

# INFORME 8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER.2020

#AsíNoHayPlan

Secretaría de formación sindical e igualdad



Este 8M queremos visibilizar que las desigualdades que sufren las mujeres se han incrementado en el último año con los efectos de la Covid19. La actual crisis de cuidados y crisis en el sector servicios, mayormente feminizado devuelven a la mujer a las condiciones del año 2013.

## **POBLACIÓN ACTIVA**

En 2020 la cifra de población activa ha sido de 22.733.350, de ellas 10.624.350 son mujeres (46,7%) y 12.109.000 hombres (53,3%) la disminución respecto a 2019, ha sido de 293.750(-1,28%) personas menos, de las cuales, 129.450 son mujeres (44%), 164.300 hombres (56%).La diferencia entre mujeres y hombres activos, se acorta en cuanto a las cifras enteras, son 1.484.650 mujeres menos que hombres, pero se mantienen la brecha, la ocupación en las mujeres sigue siendo de un 12,4% menor que la de los hombres.

## **TASA DE ACTIVIDAD**

La tasa de actividad se calcula haciendo la proporción entre el total de personas que integran la población de 16 y más años y el total de personas activas (ocupadas y paradas).

El 2020 ha supuesto uno de los años posteriores a la crisis del 2008 más bajo en las mujeres y en los hombres, en cuanto a tasa de actividad. La diferencia entre mujeres y hombres ha descendido sobre todo por la bajada en la tasa de actividad de los hombres.

Actualmente la tasa de actividad sigue por debajo de los datos de antes de 2008 y la tendencia es a la baja, por lo que no son buenas noticias, nos

igualamos porque los hombres van empeorando su situación, en lugar de por el aumento en la tasa de actividad de las mujeres, en las mujeres ha subido desde 2006, 3,79 puntos su tasa de actividad y en los hombres se ha reducido 6,29 puntos.

TASA DE ACTIVIDAD AÑOS	MUJERES	HOMBRES	AMBOS SEXOS	%M-%H
2006	48,45	69,22	59,23%	-20,77
2007	49,51	69,40	59,54%	-19,89
2008	50,93	69,54	59,60%	-18,61
2009	52,01	68,64	60,02%	-16,63
2010	52,70	68,15	60,40%	-15,45
2011	53,39	67,56	60,33%	-14,17
2012	53,98	67,10	60,28%	-13,12
2013	53,94	66,39	60,18%	-12,45
2014	53,67	65,83	60,08%	-12,16
2015	53,70	65,69	59,28%	-11,99
2016	53,64	65,13	58,64%	-11,49
2017	53,24	64,73	58,83%	-11,49
2018	53,06	64,55	58,65%	-11,49
2019	53,30	64,28	58,64%	-10,98
2020	52,24	62,93	57,44%	-10,69

## OCUPACIÓN

Ocupadas son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial, ...) en dinero o especie. También son ocupadas quienes teniendo un trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc.

Se clasifican en no asalariadas (empleadoras, empresarias sin personal asalariado y trabajadoras independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares) y asalariadas (públicas y privadas), también son ocupadas las personas que están en ERTE.

En 2020 la cifra de personas ocupadas ha sido de 19.202.400, de ellas 8.772.800 son mujeres (45,7%) y 10.429.700 hombres (54,3%). En 2020 la cifra ha disminuido en 576.900 (-2,92%) respecto de 2019, personas menos ocupadas, de las cuales 261.000 son mujeres (45%) y 315.900 son hombres (55%). La diferencia entre mujeres y hombres se acorta y es de 1.484.650 mujeres menos ocupadas que hombres, pero se mantienen la brecha, la actividad de ellas es un 12,4% menor que la de los hombres.

## **PARO**

La media de personas en paro en 2020 ha sido de 1.679.300 hombres y 1.851.700 mujeres, son 172.400 mujeres más que hombres que están en esta situación, por lo que incluso con las medidas para reducir los efectos de la pandemia en la destrucción de empleo vemos que sigue afectando más a las mujeres.

El paro de larga y larguísima duración es uno de los mayores problemas a los que se enfrenta España, personas que ya no cobran o que van a dejar de tener ingresos una vez acabadas todas las prestaciones.

En la siguiente tabla vemos la distribución por hombres y mujeres, las mujeres, en total 28 de cada 100 mujeres paradas llevan un año o más en esta situación, y 23 de cada 100 hombres, 5 puntos de diferencia que se traducen en mayor vulnerabilidad y situaciones de extrema pobreza.

La edad afecta de forma diferente a hombres y mujeres, mientras vemos que los hombres con 1 año o más en paro se concentra en el tramo de 20 a 24 años, las mujeres lo hacen en el tramo de 35 a 39 coincidiendo con la edad media de las mujeres de tener hijos, y si vemos las personas con 2 o más años en el paro.

Los hombres se concentran en edades jóvenes entre los 20 y 29 años, y las mujeres entre los 40 y 49 años, cuando suelen empezar las necesidades de los familiares mayores, muchas de estas mujeres seguramente han perdido la esperanza de encontrar un empleo, y acaban siendo dependientes de su pareja, acudiendo a la economía informal, o subsistiendo en condiciones de gran pobreza.

