



Situación de la **MUJER TRABAJADORA EN ANDALUCÍA**

marzo
2022

SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES EN ANDALUCÍA

El escenario normativo, fruto del diálogo social, debe servir para mejorar la situación sociolaboral de las mujeres.

El empleo femenino sigue caracterizado por una alta parcialidad, alta temporalidad, bajos salarios, o infravaloración de las ocupaciones feminizadas. Una precariedad laboral que impide el acceso a los derechos derivados de las cotizaciones y condena a las mujeres a situaciones desiguales y de pobreza.

La división sexual del trabajo asigna a las mujeres el rol de cuidadoras, responsabilizándolas esencialmente de la realización del trabajo doméstico y de cuidado, mayoritariamente no remunerado. Este patrón se repite en la elección de las ocupaciones: las mujeres se emplean en trabajos de escaso valor añadido directamente relacionados con los cuidados, comercio, servicio de limpieza, servicios personales.

La segregación horizontal, la concentración de mujeres y/o hombres en unos determinados sectores de producción, estudios o empleos específicos... esto se demuestra en las estadísticas laborales, las mujeres siguen concentrándose en actividades y sectores caracterizados como femeninos con una menor valoración social y salarios más bajos. Esas actividades que durante el periodo de pandemia han sido denominadas esenciales y que, sin embargo, tienen condiciones laborales que no permiten en muchos de los casos la independencia económica de las mujeres, personal de limpieza, personal de ayuda a domicilio, personal de servicios personales.

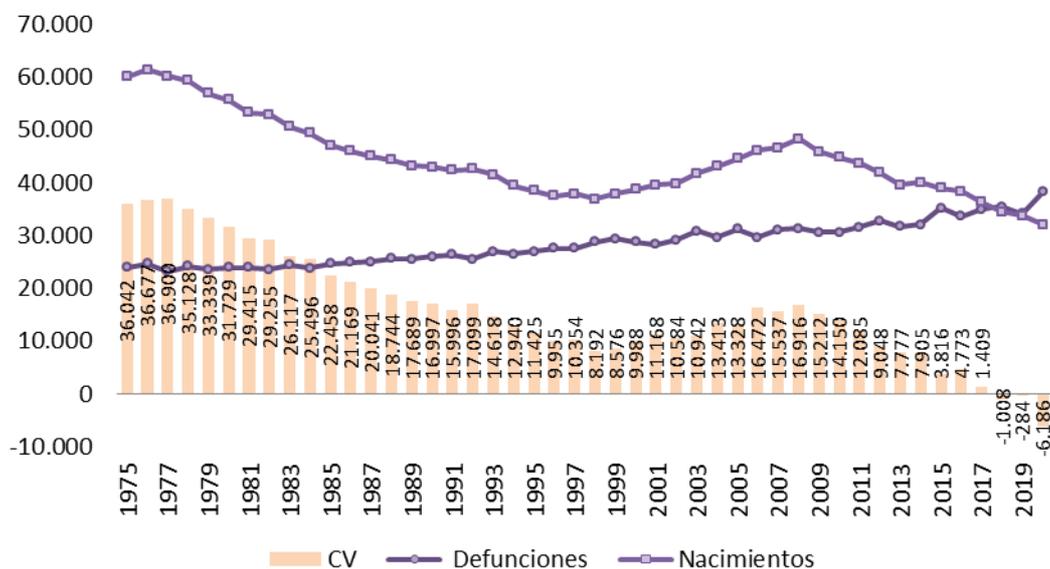
Este es un factor además que explica que las mujeres tiendan a ocupar, de forma voluntaria y, en la mayoría de las ocasiones, involuntaria, empleos parciales. Las mujeres ocupamos empleos parciales en un 25,6% de los casos en Andalucía y el empresariado centrado en la obtención de beneficios ha aprovechado la precarización laboral femenina, a quien no ha llegado recuperación alguna. Como consecuencia, Andalucía se queda a la cola no solo del conjunto del Estado, sino del resto de regiones de la Unión Europea, fruto de una ineficaz política de empleo y de una visión cortoplacista de las empresas.

