



SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LA

MUJER TRABAJADORA EN ANDALUCÍA

2023



SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES EN ANDALUCÍA

Comisiones Obreras Andalucía elabora este informe desde el año 2013 y nuevamente a pesar de los cambios normativos, fruto del diálogo social, producidos desde el año 2020 que deberían tener como consecuencia una mejora en las condiciones personales y laborales de las mujeres en Andalucía, los datos de este informe nos demuestra que aún queda camino por recorrer para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Simone de Beauvoir decía que “mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es el único que puede garantizar la libertad completa” y esta libertad es difícil de conseguir sin autonomía económica. No hay nada más duro que una mujer maltratada que no puede salir de la violencia por su dependencia económica.

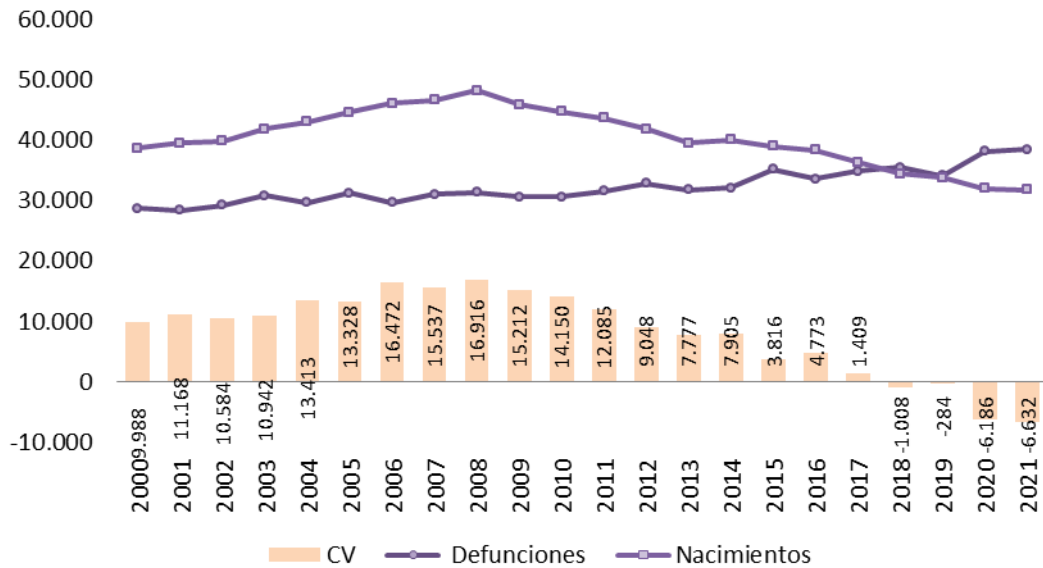
En Andalucía las mujeres representamos casi el 51% de la población andaluza, sin embargo no está en la agenda de nuestra comunidad que las mujeres tengamos las mismas condiciones laborales que los hombres, seguimos sufriendo una menor tasa de actividad, una menor tasa de ocupación, una mayor tasa de paro, mayor tasa de parcialidad, los complementos salariales en su conjunto están masculinizados y desarrollamos nuestra actividad profesional en sectores con menor valor añadido, son necesarios establecer mecanismos que corrijan todas estas desigualdades y tenemos herramientas para ello.

Comisiones Obreras Andalucía siempre ha tenido en su agenda como objetivo prioritario mejorar las condiciones de vida de las mujeres, luchando contra cualquier tipo de discriminación en las condiciones de trabajo y lo ha hecho en su lugar natural: los centros de trabajo.

Una lucha que aunque celebramos un día, actualizamos todos los días del año denunciando la discriminación, negociando planes de igualdad, aportando propuestas para mejorar las normas laborales generales (como la negociación de la reforma laboral o la subida del salario mínimo interprofesional), negociando mejores condiciones de vida y trabajo mediante el diálogo social y la negociación de convenios colectivos.