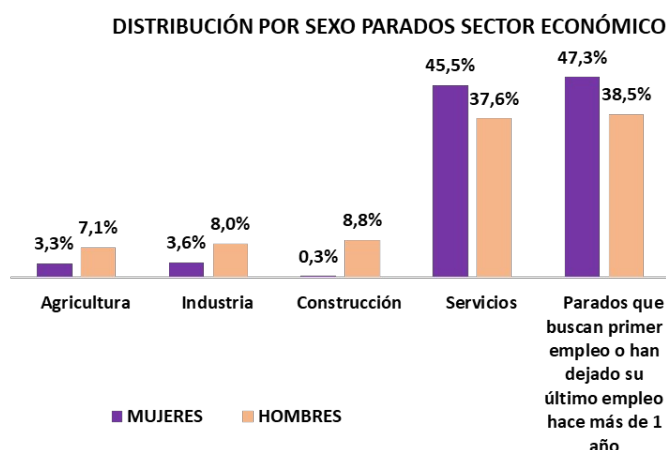
EDAD	De 1 a - 2 años	%VERT	2 o más años	%VERT
<b>Hombres</b>				
De 16 a 19 años	8.300	4%	8.900	4%
De 20 a 24 años	31.600	16%	27.600	14%
De 25 a 29 años	3.100	2%	27.600	14%
De 30 a 34 años	23.300	12%	16.200	8%
De 35 a 39 años	24.000	12%	19.900	10%
De 40 a 44 años	23.700	12%	24.800	13%
De 45 a 49 años	20.900	11%	19.800	10%
De 50 a 54 años	21.900	11%	19.500	10%
De 55 a 59 años	22.700	12%	20.400	10%
De 60 a 64 años	14.000	7%	12.500	6%
De 65 a 69 años	1.500	1%	1.200	1%
<b>TOTAL</b>	<b>195.000</b>	<b>100%</b>	<b>198.400</b>	<b>100%</b>
<b>Mujeres</b>				
De 16 a 19 años	7.000	3%	6.900	3%
De 20 a 24 años	28.500	10%	25.100	10%
De 25 a 29 años	32.200	12%	25.400	10%
De 30 a 34 años	29.800	11%	30.100	12%
De 35 a 39 años	37.200	14%	27.900	11%
De 40 a 44 años	36.800	13%	37.900	15%
De 45 a 49 años	36.300	13%	33.700	13%
De 50 a 54 años	29.900	11%	29.900	12%
De 55 a 59 años	23.000	8%	20.500	8%
De 60 a 64 años	12.200	4%	11.300	5%
De 65 a 69 años	800	0%	1.600	1%
<b>TOTAL</b>	<b>273.700</b>	<b>100%</b>	<b>250.300</b>	<b>100%</b>

- **TASA DE PARO**

El año 2020 se ha cerrado con una tasa de paro media del 15,53% un 1,42 punto más que en 2019. Como todos los años las mujeres están por encima de esa media alcanzando una tasa de paro del 17,42%, y los hombres por debajo, con una tasa de paro del 13,87%. La tasa de paro en las mujeres es 3,55 puntos mayor que en los hombres.

Analizados el número de personas paradas por sectores económicos, la mayoría de los parados se encuentran en el sector servicios, las mujeres en 2020 suman 842.300 frente a 630.800 hombres, son 211.500 mujeres más, la diferencia entre mujeres y hombres aumenta un punto con respecto a 2019, donde la diferencia era de 199.800. El impacto del paro sigue siendo mayor en las mujeres, la maternidad sigue siendo una dificultad para ellas y

no para ellos, la edad sigue discriminando más a las mujeres que a los hombres, la situación de las mujeres en las posiciones inferiores de los puestos de trabajo, hacen que se sigan marcando esas tasas de paro mayores.



También las mujeres se encuentran en mayor medida entre las personas paradas que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año.

- **TASA DE PARO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

La tasa de paro de mujeres y hombres por comunidades y ciudades autónomas nos da la siguiente evolución.

TASA DE PARO	MUJERES		HOMBRES	
	2019	2020	2019	2020
Ceuta	29,66	28,29	23,07	21,77
Melilla	32,72	27,22	22,36	20,69
Andalucía	25,22	26,53	17,84	18,82
Extremadura	27,68	26,29	16,60	18,03
Canarias	21,85	23,94	19,30	21,45
Castilla - La Mancha	21,27	22,95	12,23	13,62
Murcia, Región de	18,22	19,47	11,88	13,60
Comunitat Valenciana	16,86	18,37	11,79	14,33
Balears, Illes	13,41	17,49	10,29	14,97
<b>TOTAL</b>	<b>15,99</b>	<b>17,43</b>	<b>12,45</b>	<b>13,87</b>
Asturias, Principado de	15,13	14,40	13,31	13,86
Castilla y León	13,57	13,79	10,02	10,61
Aragón	11,49	13,56	8,79	10,09
Madrid, Comunidad de	11,47	13,45	9,81	11,57
Cataluña	11,51	13,42	10,59	11,91
Galicia	12,84	13,25	10,75	10,89
Cantabria	11,02	12,66	9,64	11,69
Rioja, La	9,77	12,57	10,12	9,26
País Vasco	9,43	10,45	8,89	8,68
Navarra, Comunidad Foral de	9,21	10,14	7,39	9,99

Analizando la diferencia entre la tasa de paro de hombres y mujeres, y viendo si esa diferencia ha aumentado o ha disminuido respecto de 2019, vemos diferentes resultados, podemos ver que 8, de las 17 comunidades y 2 ciudades autónomas, han aumentado las diferencias, siendo La Rioja la comunidad con mayor aumento de la brecha entre la tasa de paro de mujeres y hombres, y Extremadura y Melilla, los territorios dónde la brecha a disminuido en mayor medida.