Las mujeres representamos el 51% de la población andaluza y es necesario establecer mecanismos que corrijan las desigualdades que existen. En CCOO tenemos claro que existen herramientas para ello: subida del SMI, negociación colectiva o planes de igualdad, son algunas de ellas.

Este 8 de Marzo, nuestras acciones volverán a ser reivindicativas bajo la premisa de que "PARA LA IGUALDAD, TENEMOS UN PLAN".

- ✓ La pandemia ha acentuado el crecimiento vegetativo negativo en la población femenina que se venía dando los últimos dos años.

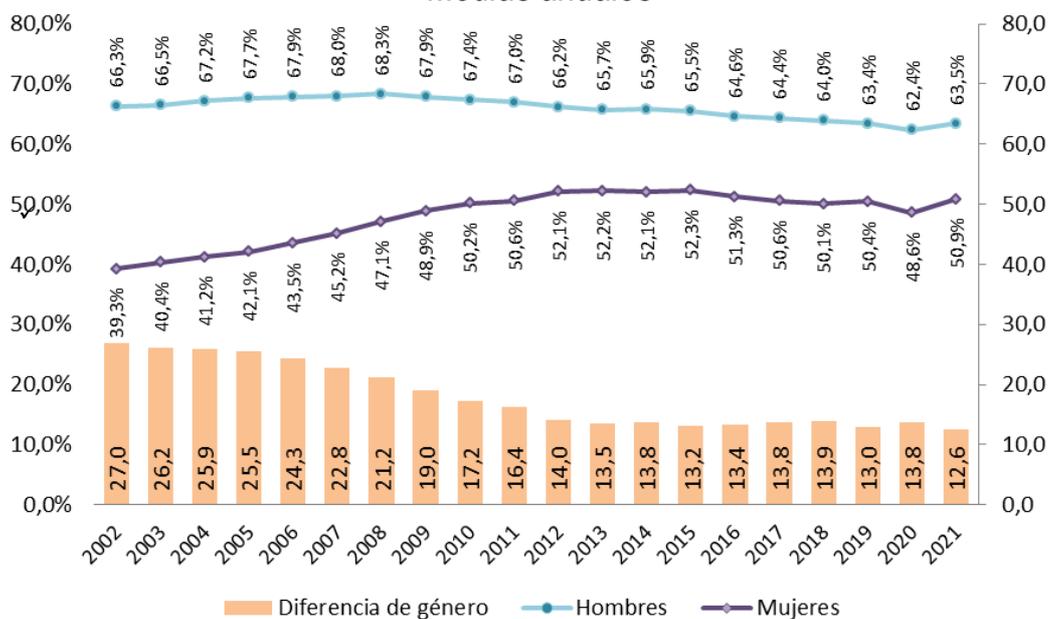
Gráfico 1.3
Crecimiento vegetativo de las mujeres en Andalucía



Fuente: INE. Estadística de padrón continuo

- ✓ La tasa de actividad en las mujeres andaluzas ha aumentado 2'3 puntos porcentuales en 2021.