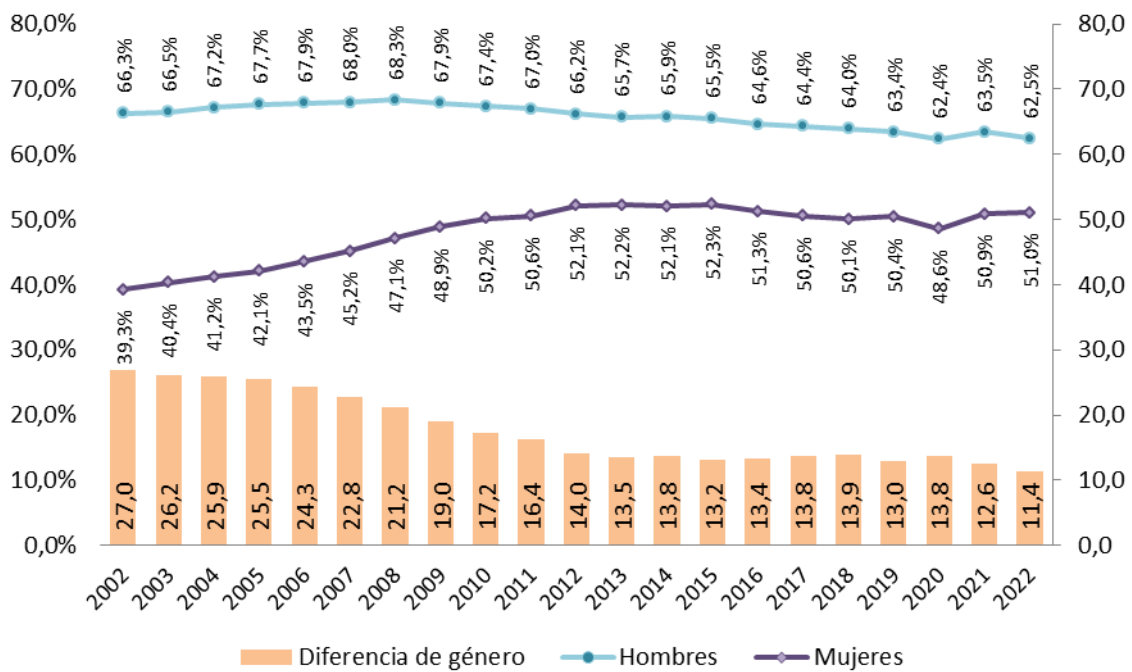
Comisiones Obreras como Sindicato feminista pone en el centro de todas sus actividades a las mujeres para seguir luchando por las discriminaciones existentes.

Gráfico 1.3
Crecimiento vegetativo de las mujeres en Andalucía



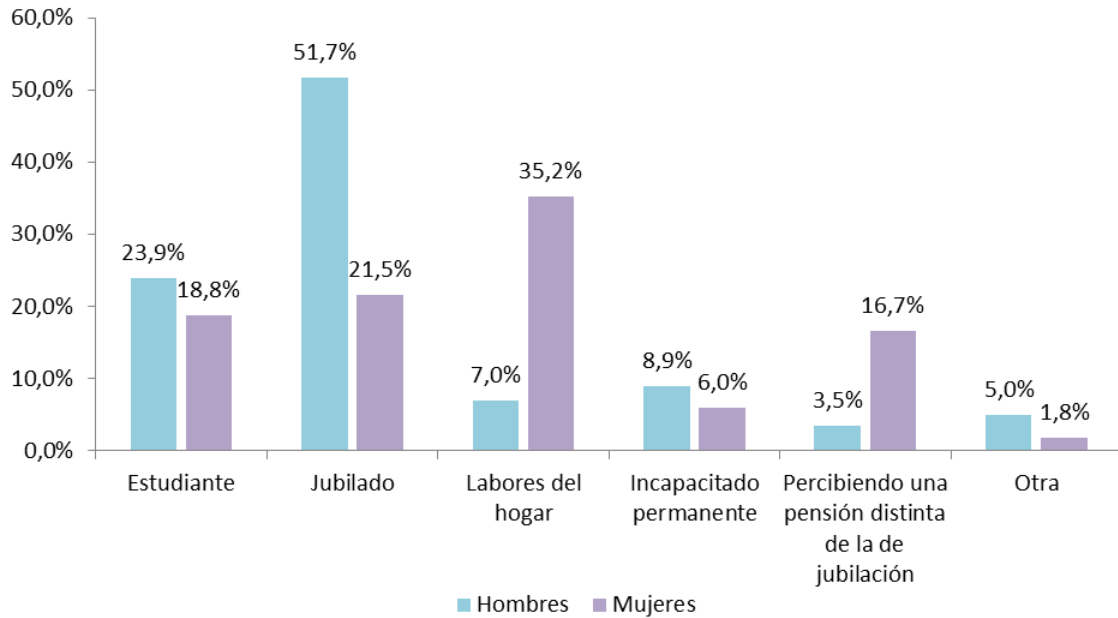
Fuente: INE. Estadística de padrón continuo.