DIFERENCIA TASA PARO M-H	2019/2020
Rioja, La	3,66
País Vasco	1,23
Aragón	0,77
Cataluña	0,59
Andalucía	0,33
Castilla - La Mancha	0,29
Galicia	0,27
Madrid, Comunidad de	0,22
Canarias	-0,06
Ceuta	-0,07
Castilla y León	-0,37
Cantabria	-0,41
Murcia, Región de	-0,47
Balears, Illes	-0,6
Comunitat Valenciana	-1,03
Asturias, Principado de	-1,28
Navarra, Comunidad Foral de	-1,67
Extremadura	-2,82
Melilla	-3,83

### **ERTES RELACIONADOS CON EL COVID**

Según los datos del Ministerio de Inclusión, la presencia de mujeres en los expedientes de regulación de empleo (ERTES) ha venido superando a lo largo de la pandemia entre un 1% y un 3,5% a la presencia de los hombres, cuando la de estos es superior en más de cuatro puntos en las plantillas. Cómo se ha seleccionado en las empresas a las personas que han acabado en ERTE, y según la mayor cobertura de esta medida en las mujeres nos hace creer que han existido sesgos de género, y que ha sido más fácil mandar a las mujeres a casa, es evidente ante los datos, que los hombres siendo una población ocupada mayor han mantenido sus empleos sin el perjuicio que supone estar en un ERTE, de cara a salario, estabilidad, etc.

Teniendo en cuenta, además, las disfunciones en el cobro de las prestaciones, muchas personas no han cobrado en meses, malviviendo con los pocos ahorros que pudieran tener y la ayuda de familiares.

La presencia de las mujeres en ERTE por razones del COVID, desde el principio de la pandemia ha sido mayor, con diferencias que han ido desde el 1,1 más en junio hasta el 7,4 en las cifras del mes de enero 2021.

	MUJERES	HOMBRES	DIF M-H	% DIF /H
may-20	1.528.408	1.470.562	57.846	3,9%
jun-20	920.459	910.205	10.254	1,1%
jul-20	568.977	549.563	19.414	3,5%
ago-20	459.933	434.545	25.388	5,8%
sep-20	385.915	366.796	19.119	5,2%
oct-20	373.354	354.967	18.387	5,2%
nov-20	384.403	362.497	21.906	6,0%
dic-20	389.494	366.119	23.375	6,4%
ene-21	382.644	356.325	26.319	7,4%

En la tramitación de los ERTES se han dado muchos errores, como lo pone de manifiesto la Guía de errores que está publicada en la página del SEPE, y que ha supuesto grandes perjuicios para personas administradas.

## **TELETRABAJO<sup>1</sup>**

El teletrabajo apareció de golpe con el estado de alarma, a nivel nacional antes del estado de alarma, parece que el 32,1% de las plantillas teletrabajaba, aumentando en 17,6 puntos.

Por sectores en el sector comercio se dio el mayor aumento, con un 28,9% más de plantilla que teletrabajo, cuando en sectores como la industria, el aumento alcanzó el 15%. Esto se debe a varios motivos, el sistema de producción diferente, y en un alto grado el nivel del porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en los diferentes sectores, aumentando más el teletrabajo en sectores altamente feminizados, que en la base probablemente se encuentran las tareas de cuidado que resultaron imprescindible con los colegios cerrados.

---

<sup>1</sup><https://www.ine.es/ss/Satellite?>

L=es\_ES&c=INECifrasINE\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FPYLayout

Porcentaje de plantilla que lo utiliza	Total Nacional	Industria	Construcción	Comercio	Transporte y hostelería	Otros servicios
Antes del estado de alarma	32,1	15,2	22,8	32,2	15,1	40,1
Durante el estado de alarma	49,7	30,2	34,8	61,1	25,9	62,6
<b>DIFERENCIA</b>	17,6	15	12	28,9	10,8	22,5

Dentro de las personas asalariadas en 2020, las mujeres en un 17,84% han trabajado en casa más de la mitad de los días de trabajo, mientras que los hombres lo han hecho en 12,05%, lo que supone 5,79 puntos menos que las mujeres, por lo que a ellas les ha tocado en mayor medida compaginar el cuidado de la familia con el teletrabajo. Y dentro de las mujeres, el 32,61% de ellas tenía entre 35 y 44 años, los hombres son mayoría en su tramo de 45 a 54, donde representan el 29, 85% del total de hombres.

El teletrabajo no puede ser una solución a la conciliación, otras medidas estructurales son fundamentales, y sobre todo la corresponsabilidad de los hombres. O se cuida o se teletrabaja, no se pueden hacer las dos cosas a la vez, las consecuencias de esta situación se están viendo a nivel psicológico, con aumento del estrés y la ansiedad en las mujeres que deben compaginar ambas cosas. La flexibilidad, las medidas mejoradas de conciliación en los convenios y los planes de igualdad, el apoyo a la corresponsabilidad, siempre va a beneficiar más a las mujeres que a los hombres, y permiten retener el talento femenino y mejorar las formas de trabajo y sobre todo el rendimiento al mejorar la salud y el ambiente en que se trabaja, sabiendo que tenemos un equilibrio entre el trabajo y la vida.

