínimo Interprofesional: 8,37€ (8,40€) - Fuente: AGA, Estadística Tributaria.

PENSIONES

Las mujeres en nuestra región perciben una pensión media anual (11.360€), de 8.266€ inferior a la de los hombres, situándonos como la comunidad autónoma con el mayor diferencial. Esto se debe a la estructura productiva, con un mayor peso de actividades como la industria y la minería, con mayor predominio de hombres y siendo estas actividades las que cuentan con salarios más elevados.

Las mujeres perciben mayor número de pensiones de viudedad y a favor de familiares, mientras que entre los hombres predominan las pensiones de jubilación e incapacidad permanente. Esto explica las menores cuantías de las pensiones en el caso de las mujeres ya que por lo general las pensiones de jubilación e incapacidad permanente llevan asociadas mayores cuantías. Así, la pensión de jubilación entre los hombres (1.313€/mes) supera en casi el doble a la de las mujeres (677€/mes).



DISTRIBUCIÓN DE LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS POR SEXO. ASTURIAS 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IRE, Dirección de Política Activa - Oficina de medios.

PENSIÓN MEDIA ANUAL POR EDAD Y SEXO. ASTURIAS/ESPAÑA 2013

Edad	ASTURIAS		ESPAÑA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
MENOR 25 AÑOS	5.771	4.823	3.894	3.914
DE 26 A 35 AÑOS	3.535	4.823	2.606	4.760
DE 36 A 45 AÑOS	17.721	8.091	14.084	7.366
DE 46 A 55 AÑOS	22.740	13.316	19.319	12.340
DE 56 A 65 AÑOS	22.059	13.068	17.985	12.097
MAYOR DE 65 AÑOS	17.678	11.232	13.929	10.530
TOTAL	5.319	4.233	3.904	3.904
TOTAL	4.233	3.855	4.760	7.630
TOTAL	14.084	15.286	12.340	15.286
TOTAL	18.256	15.471	12.097	15.471
TOTAL	13.929	12.144	10.530	12.144

Unidad euro - Fuente: AGA, Estadística Tributaria.

SITUACIÓN LABORAL de las mujeres en Asturias

REPERCUSIONES DEMOGRÁFICAS

- Asturias presenta la menor tasa bruta de natalidad de todo el conjunto nacional con 7,1 nacimientos por cada mil habitantes (9,7 nacimientos por mil habitantes en España).
- El ratio más bajo de hijos por mujer con 1,1 hijos por mujer frente a 1,3 hijos en España.
- La edad media a la maternidad se eleva en nuestra región a 32 años superando a la media nacional, 31,6 años, siendo la séptima edad media a la maternidad más elevada del país.



PARTICIPACIÓN EN LA VIDA POLÍTICA Y EMPRESARIAL

La mujer tiene una menor presencia en cargos políticos y de dirección en las empresas. Los peores resultados se dan en las empresas del IBEX 35, donde del total de personas de alta dirección, las mujeres sólo suponen el 6,7%, no existiendo ninguna mujer en puestos de presidencia o vicepresidencia ejecutiva.

La participación de las mujeres en los parlamentos autonómicos se sitúa en Asturias en el 62,5%, porcentaje superior a la media del país con un 34,2%, y destacando como el más elevado de todo el agregado autonómico. La presencia femenina en puestos de alcaldías es inferior cifrándose en el 20,5% en Asturias (17,2% en España).

En el año 2012 las mujeres en puestos de alta dirección se sitúa en el 11,6% del total, en puestos de presidencia o vicepresidencia no existe representación femenina.

En los consejos de administración las mujeres tienen mayor presencia absorbiendo el 13,3% del total, en este caso las mujeres en los cargos de presidencia suponen el 2,9% del total.

PRESTACIONES Y EXCEDENCIAS

La responsabilidad del cuidado de hijos y familiares continúa recayendo en las mujeres, hecho que se aprecia en un mayor porcentaje de mujeres receptoras de maternidad, así como de excedencias por cuidado de hijos y familiares.