Gráfico 1.8
Tasa de actividad en Andalucía por género
Medias anuales



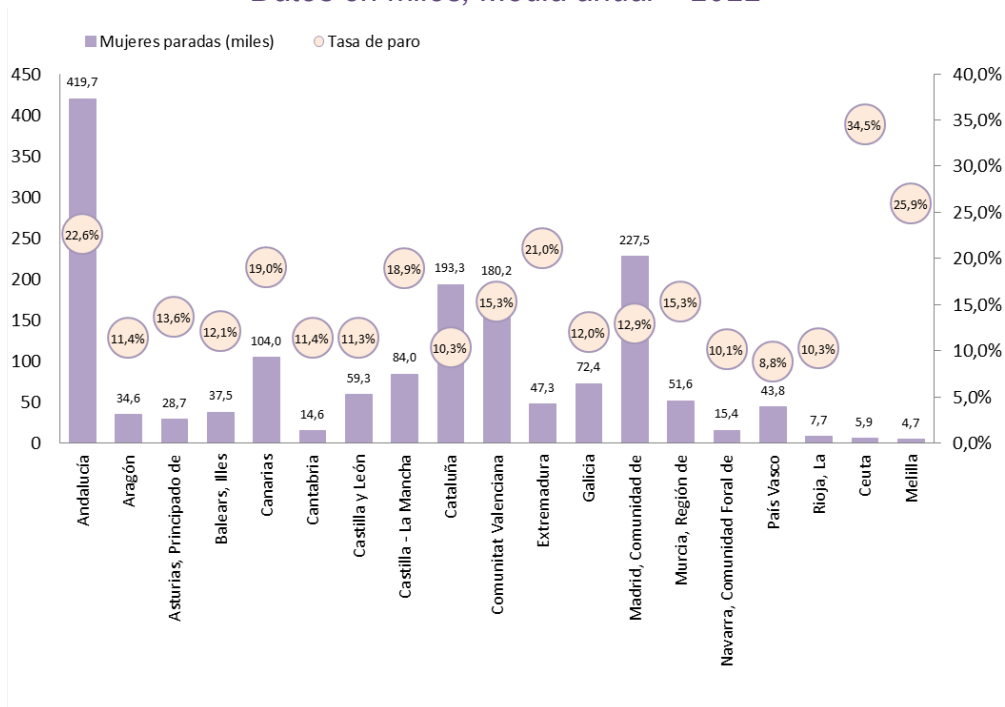
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA (INE).

Gráfico 1.11
Inactividad por sexo en Andalucía y razón de inactividad
 Porcentaje sobre el total de cada sexo, 2022



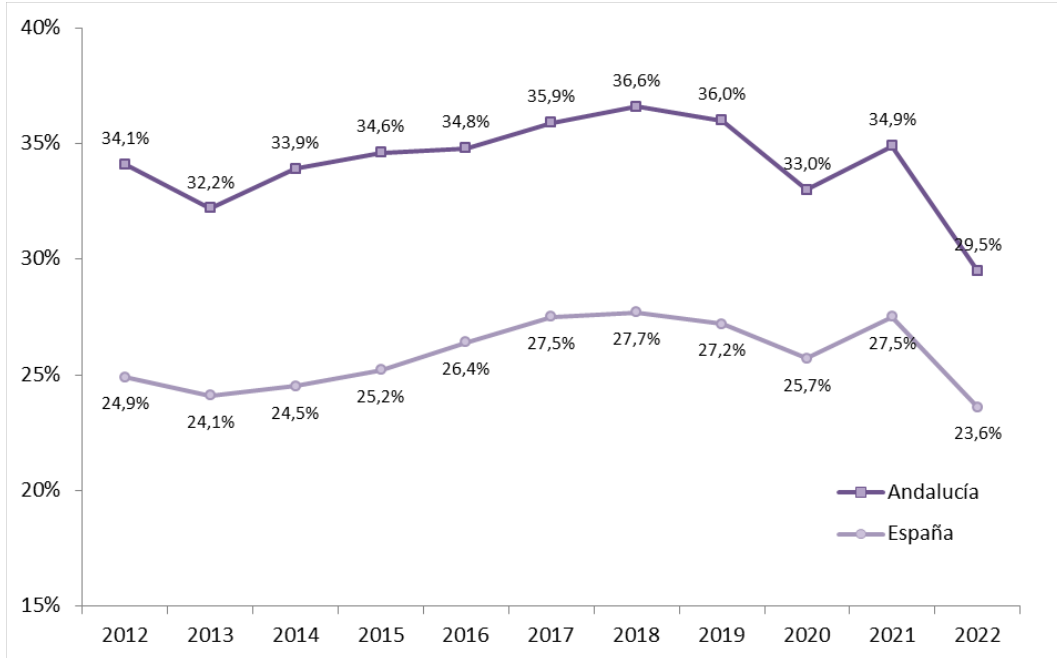
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA (INE).