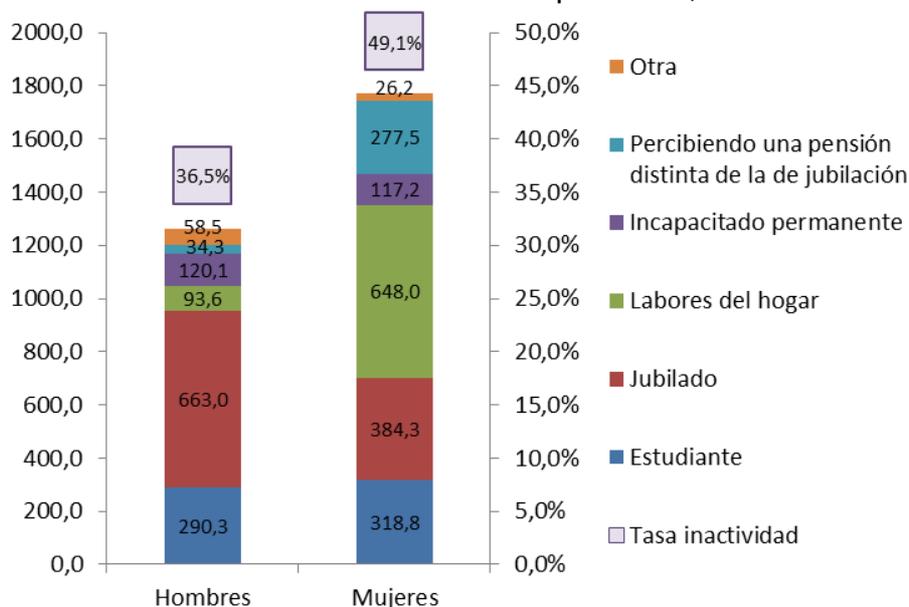
Gráfico 1.8
Tasa de actividad en Andalucía por género
Medias anuales



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA (INE).

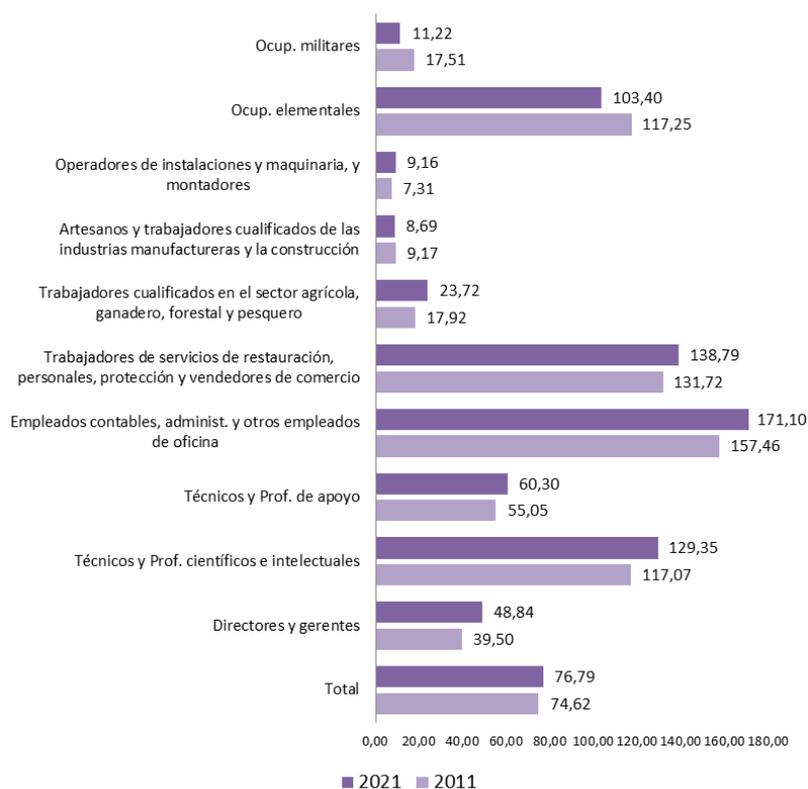
- ✓ El 36'6% de las mujeres inactivas lo son por dedicarse a labores del hogar, frente al 7'4% en el caso de los hombres.