### **BRECHA SALARIAL**

Aunque los datos más recientes publicados por el INE son de 2018, nos podemos hacer una visión de la situación y veremos si esta crisis supondrá un retroceso asimilable, cuando tengamos datos más recientes, la ganancia media de las mujeres en 2018 fue de 21.011,89 euros y la de los hombres 26.738,19 euros, por lo que las mujeres ganaron de media, 5.726,30 euros menos que los hombres.

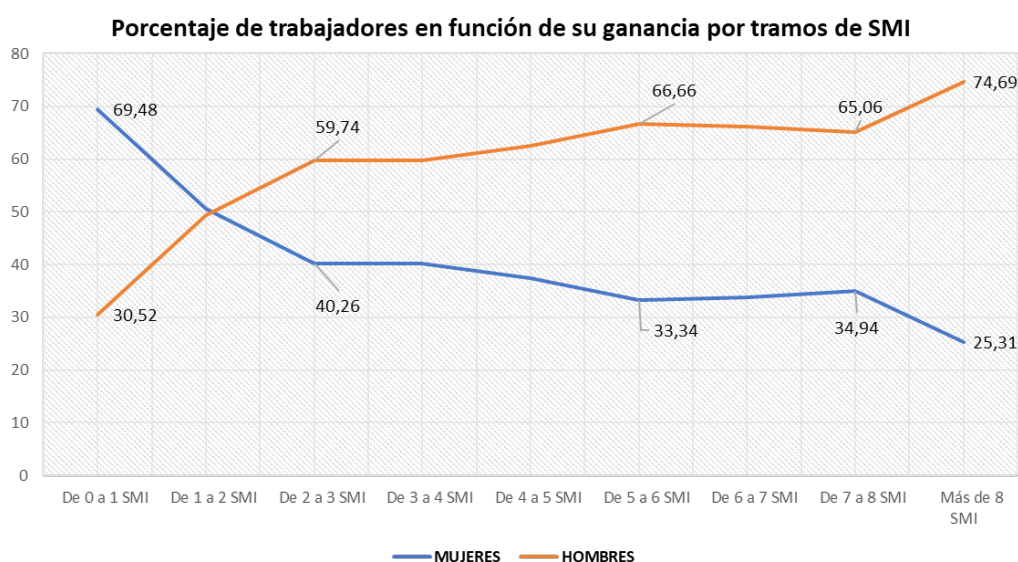
La brecha salarial no es solo un número, sigue siendo un reflejo de la valoración de puestos, de los sesgos de género en el empleo, y de los estereotipos que ven al hombre como el proveedor de recursos principales en los hogares, siendo el salario de la mujer accesorio y complementario.

La maternidad sigue penalizando a las mujeres y no a los hombres. En los análisis que hacemos en los planes de igualdad, uno de los datos que se



repiten es que las jornadas de las mujeres se van reduciendo en función del número de hijos, mientras que las de los hombres va aumentando. Es también cierto que es una situación, la de la corresponsabilidad que está cambiando, pero a un ritmo demasiado lento y sujeto a retrocesos como los que puede provocar la COVID, con la vuelta de las mujeres a los hogares. Tener hijos es un privilegio y tener tiempo para su atención un lujo, para la media de la población, todo ello debe hacernos reflexionar sobre la sociedad que queremos, cómo conseguir conciliar es un reto que todavía sigue ahí y va unido a la remuneración.

Las mujeres siguen estando en la tabla baja de los salarios, en más del doble que los hombres, siendo en la tabla alta el reparto al revés, son los hombres los que están tres veces más que las mujeres, esto tienen consecuencias directas en las futuras pensiones y el mayor riesgo de pobreza de las mujeres ante crisis como la actual.



En la base de todas las diferencias salariales está la diferencia existente en el valor de la hora de trabajo entre mujeres y hombres, y esta es especialmente importante entre los distintos territorios. Mientras que en Extremadura la hora de trabajo de una mujer y un hombre se diferencia en 0,32 céntimos, en Asturias llega a los 3,63 euros. La media nacional, nos dice que una mujer gana por hora 2,16 euros menos que un hombre.

Ganancia por hora 2018	Mujeres	Hombres	Diferencia
Extremadura	13,03	13,35	-0,32
Balears, Illes	14,40	15,28	-0,88
Canarias	12,36	13,43	-1,07
Castilla - La Mancha	13,41	14,58	-1,17
Murcia, Región de	13,05	14,36	-1,31
Galicia	13,19	15,12	-1,93
Comunitat Valenciana	13,23	15,25	-2,02
Castilla y León	13,17	15,26	-2,09
Andalucía	13,29	15,45	-2,16
<b>Total Nacional</b>	<b>14,36</b>	<b>16,52</b>	<b>-2,16</b>
Cantabria	13,17	15,51	-2,34
Rioja, La	13,39	15,76	-2,37
País Vasco	17,57	19,95	-2,38
Madrid, Comunidad de	15,82	18,23	-2,41
Aragón	13,90	16,40	-2,50
Navarra, Comunidad Foral de	15,83	18,59	-2,76
Cataluña	15,00	17,85	-2,85
Asturias, Principado de	13,69	17,32	-3,63

Se ha dejado de pagar en el primer y el segundo trimestre de 2020, un 14.9% menos de salarios, la masa salarial ha disminuido más en las mujeres que en los hombres, las primeras han perdido un 12,7%, y los hombres un 11,3%, lo que supone 1,4 puntos menos que las mujeres. Somos el segundo país, detrás de Portugal, con más pérdida de masa salarial, según el Informe Mundial sobre salarios 2020-2021 elaborado por la OIT<sup>2</sup>.