Gráfico 3.2
Mujeres paradas y tasa de paro femenina por comunidad autónoma
 Datos en miles, Media anual – 2022



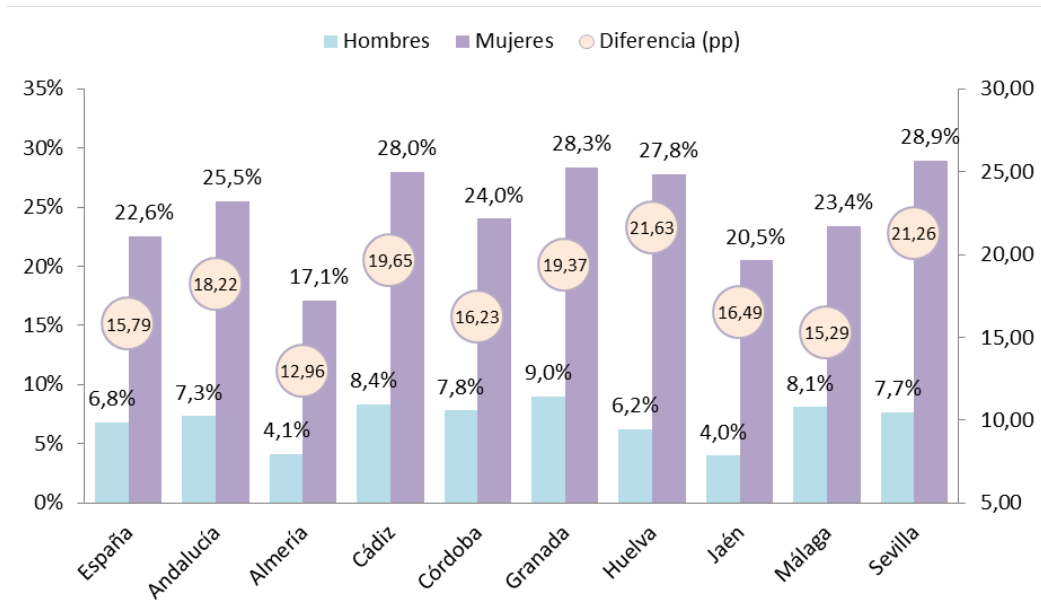
Fuente: EPA (INE).

Gráfico 4.2
Tasa de temporalidad de las mujeres en España y Andalucía
Medias anuales para mujeres que han cumplido los 16 años de edad



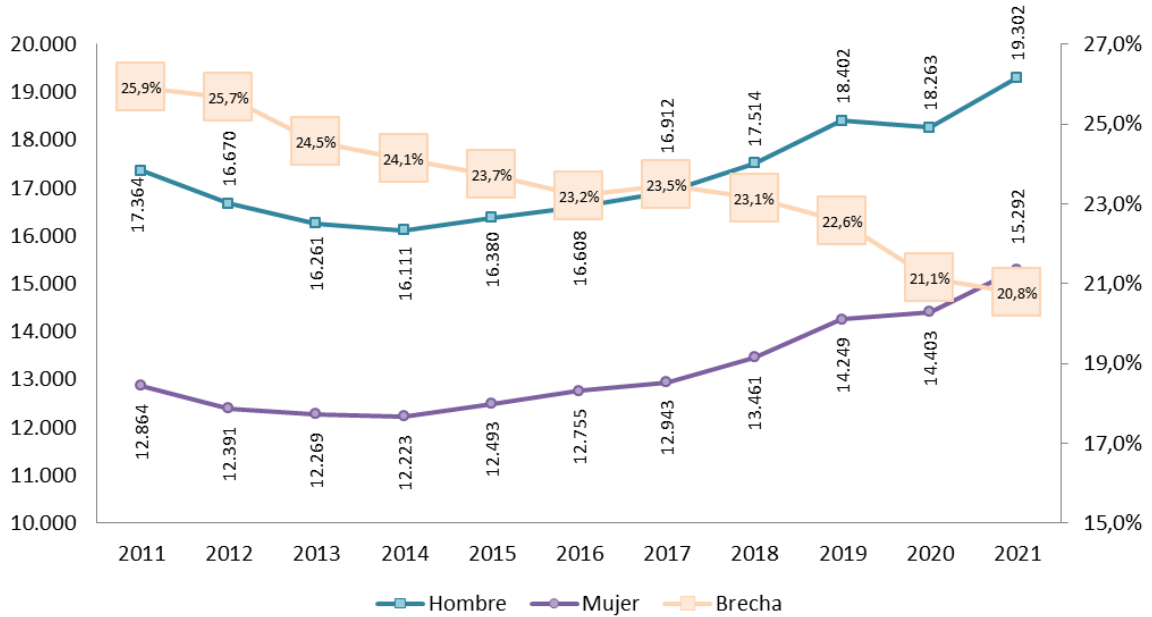
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA (INE).