Gráfico 1.11
Inactividad por sexo en Andalucía y razón de inactividad
 Medias anuales en miles de personas, 2021



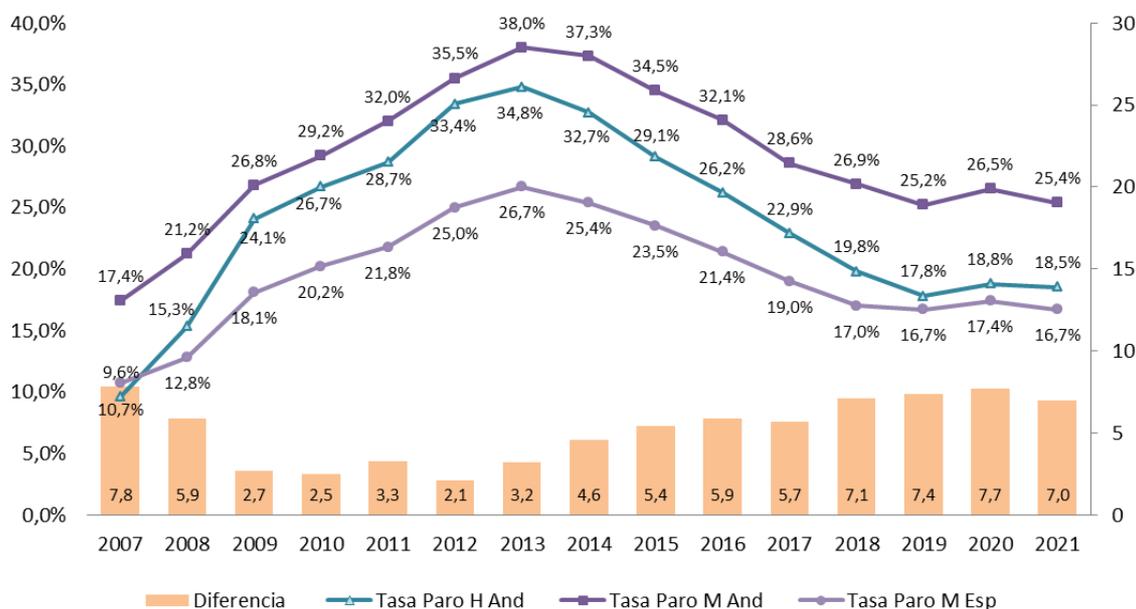
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA (INE)

Gráfico 2.12
Índice de feminización de la población ocupada en Andalucía por ocupación
 Medias anuales



- ✓ Todos los grupos de edades presentan una tasa de paro femenina superior a la de los hombres.

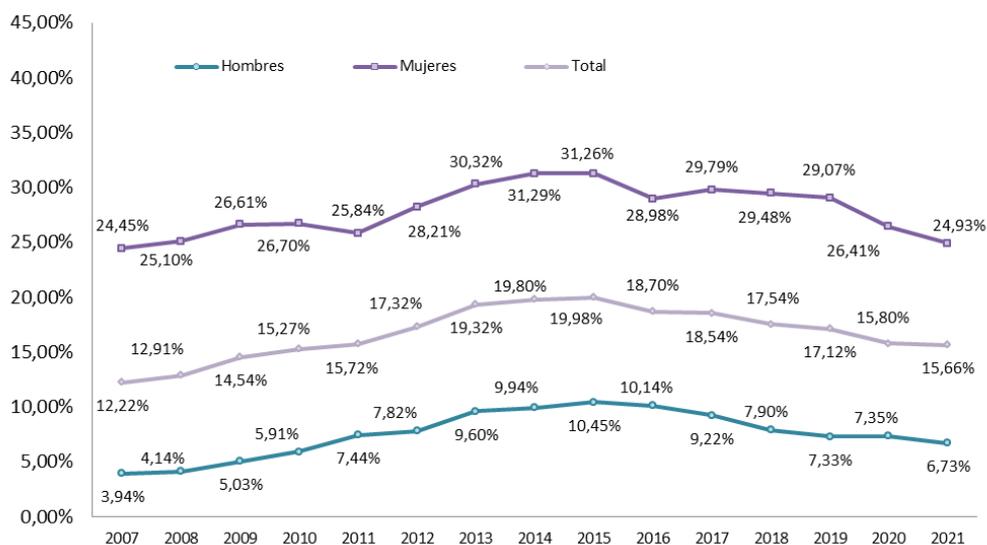
Gráfico 3.3
Evolución de la tasa de paro de las mujeres en Andalucía
Medias anuales



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA (INE).

