



ESCUELA DE FORMACIÓN CONFEDERAL ELADIO VILLANUEVA

MUJER TRABAJADORA en TIEMPOS DE COVID

Nº167- FEBRERO 2021

BOLETÍN

INFORMATIVO



Mujer trabajadora en tiempos de Covid

Introducción

Es evidente que la pandemia ha sido demoledora para la clase trabajadora, especialmente a los colectivos más vulnerables y aquellas personas con trabajos y empleos más precarios. Y como venimos diciendo desde CGT en los distintos comunicados, esta **nueva crisis no ha hecho más que acentuar las desigualdades de género y hacerlas aún más profundas**, “llueve sobre mojado”.

El pasado junio, la OIT ya avisaba de los **graves efectos de la pandemia sobre las mujeres trabajadoras**. Según el análisis de la organización, “el impacto ha sido más grave entre las mujeres trabajadoras que entre los hombres”, así como que las desigualdades de género relacionadas con el trabajo, ya que parecen agudizarse a medida que se alargue este periodo de pandemia, debido a **la feminización de los sectores más precarios** y más dañados durante los últimos meses. La fuerte presencia de mujeres en sectores como el del turismo, restauración, comercio y especialmente en el sector de empleadas del hogar y cuidados, ha provocado este fuerte impacto sobre las condiciones laborales y de vida de las mujeres. Un patrón que no sólo se produce en el Estado español si no que también a nivel mundial.

Además de enfrentarse a situaciones laborales más precarias y duramente golpeadas por los efectos de la crisis, lo cierto es que, ante esta nueva realidad de teletrabajo, de mayores cuidados, de pérdida de empleo...etc., la mujer se ha convertido, una vez más, en la **amortiguadora de la crisis**, asumiendo la mayor parte de los trabajos en la esfera doméstica, dando lugar a una creciente brecha entre hombre y mujeres.

La crisis sanitaria ha derivado en una serie de decisiones con terribles efectos sobre las vidas de las mujeres, *vulnerabilizando* su situación en los distintos ámbitos, como así recoge el informe de la ONU sobre el impacto de la COVID sobre las mujeres¹. Por un lado, nuestra situación sociolaboral nos ha expuesto más al virus. Según un informe realizado por el Instituto de la Mujer sobre el distinto impacto en mujeres y hombres, resalta que la tradicional dedicación femenina a los cuidados "les otorga un grado mayor de presencia en la respuesta a la enfermedad". Sectores como el de cuidados, sanitario, farmacología, concentran un alto porcentaje de mujeres. El 66% del personal sanitario son mujeres: el 51% en medicina, el 84% en enfermería, el 82% en psicología; y el 72% en el sector farmacológico. Por otro lado, otro de los motivos que han *vulnerabilizado* las vidas de las mujeres trabajadoras es que han estado más expuestas a la destrucción del empleo.

De hecho, diversos estudios realizados durante estos meses de pandemia, reflejan que los pocos avances que se hayan podido dar en materia de igualdad, puedan verse revertidos debido a esta situación. Porque una de las cosas que ha evidenciado esta