Gráfico 4.6
Porcentaje de población asalariada con jornada parcial por género y provincias
2022 -Media anual



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

Gráfico 5.2
Evolución del salario medio anual en Andalucía por género



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

Gráfico 6.3
Distribución de las excedencias para el cuidado de familiares según género y provincia



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

CONCLUSIONES

Las principales conclusiones que se pueden sacar del estudio realizado sobre la situación de la mujer trabajadora en Andalucía son las siguientes:

- 1- La población femenina mantiene el crecimiento vegetativo negativo en Andalucía durante tres años consecutivos, siendo en 2022 de 6.632. aun así la población femenina crece gracias a la población extranjera.
- 2- La tasa de actividad de mujeres andaluzas crece levemente hasta el 51%, reduciéndose la diferencia la tasa de actividad masculina hasta los 11'4 puntos.
- 3- La causa de inactividad en el 35'1% de las mujeres es por dedicarse a labores del hogar, porcentaje que desciende hasta el 6'9% en el caso de los hombres.
- 4- El índice de feminización entre la población ocupada andaluza crece hasta el 78'6%.
- 5- Las mujeres ocupadas andaluzas se siguen concentrando en el "Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones" (28'5%) y en la "Administración Pública, educación y actividades sanitarias" (33'8%).
- 6- El número de paradas en Andalucía ha caído durante 2022 en 58.783 mujeres, situándose la tasa de paro en el 22'6%, 6'7 puntos por encima de la tasa de paro masculina.
- 7- La tasa de paro entre mujeres con nivel de educación de primaria o inferior ha aumentado hasta el 42'5%.
- 8- En Andalucía hay 144 mil mujeres que llevan en paro más de dos años, lo cual supone el 36'3% sobre el total de mujeres paradas.
- 9- Con la entrada en vigor de la reforma laboral de 2022 la temporalidad entre las mujeres andaluzas ha caído en 5'4 puntos porcentuales.

- 10-La contratación indefinida se ha incrementado en un 375%, suponiendo ahora el 32'7% del total de contratos.
- 11-La parcialidad en mujeres se ha incrementado en 0'6 puntos porcentuales respecto a 2021.
- 12-El 36'2% de las horas extras realizadas por mujeres en Andalucía durante 2022 no fueron pagadas.
- 13-La brecha salarial se ha situado en 2021 en el 20'8% según la AEAT.
- 14-La brecha salarial se reduce entre las mujeres jóvenes, mientras que en las edades superiores se mantiene o incluso disminuye.

PROPUESTAS

1. **Seguimiento de la aplicación de la Reforma Laboral**, es necesario realizar este seguimiento centrándose en la revisión de la aplicación de la misma en las relaciones laborales, con especial atención a los contratos indefinidos con jornadas parciales.
2. **Control y seguimiento de los planes de igualdad** en las empresas andaluzas, permitiendo dar transparencia a las retribuciones salariales y abordando las desigualdades con medidas que permitan acabar con las mismas.
3. Reclamamos **políticas activas de empleo con perspectiva de género**, es necesario invertir en este tipo de políticas y redefinirlas con perspectivas de género permitiendo eliminar las barreras estructurales que impiden a las mujeres el acceso al mercado laboral y combatir las brechas de precariedad que siguen estando presentes.
4. **Políticas, acciones y compromiso para erradicar las violencias**, reclamamos medidas de prevención de las violencias en las empresas acordadas en el marco de la negociación colectiva, desarrollar la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas, más efectividad y recursos en la aplicación del Pacto de Estado.
5. **Un sistema público de cuidados basado en el empleo de calidad**, es necesario de manera urgente la construcción de un sistema de cuidados basado en servicios público, accesible a todas las mujeres y con empleo de calidad.
6. **Revisión de la Negociación colectiva**, con especial mención en las cláusulas de revisión salarial, medidas que fomente el ejercicio corresponsable de los cuidados, medidas de prevención de cualquier tipo de acoso en los centros trabajo incluyendo el ciberacoso, medidas específicas para las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género más allá de las exigidas por mandato legal.