- ✓ La tasa de parcialidad involuntaria entre las mujeres andaluzas asalariadas es del 58'8%.

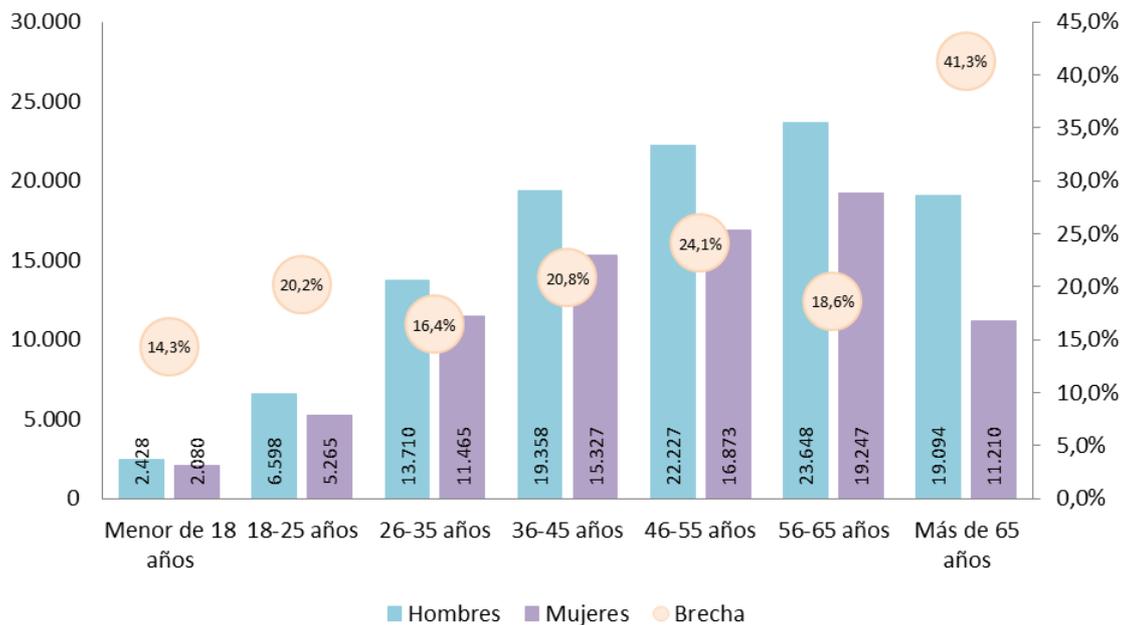
Gráfico 4.5
Porcentaje de población asalariada con jornada parcial en Andalucía por género
Medias anuales



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA (INE).

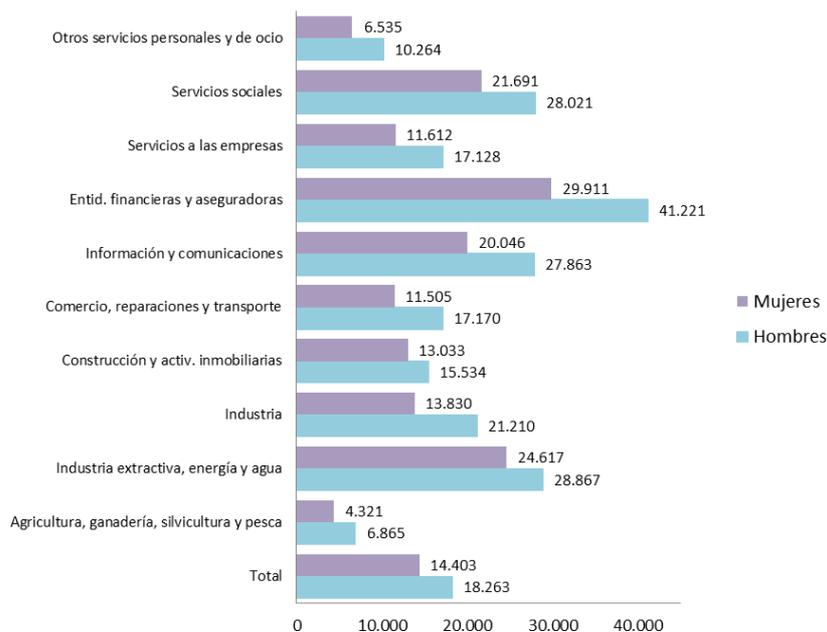
✓ Según datos de la AEAT, la mayor brecha la sufren las mujeres mayores de 65 años con un 41'3%.