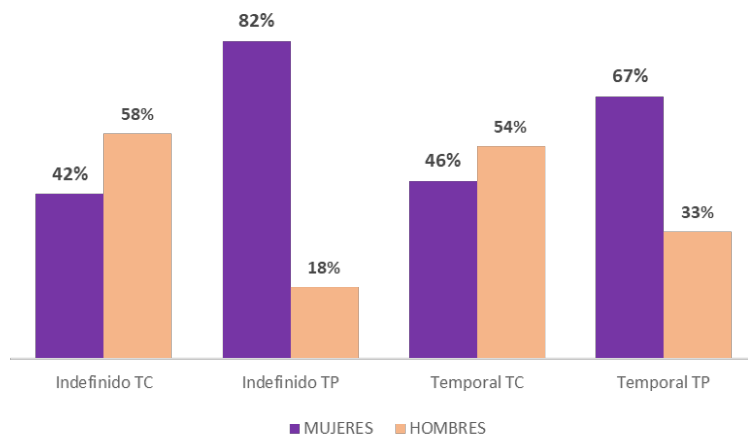
La disminución de la masa salarial total es menor que la disminución del número de horas efectivas trabajadas, porque los trabajos peor pagados, ocupados en su mayoría por mujeres, son los que se han visto afectados por la caída del empleo y de las horas.

## ACCESO AL EMPLEO

La media de contratos en 2020 ha sido de 16.109.100 millones, según datos del INE. Son 561.450 contratos menos que en 2019, suponiendo un 3,4% menos de contratos. Las mujeres han tenido 266.400 (-3,3%) contratos menos y los hombres 295.050 (-3,4%).

La distribución horizontal entre mujeres y hombres no ha variado de 2019 a 2020, las mujeres son mayoría respecto de los hombres en los contratos indefinidos a tiempo parcial y en los contratos temporales a tiempo parcial, teniendo una distribución equilibrada en los contratos indefinidos y temporales a tiempo completo.

<sup>2</sup> <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020/lang--es/index.htm>



Es el análisis vertical, ¿dónde están las mujeres y dónde los hombres? lo que nos sigue señalando el principal problema del que parten el resto de las brechas entre hombres y mujeres, son las jornadas parciales. 93 de cada 100 hombres tienen contrato a tiempo completo, frente a 76 de cada 100 mujeres, son 17 puntos menos. En el contrato a tiempo parcial existe el triple de mujeres que de hombres que tienen un contrato parcial, un salario parcial, una posibilidad de promoción parcial, una vida laboral parcial.

MEDIA 2020	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Nº	%HOR.	%VERT.	Nº	%HOR.	%VERT.	
Indefinido TC	4.558.900	42%	59%	6.239.400	58%	74%	10.798.300
Indefinido TP	1.170.100	82%	15%	263.800	18%	3%	1.433.900
Temporal TC	1.327.900	46%	17%	1.586.400	54%	19%	2.914.300
Temporal TP	648.700	67%	8%	313.900	33%	4%	962.600
<b>SUBTOTAL</b>	<b>7.705.600</b>		<b>100%</b>	<b>8.403.500</b>		<b>100%</b>	<b>16.109.100</b>
Indefinidos	5.729.000	47%	74%	6.503.200	53%	77%	12.232.200
Temporales	1.976.600	51%	26%	1.900.300	49%	23%	3.876.900
<b>SUBTOTAL</b>	<b>7.705.600</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>	<b>8.403.500</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>	<b>16.109.100</b>
<b>Tiempo completo</b>	<b>5.886.800</b>	<b>43%</b>	<b>76%</b>	<b>7.825.800</b>	<b>57%</b>	<b>93%</b>	<b>13.712.600</b>
<b>Tiempo parcial</b>	<b>1.818.800</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>577.700</b>	<b>24%</b>	<b>7%</b>	<b>2.396.500</b>
<b>SUBTOTAL</b>	<b>7.705.600</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>	<b>8.403.500</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>	<b>16.109.100</b>

## LABORES DEL HOGAR

Tener como actividad las labores del hogar contabiliza dentro de las personas inactivas. La media de personas en esa situación en 2019 fue de 3.643.950 personas, en 90 de cada 100 casos era una mujer, son 3.271.675 mujeres, con apenas 10 hombres de cada 100, que se traduce en 372.275.

Durante la pandemia, el techo de las mujeres en esta actividad ha demostrado que está cerca, aun así, el aumento ha sido de un 4,23%, los hombres han aumentado un 39,39%, en cifras enteras la diferencia entre el

aumento de las mujeres y los hombres ha sido de 8.375 hombres más que mujeres.