¹ <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406>

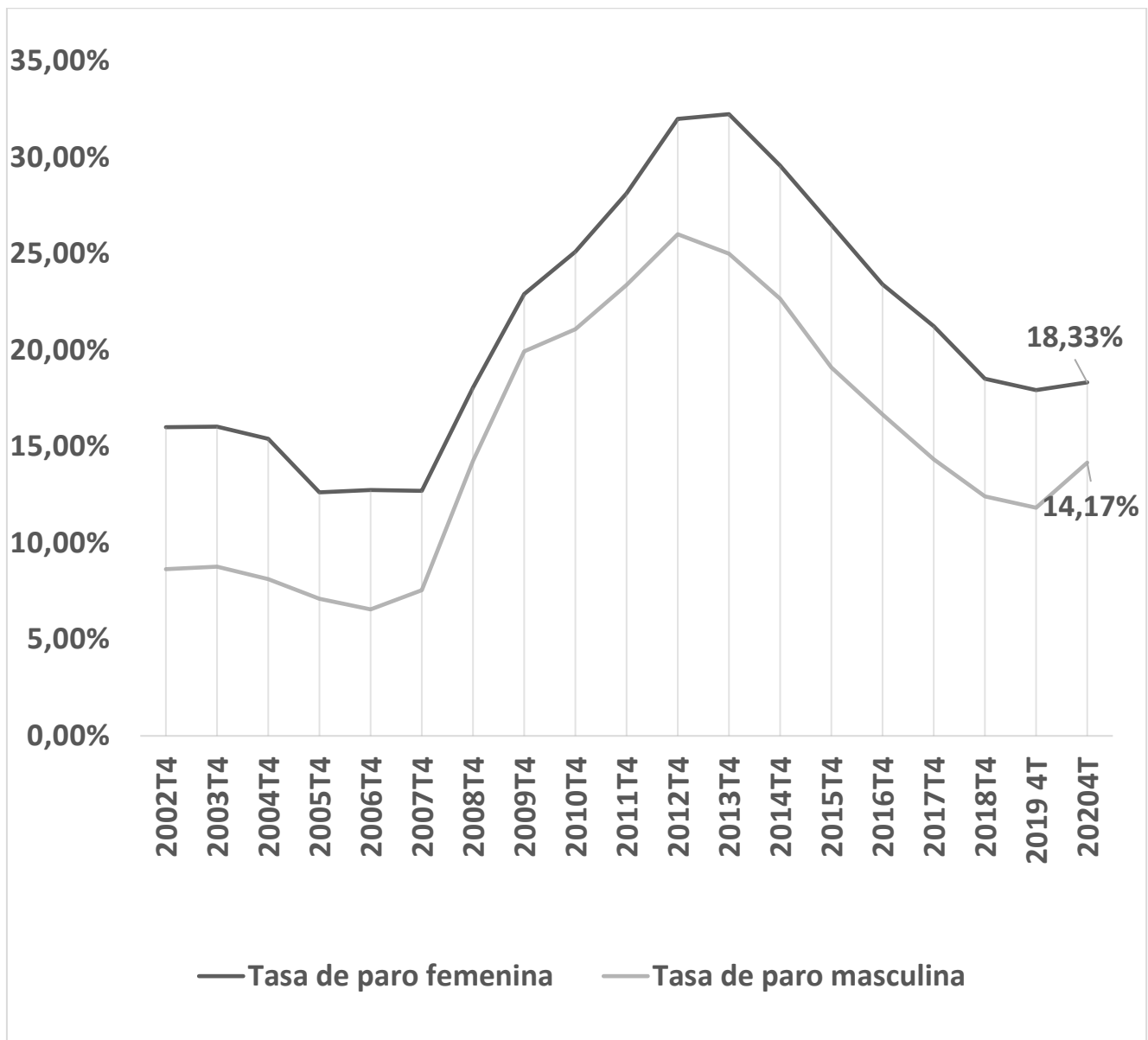
crisis sanitaria es que el sistema ha dado protección y cuidado de la sociedad y la economía, a cambio de perpetuar la división sexual del trabajo.

Análisis de los últimos datos:

Fuentes EPA (INE) y Eurostat

En base a los datos de la última EPA de 2020, la **Tasa de Paro**, como era de esperar, creció un 17,2% con respecto al 4º trimestre del año anterior. Si observamos las tasas de paro femenina y masculina, lo que observamos es que siempre ha habido una diferencia estructural entre mujeres y hombres. Que, sin embargo, se estrecha en momentos de crisis como la actual, debido a la destrucción de empleo masculino en épocas de recesión, pero una diferencia que tiende a ampliarse una vez pasado el shock inicial de la crisis. Actualmente los datos son desoladores, siendo la **Tasa de Paro masculina y femenina del 14,17% y del 18,33%** respectivamente.