Gráfico 5.4
Salario medio anual por género y edad en Andalucía Año 2020



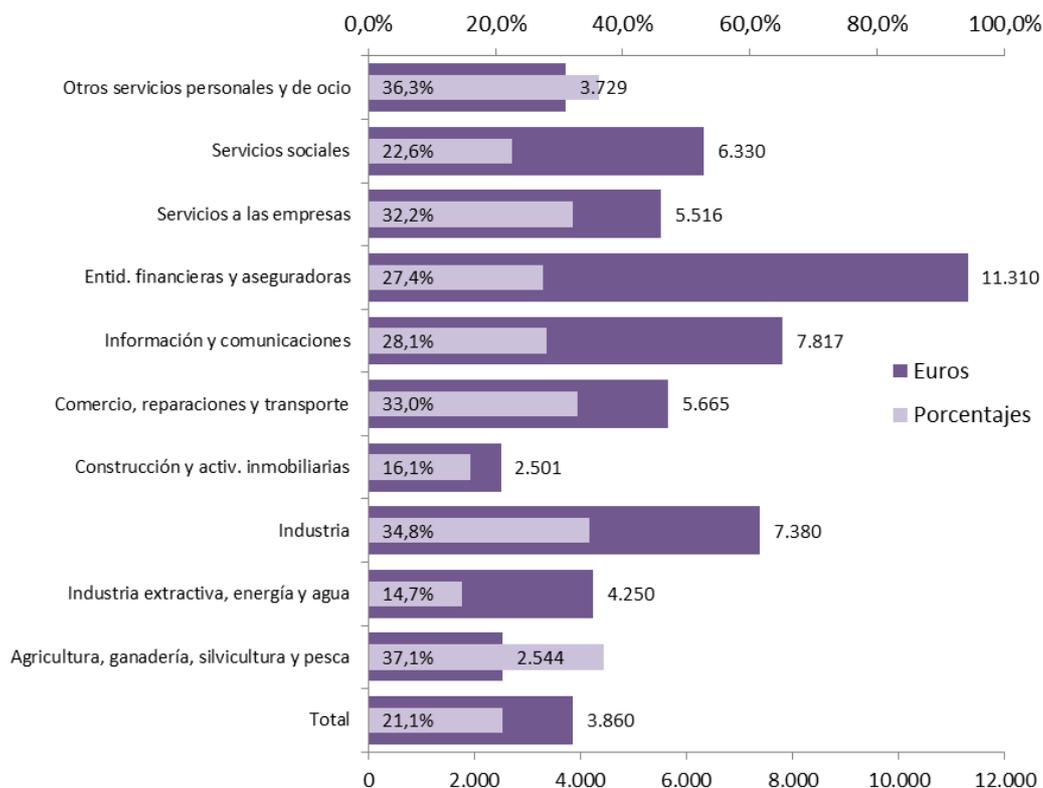
Fuente: AEAT. Mercado de trabajo y pensiones en fuentes tributarias.

Gráfico 5.6
Salario medio anual en Andalucía por género y ramas de actividad Año 2020



Fuente: AEAT. Mercado de trabajo y pensiones en fuentes tributarias.