Las mujeres aumentaron 138.275 y los hombres en 146.650. No son situaciones comparables ya que las mujeres siguen siendo una gran mayoría dentro de esta inactividad, que son las labores del hogar, por mucho que la pandemia haya llevado a esta situación circunstancial, en el que el aumento en los hombres ha sido mayor que en las mujeres. La balanza sigue cayendo del lado de las mujeres.

Las mujeres aumentan en todas las comunidades autónomas y Ceuta, y disminuye, en Melilla (18,63%), y País Vasco, Madrid, Aragón, Extremadura, Cantabria y Castilla-La Mancha. Los hombres aumentan en todas las comunidades autónomas. Y disminuye, en Melilla (-44,83%) y Ceuta (20%). Canarias es la comunidad autónoma donde coincide en mayor aumento tanto en mujeres como en hombres.

VARIACIÓN LABORES HOGAR 19/20	MUJERES	HOMBRES
Andalucía	7,51%	42,24%
Aragón	-1,03%	34,29%
Asturias, Principado de	3,47%	8,73%
Baleares, Illes	6,32%	64,78%
Canarias	17,78%	88,19%
Cantabria	-0,47%	74,19%
Castilla y León	0,72%	44,07%
Castilla - La Mancha	-0,23%	32,91%
Cataluña	6,37%	52,26%
Comunitat Valenciana	7,00%	26,79%
Extremadura	-0,53%	51,43%
Galicia	6,03%	13,88%
Madrid, Comunidad de	-2,48%	29,60%
Murcia, Región de	1,65%	2,00%
Navarra, Comunidad Foral de	14,40%	6,34%
País Vasco	-2,69%	46,62%
Rioja, La	5,13%	0,95%
Ceuta	7,01%	-20,00%
Melilla	-18,63%	-44,83%
<b>Total</b>	<b>4,23%</b>	<b>39,39%</b>

## EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS

Se estima que 180.000 familias tienen a una empleada de hogar sin declarar a la seguridad social. El miedo al contagio, el aumento del teletrabajo, y la crisis de ingresos en las familias han sido algunos de los factores que dejaron a muchas mujeres sin ingresos de un día para otro, sin derecho a paro ni a las medidas de contención generales, al ser un sistema especial dentro del régimen general de la seguridad social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha iniciado, según ha anunciado el 1 de febrero, un Plan de Actuación para regularizar los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social del sector de las empleadas de hogar, sector ocupado por el 96% por mujeres, y más del 40% de origen extranjero.

Si comparamos los datos antes del COVID y después, son 12.934 personas las que han dejado de estar de alta en la seguridad social, un régimen que sigue sin tener la protección por desempleo, y que una vez acabada la protección del subsidio dejan de tener protección, habiendo cotizado a la seguridad social. En ningún otro sector ocurre esto, y curiosamente ocurre en el sector más feminizado que existe y más ligado a las labores tradicionales de las mujeres, y sin cuyo trabajo hemos comprobado que es muy necesario y muy difícil vivir.

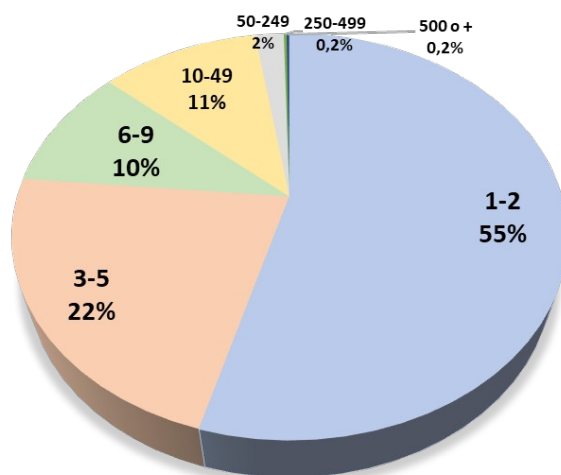
La mayoría de las trabajadoras de este sector trabajan en Madrid (27%), Cataluña (15%) y Andalucía (11%), aquí vemos las diferencias entre enero 2020 y 2021, en cifras y en porcentaje. Salvo las Illes Balears en todas ha descendió el número de altas de media al mes.

	ene-20	ene-21	DIFERENCIA	%
ANDALUCÍA	42.956,61	42.239,94	-716,67	-1,67%
ARAGÓN	10.895,09	10.702,89	-192,20	-1,76%
P. DE ASTURIAS	8.270,14	8.081,89	-188,25	-2,28%
ILLES BALEARS	9.867,28	9.870,89	3,61	0,04%
CANARIAS	9.928,85	9.719,26	-209,59	-2,11%
CANTABRIA	5.051,95	4.818,26	-233,69	-4,63%
CASTILLA Y LEÓN	17.336,38	16.507,68	-828,70	-4,78%
CASTILLA-LA MANCHA	11.168,23	10.717,31	-450,92	-4,04%
CATALUÑA	59.845,52	57.446,42	-2.399,10	-4,01%
COM.VALENCIANA	31.089,57	30.233,36	-856,21	-2,75%
EXTREMADURA	4.528,80	4.380,21	-148,59	-3,28%
GALICIA	25.789,61	25.158,36	-631,25	-2,45%
COM.DE MADRID	104.316,19	102.026,89	-2.289,30	-2,19%
REG. DE MURCIA	10.909,47	10.469,26	-440,21	-4,04%
COM. F. DE NAVARRA	7.073,71	6.898,47	-175,24	-2,48%
PAÍS VASCO	28.475,33	27.829,73	-645,60	-2,27%
LA RIOJA	2.686,09	2.603,36	-82,73	-3,08%
CEUTA	2.118,66	690,00	-1.428,66	-67,43%
MELILLA	1.708,95	687,89	-1.021,06	-59,75%
T O T A L	394.016,52	381.082,15	-12.934,37	-3,28%