Grafico 1: Tasa Paro masculina y femenina



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA, INE

En definitiva, esta crisis deja **casi 2 millones de paradas**, 300 mil mujeres más que el 4T de 2019, de las cuales **casi medio millón** (497 mil mujeres) se encuentra en situación de **desempleo más de 2 años**.

Además de la difícil situación que viven las mujeres paradas, vemos que la situación en el mercado laboral sigue perpetuando la precariedad de muchas. **El 26,6% de las asalariadas tienen un contrato temporal**, 4 puntos porcentuales más que los hombres, es decir, más de 2 millones de mujeres cuentan con un contrato definido en el tiempo y expuesto, y más en situaciones de crisis, a una vulnerabilidad y con peores condiciones laborales.

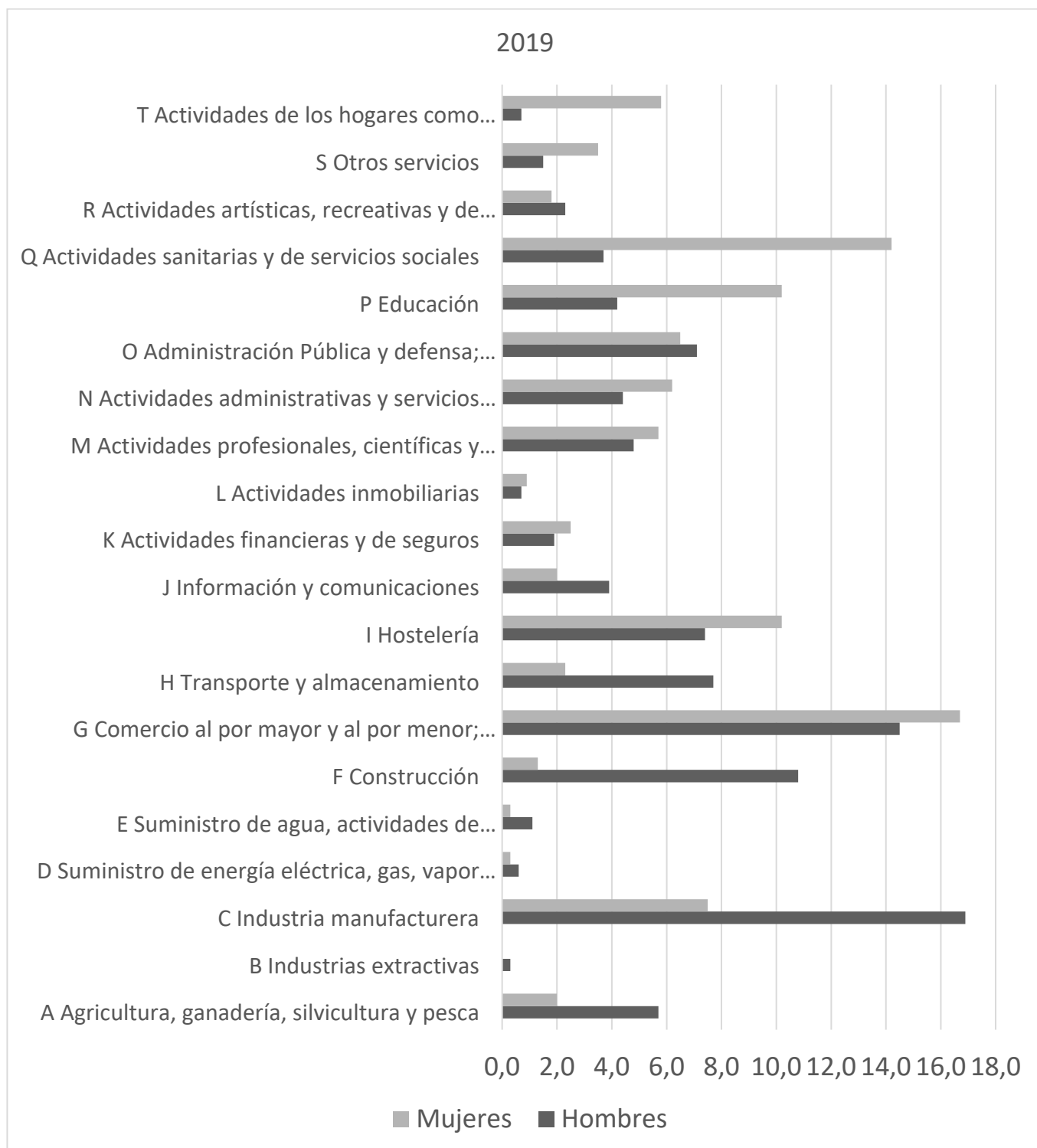
Si bien la temporalidad es un rasgo característico del mercado laboral que sitúa a España en uno de los países europeos con mayor tasa, duplicando la tasa de la UE (14%), lo cierto es que las diferencias entre hombres y mujeres son aún más preocupantes si observamos las tasas de **parcialidad**.