En el año 2013 las mujeres receptoras de maternidad se sitúan en el 97,5%, por debajo de la media nacional (98,3%). En todas las comunidades autónomas estos porcentajes oscilan entre País Vasco (95,8%) y Murcia (99,1%).

Atendiendo a los perceptores de prestaciones de paternidad durante el periodo 2008-2013 se observa como la cifra venía aumentando hasta el año 2011 y a partir de ahí comienza a descender de manera acusada, así en el año 2013 se registra una caída interanual del 9,1% y del 14,4% en relación al año 2008.

Las excedencias por cuidado de hijos muestran un comportamiento descendente desde el año 2010. Por su parte, el peso en el cuidado de hijos sigue recayendo prioritariamente entre las mujeres, esto se observa en el hecho de que del total de este tipo de excedencias solicitadas en el Principado son el 91,5% correspondiente a mujeres (95% en España). Lo mismo sucede en las excedencias por cuidado de familiares donde del total de excedencias en Asturias las mujeres absorben el 93,1%, por encima de la media nacional, 85,7%.



MEDIDAS CONTRA LA DESIGUALDAD

PLANES DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad y a eliminar la discriminación por razón de sexo, fijando los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Para la consecución de esos objetivos los planes de igualdad podrán contener entre otros, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad en una empresa incluirán a la totalidad de los integrantes de la misma, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo que así lo requieran.



CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Las políticas de **recorte del gasto público** que se han adoptado en los últimos años y que implican una disminución de los servicios públicos del cuidado de personas dependientes y/o del fomento de la corresponsabilidad, unido a la **mayor precariedad de las condiciones laborales** originada por la restricción de los derechos en materia de empleo, están suponiendo una importante paralización y retroceso en materia de conciliación y por ende en la situación de las mujeres.

La **disminución del gasto social** dificulta la conciliación de las mujeres, aunque no son las únicas que tendrían que conciliar en relación con las responsabilidades familiares, y agrava su desigualdad en el espacio doméstico.

Así mismo, el **fomento de la corresponsabilidad en la regulación laboral y en la negociación colectiva** son muy importantes para la consecución del objetivo de la igualdad, por lo que las medidas que paralizan, dificultan y debilitan instrumentos para el cumplimiento de tales fines, están ocasionando un **grave retroceso en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal** y trae aparejado que se siga incrementando la edad de acceso a la maternidad en las mujeres.



ACUERDOS DE CONCERTACIÓN

A nivel autonómico, el ya finalizado Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y el Bienestar de Asturias (ACEBA 2008/2011), fruto del diálogo social, recogía medidas para garantizar la igualdad en el seno de las empresas, a la vez que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres. Estas medidas quedan ahora recogidas en el nuevo Acuerdo por el Empleo y el Progreso de Asturias, AEPA 2013/2015.

Medidas AEPA 2013-2015

Ámbito de fomento de la igualdad de oportunidades en el Empleo

Se llevarán a cabo acciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y promuevan el aumento de la presencia de éstas, en los estudios y profesiones técnicas, científicas, tecnológicas e innovadoras así como los sectores en los que estén sub-representadas.

Medidas:

- Establecimiento de medidas específicas para las mujeres víctimas de violencia de género en materia de orientación, acompañamiento al empleo e inserción laboral.
- Se reforzará la atención sobre la orientación laboral no sexista que realizan las personas que prestan servicios de asesoramiento.
- Realización de campañas de información contra los estereotipos sexistas.

NEGOCIACION COLECTIVA

Un instrumento clave para reducir la desigualdad en el mercado laboral es la negociación colectiva. Esta importancia del diálogo social se reconoce en la propia Ley de Igualdad dado que le encomienda, además del respeto a la igualdad y la eliminación de discriminaciones en el empleo, la adopción de medidas tendientes a lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, facilitando la igualdad de trato y la no discriminación en las condiciones laborales. Entre sus exigencias destaca la elaboración de planes de igualdad en empresas con más de 250 trabajadores.