## TEJIDO EMPRESARIAL Y PLANES DE IGUALDAD

En España existen 1.282.944<sup>3</sup> empresas inscritas en la Seguridad Social a fecha de enero 2021, lo que supone 35.581 empresas menos que enero de 2020, el tejido empresarial ha disminuido en un 2,68%.

El número de empresas en función del número de plantilla se ha distribuido sin apenas variaciones desde 2006, siguiendo la siguiente distribución:

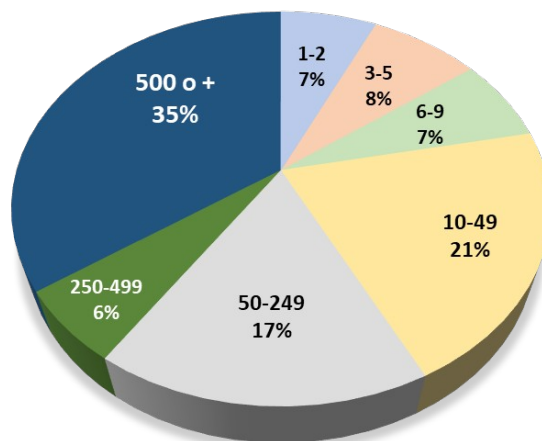


	EMPRESAS	%	TRABAJADORES	%
<b>1 a 2</b>	692.610	54%	919.017	7%
<b>3 a 5</b>	285.723	22%	1.070.831	8%
<b>6 a 9</b>	128.812	10%	926.728	7%
<b>10 a 49</b>	147.127	11%	2.853.679	21%
<b>50 a 249</b>	23.907	2%	2.357.482	17%
<b>250 a 499</b>	2.560	0,2%	881.353	6%
<b>500 o +</b>	2.205	0,2%	4.777.564	35%
<b>TOTAL</b>	<b>1.282.944</b>	<b>100%</b>	<b>13.786.654</b>	<b>100%</b>

Si comparamos los datos de enero 2020 con los últimos publicados, enero 2012, la mayor disminución en el número de empresas se ha dado entre 1 y 49 personas en plantilla, con 34.117 empresas menos, lo que supone una disminución del 12,35%. Las empresas de 50 a 249, han disminuido en 1.143, lo que supone un 4,56% de disminución, en las de 250 a 499 la disminución ha sido de 114 empresas, un 4,26% menos, y las empresas de 500 o más han disminuido en 7, lo que supone un 0,32 menos respecto de enero 2020.

<sup>3</sup> <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Emp/welcome.htm>

En esas, más de millón, doscientas mil empresas trabajan, a fecha de enero 2021, 13.786.654 personas, la mayoría se encuentran trabajando en empresas de 500 o más personas, esta distribución apenas ha cambiado desde 2006, lo variación más destacable es el aumento en lo que representan las empresas de 500 personas en plantilla, que ha pasado del 33% en 2006, al 35% en enero 2021, lo que supone un aumento de 2 puntos.



Muchos de los procesos abiertos en la negociación de los planes de igualdad en los que trabajamos, se paralizaron, al dejar de poder hacer reuniones presenciales, en todos los puntos, incluso, planes de igualdad a punto de ser firmados llevan un año sin volver a convocarse y finalizar el trabajo, la mayoría a solicitud de las empresas y alegando el COVID como principal motivo, y la situación laboral de las plantillas, muchas de ellas en ERTES. Únicamente la entrada en vigor de los Reales Decretos 901 y 902 ha supuesto un empuje, sobre todo en aquellos sectores cuyas plantillas han llegado a más de 100 y tienen la fecha del 7 de marzo 2021 como límite para su firma, ante el miedo a una sanción.

Los cambios en la normativa están provocando numerosas consultas que todavía no tienen contestaciones claras, sobre todo en las empresas con centros en los que no existe representación legal de los trabajadores.

Los planes en que se ha seguido trabajando ha sido gracias al sistema de videoconferencias, siendo mucho mejor negociar de forma presencial, pues este cambio supone otra forma de trabajar a la que nos estamos adaptando tanto empresa como sindicatos. Negociar a distancia no es fácil, requiere un gran trabajo de coordinación y el manejo de las nuevas tecnologías.

Es necesario que la pandemia no sea una excusa para dejar de trabajar por la igualdad, pues el fin de las leyes aprobadas, es que a través de unos mejores derechos, mayores salarios y cotizaciones se alcance la independencia económica y la igualdad en el empleo para las mujeres,

siendo posible mejorarlo a través de los planes de igualdad y de las nuevas medidas de transparencia salarial aprobadas por el gobierno.

- **REGISTRO PLANES DE IGUALDAD**

Actualmente el número de planes de igualdad registrados en el Registro es de 2.418, cifra que aumentará por la aplicación de la nueva normativa, ya que se tendrán que registrar todos los planes de igualdad.