Si analizamos el % de asalariados con contrato a tiempo parcial, vemos que en el caso de los **hombres sólo el 6,8%** tiene un contrato de estas características frente al **23,46% de las asalariadas**. Asimismo, si observamos dentro de este colectivo, vemos como el **74,37% de los contratos a tiempo parcial pertenecen a mujeres**. Si bien esta fórmula podría ser un mecanismo laboral para conciliar la vida personal y laboral, lo cierto es que los resultados revelan que es una fuente creciente de segregación entre hombres y mujeres. De todas éstas, **el 20% dice tener un contrato de estas características para poder conciliar los trabajos de cuidados y un 52% reconoce tener ese contrato de forma involuntaria**.

Además de ser una fuente de segregación, lo cierto es que también es un mecanismo para contratar barato e intensificar el trabajo a través de **horas extras**, que en el 47% de los casos ni siquiera son pagadas. En los datos de la última EPA, **las mujeres hicieron 1343 horas extras a la semana pagadas y 1216 horas sin pagar**.

Como ya hemos comentado al principio de este documento, las mujeres copan los sectores peor valorados y pagados. Es evidente que se sigue perpetuando, más si cabe, la división sexual del trabajo y que las mujeres se concentran en aquellas ocupaciones que tienen relación con los roles y estereotipos que tradicionalmente se les han atribuido. Concretamente en profesiones relacionadas con los cuidados como la sanidad, la limpieza o la enseñanza, y con el comercio y la atención al público, las mujeres tienen una presencia mucho mayor (gráfico 2). Estos mismos sectores son aquellos peor remunerados según la encuesta de estructura salarial (como vemos más adelante).

Gráfico 2: Empleo por sectores hombres y mujeres



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Además de la **segregación horizontal**, como bien sabemos, existen diversos obstáculos para poder alcanzar mejores puestos, a lo que denominamos **segregación vertical**. El famoso **techo de cristal**, impide que la promoción y el acceso a mejores puestos de trabajo de las mujeres sea plausible, limitado por los grandes obstáculos que persisten por el simple hecho de ser mujer. Un **suelo pegajoso** marcado por el rol que se le asigna a la mujer de asumir los cuidados y cargas fuera del ámbito laboral que hace que dificulte su vida laboral debido a la **doble presencia** que adquiere el trabajo de las mujeres tanto dentro del ámbito laboral como fuera.

Esta marcada división sexual del trabajo que evidencia las diferencias estructurales en el mercado laboral tiene como resultado importantes diferencias salariales. Según el estudio realizado por **GESTHA** (Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda) el año pasado, **la brecha salarial** (medida como salario bruto anual), lejos de estrecharse, se **ensanchó en 66 euros durante el último año**, de manera que las mujeres cobraron 4.915 euros menos, es decir, las mujeres tendrían que cobrar un **28,6% más para igualar el sueldo de los hombres**. Hay muchas causas que explican esta situación, pero uno de los más llamativos y que así explican los técnicos de hacienda, es que en los altos tramos de renta es donde se concentran los agravios de la brecha salariales. “Mientras que las mujeres cobran 35 euros más que los hombres en la horquilla que oscila entre los 20.605 y los 25.757 euros de salario anual, reciben casi 31.000 euros menos cuando las retribuciones escalan por encima de los 103.000 euros al año”. El motivo, son dos; la precariedad y el techo de cristal. En **2019, 3,4 millones de mujeres no llegarían al Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, es decir, el 38,8% del total de las ocupadas.