Gráfico 5.7
Brecha salarial de género en Andalucía por ramas de actividad
Año 2020



Fuente: AEAT. Mercado de trabajo y pensiones en fuentes tributarias.

CONCLUSIONES

- 1- La población femenina mantiene el crecimiento vegetativo negativo en Andalucía durante tres años consecutivos, siendo en 2021 de 6.186.
- 2- La tasa de actividad de mujeres andaluzas se recupera de la caída de 2020 y se sitúa en el 50'9%, siendo 12'4 puntos porcentuales por debajo de la tasa masculina.
- 3- La causa de inactividad en el 36'6% de las mujeres es por dedicarse a labores del hogar, porcentaje que desciende hasta el 7'4% en el caso de los hombres.
- 4- La población ocupada entre las mujeres andaluzas recupera los valores anteriores a la crisis del COVID-19, situándose en 1.368.647 mujeres ocupadas. Siendo las mujeres ocupadas entre 20 y 24 años el grupo de edad que más ha aumentado.
- 5- Solo en dos de los sectores de la economía andaluza el índice de feminización es superior al 100%, es decir, solo en dos sectores hay mayor número de mujeres que de hombres. Dichos sectores son la *Administración Pública, educación y actividades sanitarias*, con un índice del 151'69% en 2021, y *Otros servicios* con un índice del 202'89%.
- 6- El número de paradas en Andalucía ha aumentado en 4.191 mujeres en 2021, hasta situarse en las 467.098 paradas. Además, Andalucía se encuentra a la cabeza en cuanto a tasa de paro femenina (25'4%) entre todas las comunidades, siendo 6'9 puntos porcentuales superior a la de los hombres.
- 7- En Andalucía hay 162.900 mujeres que llevan en paro más de dos años.
- 8- España es el país de la UE-27 con una tasa de temporalidad femenina más alta, siendo en Andalucía esta tasa del 34'86%.
- 9- La parcialidad en mujeres es 18'2 puntos porcentuales superior a la de los hombres.
- 10- Solo el 6'31% de los contratos en mujeres andaluzas fueron indefinidos. Mientras que el 41'1% de los contratos temporales fueron de duración inferior a un mes.
- 11- El 49'2% de las horas extras realizadas por mujeres en Andalucía durante 2021 no fueron pagadas.
- 12- La brecha salarial se ha situado en 2019 en el 20'9%. Siendo las ocupaciones más bajas las que sufren mayor brecha. El 60'74% de las mujeres andaluzas cobraron menos del SMI en 2020.
- 13- Durante 2020 el 6'2% de las mujeres andaluzas mayores de 15 años sufrieron ansiedad y el 6% depresión.
- 14- Durante 2021 se han producido 20.217 accidentes laborales con baja entre las mujeres andaluzas, situándose el índice de siniestralidad en el 15'8.

PROPUESTAS

- Impulsar la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad, adaptar dicha negociación a la nueva normativa reglamentaria de planes de igualdad y de igualdad retributiva y dotar de los recursos públicos necesarios que contribuyan al cumplimiento de este objetivo.
- Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación.
- Combatir la violencia machista desde los centros de trabajo, adoptando protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Incrementar el SMI hasta situarlo al final de la legislatura en el 60% de la media salarial, como señala la Carta Social Europea y es compromiso del Gobierno.
- Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo, con perspectiva de género. Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo.
- Adoptar políticas con perspectiva de género en todos los ámbitos y especialmente en materia de cuidados. Dignificar el sector de cuidados, acometer la plena equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar y adoptar políticas de corresponsabilidad efectiva.
- Invertir en infraestructuras públicas adecuadas, suficientes, asequibles y de calidad para el cuidado de menores, mayores y personas enfermas dependientes y fortalecer la oferta pública de infraestructuras y servicios relacionados con empleo y recursos públicos.
- Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- Acelerar el proceso de ratificación de los Convenios 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar y el 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.