Si todas las empresas de 50 o más personas en plantilla consiguen tener su plan de igualdad en el registro se alcanzará la cifra de 28.672 planes de igualdad, estos planes de igualdad afectarán a 8.016.399 millones de personas trabajadoras, una diferencia considerable y que debe ser una oportunidad para ir mejorando la situación de las mujeres en el mundo laboral y por extensión, la situación de la toda la plantilla, de las empresas, y en definitiva del país.

Según los sindicatos que han firmado los planes, el registro únicamente tienen registrados estos datos. USO figura con 158 planes registrados.

SINDICATO	PLANES REGISTRADOS
OTROS	40
CIG	93
CGT	98
LAB	99
ELA	158
USO	158
TRA. INDEP.	602
UGT	1.071
CCOO	1.082
TOTAL	3.268

## **VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Se siguen sin tener datos reales de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se dan en los centros de trabajo, salvo estimaciones generales, es un dato que en la mayoría de las empresas parece residual, con apenas uno o dos casos al año, pero sabemos que muchas de las situaciones no se denuncian por las víctimas, y el resto mira para otro lado. Muchos protocolos revisados muestran todavía sistemas en los que se "resuelve informalmente", en una conversación de pasillo, y que se intenta arreglar sin dar mucho escándalo. En la mayoría de los casos de los que tenemos información, la víctima ha sido la que ha dejado el trabajo, y ha sufrido los efectos físicos y mentales del acoso, con periodos de baja médica por ansiedad, depresión, llegando en situaciones al suicidio. Es nuestra labor sindical acabar y denunciar todas las violencias que sufren las mujeres y no mirar para otro lado, ser el apoyo de todas las mujeres que padecen situaciones de acoso en el trabajo.



Con el nuevo Real Decreto 901, se establece el depósito voluntario de las medidas, acordadas o no, que sea adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, por lo que tendremos próximamente un catálogo de medidas y protocolos, que pueden servir de referente, sabiendo que el mejor protocolo es la prevención y un sistema de denuncia en el que la transparencia al mismo tiempo que el sigilo estén presentes en todo el proceso de denuncia y resolución de los casos de acoso que se puedan dar en las empresas.

## **CONCLUSIONES #AsíNoHayPlan**

- Estamos ante un proceso de especial dificultad para las mujeres, sectores como el turismo o la hostelería, mayormente feminizados no conseguirán reactivarse si sigue la pandemia. Muchas mujeres no han cobrado en meses los ERTES y la situación es insostenible.
- En esta crisis, las mujeres de todos los sectores vuelven a ser mayormente castigadas, al inicio de la pandemia, había 1,1% más de mujeres que de hombres en ERTE, ahora las mujeres ya son un 7,4% más.
- Es necesario que la pandemia no sea una excusa para trabajar por la igualdad, pues el fin de las leyes aprobadas, es que a través de unos mayores salarios y cotizaciones se alcance la independencia económica y la igualdad en el empleo que las mujeres sufren actualmente.
- El dilema entre cuidar y trabajar, o el teletrabajo forzoso han empujado de nuevo a muchas mujeres a retomar las tareas de cuidados y del hogar saliendo del mercado laboral o asumiendo la carga psicológica del "teletrabajo conciliativo".
- La pandemia ha causado también una gran crisis de cuidados en todos los colectivos: menores, mayores y otros dependientes. El Gobierno aprobó el plan MeCuida, que se ha ido prorrogando. Pero resulta insuficiente para las familias, especialmente para las mujeres, que siguen soportando mayoritariamente las tareas de cuidados.
- A pesar de la situación hay que seguir trabajando en la negociación colectiva y en los planes de igualdad. No obstante, es una tarea mucho más amplia, con más actores sociales: consideramos necesario un plan de emergencia para la igualdad en nuestro país.
- El fin de las desigualdades debe pasar por la plena inclusión, sin condicionantes, de las mujeres en el mercado laboral; por la disminución de las brechas, salarial, de actividad, de desempleo, etc. Por una educación de niñas y niños sin estereotipos de género; y por erradicar la violencia de género y el acoso en redes.

- Los ERTES han supuesto un freno a la destrucción de empleo, pero no sabemos cuantos de ellos se transformarán en EREs, o despidos, finalizados los plazos en los que no se va a poder despedir.
- Algunos sectores como las empleadas de hogar y cuidados no fueron contempladas en las primeras medidas de protección aprobadas por el gobierno, y muchas de ellas siguen sin cobrar los subsidios, el miedo al contagio entre otras causas las dejó de un día para otro sin trabajo, y sin prestaciones.
- Las mujeres siguen estando mayormente representadas en el trabajo a tiempo parcial en proporciones insostenibles. Seguramente a todo el mundo le gustaría tener jornadas más cortas con las que se pudiera vivir, pero seguimos anclados en el presentismo, la pandemia puede ser una oportunidad para comprobar que se puede trabajar de otra forma, sin tener que estar horas y horas en los comercios, las oficinas, etc.
- Evitar que las mujeres caigan en la exclusión social es justicia social, conseguir que esta crisis no sea una palanca para el retroceso en derechos y bienestar social una obligación legal de los Gobiernos nacional, europeo.