Asimismo, este informe realizado por los técnicos del Ministerio de Hacienda, resalta las diferencias entre CCAA. Como podemos ver en la siguiente imagen, vemos los años necesarios para acabar con la brecha salarial, y lo cierto es que es tremendamente preocupante.

Tabla 1: Brecha informe GESTHA

Salarios	Brecha 2005	Brecha 2018	Años necesarios para reducir la brecha salarial al ritmo 2005-2018
Tota CCAA régimen común	-5.521	-4.915	105
Andalucía	-5.162	-4.053	48
Aragón	-6.578	-5.594	74
Asturias	-6.694	-6.234	176
Illes Balears	-4.343	-3.358	44
Islas Canarias	-3.373	-2.455	35
Cantabria	-6.318	-5.667	113
Castilla la Mancha	-4.542	-3.933	84
Castilla y León	-5.411	-4.824	107
Catalunya	-6.597	-5.750	88
Extremadura	-3.707	-2.666	33
Galiza	-4.517	-4.527	Aumenta
Madrid	-7.567	-7.667	Aumenta
Murcia	-3.969	-3.908	839
La rioja	-5.079	-5.111	Aumenta
Valencia	-5.012	-4.431	99
Ceuta	-6.302	-6.527	Aumenta
Melilla	-5.307	-4.459	68

Según los datos de INE de 2017 (publicados en 2018, no hay datos más actualizados)

No hay ni un solo sector en que las mujeres ganen más o lo mismo que los hombres. La ganancia media anual de las mujeres es en todos los sectores inferior a la de los hombres. La **ganancia media de los hombres se sitúa en 26.391,84 euros y la de las mujeres, en 20.607,85 € brutos anuales, un 22% menos!!!**

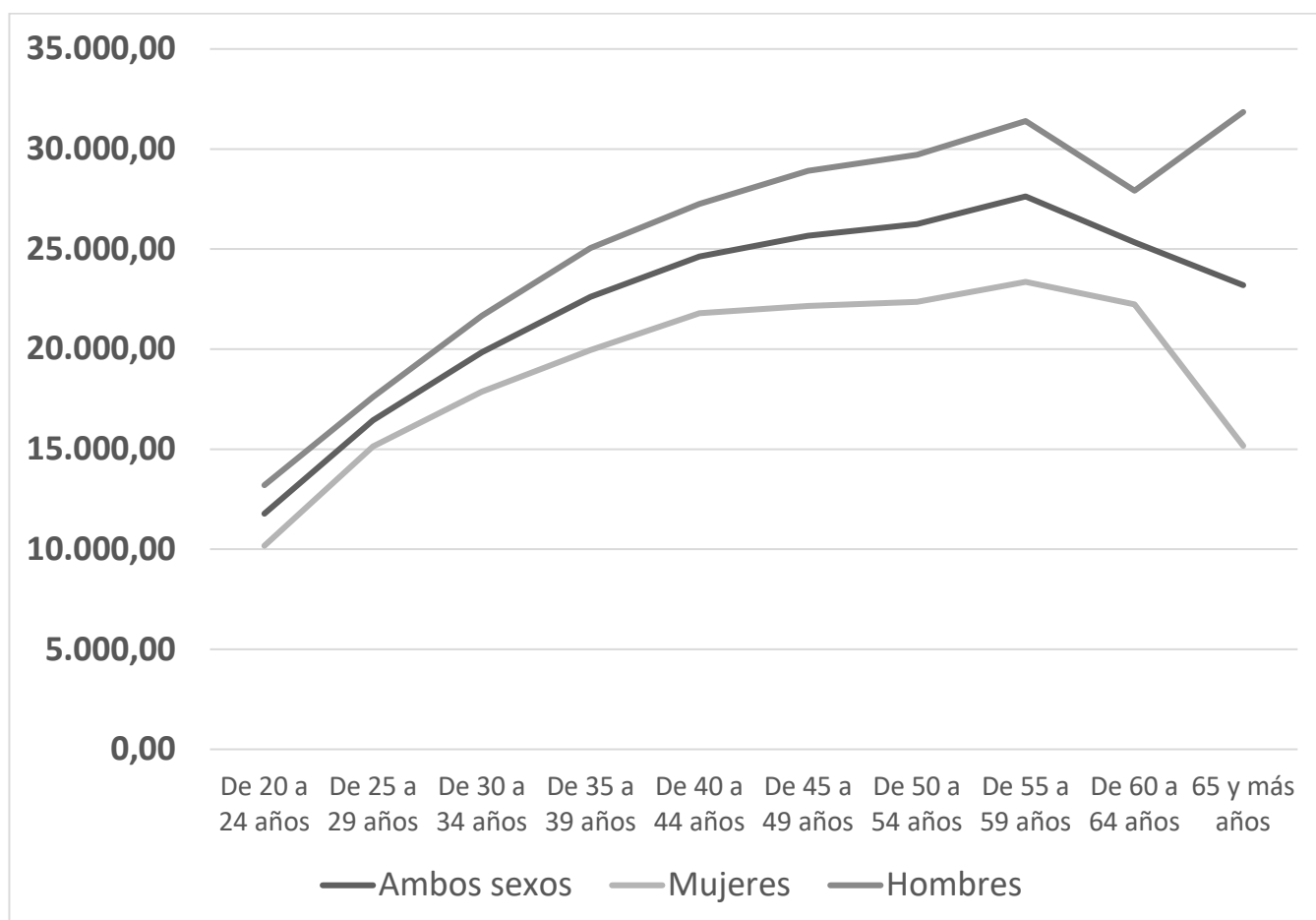
La brecha salarial se incrementa a medida que aumenta la edad de las personas, vemos que **comienza a agrandarse en la edad fértil y aún más en los años posteriores.** Una diferencia del salario promedio bruto anual por sexos total del 22%, pero que vemos que se amplía con el paso de la edad, siendo **especialmente preocupante para las mujeres mayores de 65 años (tabla 1).**

Tabla 2: Brechas salario/hora por edad (datos INE, 2018)

Años	Brecha salario /hora entre hombres y mujeres
34 - 44	11%
45 - 55	15.8%
55 - 64	20.5%
Más de 65	51%

Tal y como podemos apreciar en el siguiente gráfico.

Gráfico 3: salario promedio anual bruto por sexos, 2017



Fuente: INE

Si observamos la Brecha salario/hora observamos, según los datos ofrecidos por el INE publicados en 2018, **que los hombres ganan 16,1€/h y las mujeres 13.9€/h, es decir, la brecha se sitúa en un 13,5%.**

Las consecuencias presentes y futuras son claras. Por un lado, si observamos los datos de **trabajadoras pobres** de Eurostat, vemos que el **trabajo asalariado ha dejado de ser una garantía para vivir con un salario digno, ya que el 7% de las mujeres con contrato indefinido y el 23% de las asalariadas** con contrato temporal viven por debajo del umbral de pobreza y en riesgo de exclusión social. Alcanzando el **26% de mujeres del estado español, es decir, más de 1 de cada 4, viven en situación de pobreza y riesgo de exclusión.**

Y en relación a las consecuencias futuras Una brecha salarial con **efectos a futuro**, ya que las mujeres **cobran una pensión un 35% menor que el promedio de los hombres.** Si bien es cierto que las diferencias han tendido a reducirse ligeramente en los últimos años, aún sigue habiendo una brecha importante.

La desigualdad salarial y las diferencias entre la vida laboral de hombres y mujeres, llevan a que la pensión media de las mujeres sea ahora de 599 €, es decir, un 39% más baja que la de los hombres, de 977 euros al mes.



Confederación General del Trabajo