



**Mujeres trabajadoras,
mujeres pensionistas.**

Número 7. Junio 2019



Índice

 ¿Existe una brecha de género en el mercado laboral?	03
 Solo 1 de cada 10 mujeres cree que su empresa le permite conciliar	04
 Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI	06
 ¿A qué se enfrentan las mujeres españolas?	08
 5 cosas que deberían saber las mujeres sobre su jubilación	10

¿Existe una brecha de género en el mercado laboral?

Fuente: Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2018 (INE)



TASAS DE PARO

Es el cociente entre el número de parados y el de activos.

MUJERES → 16,26%

HOMBRES → 12,87%



TASAS DE ACTIVIDAD

Es el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años.

MUJERES → 53,03%

HOMBRES → 64,45%



TASA DE EMPLEO

Es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años.

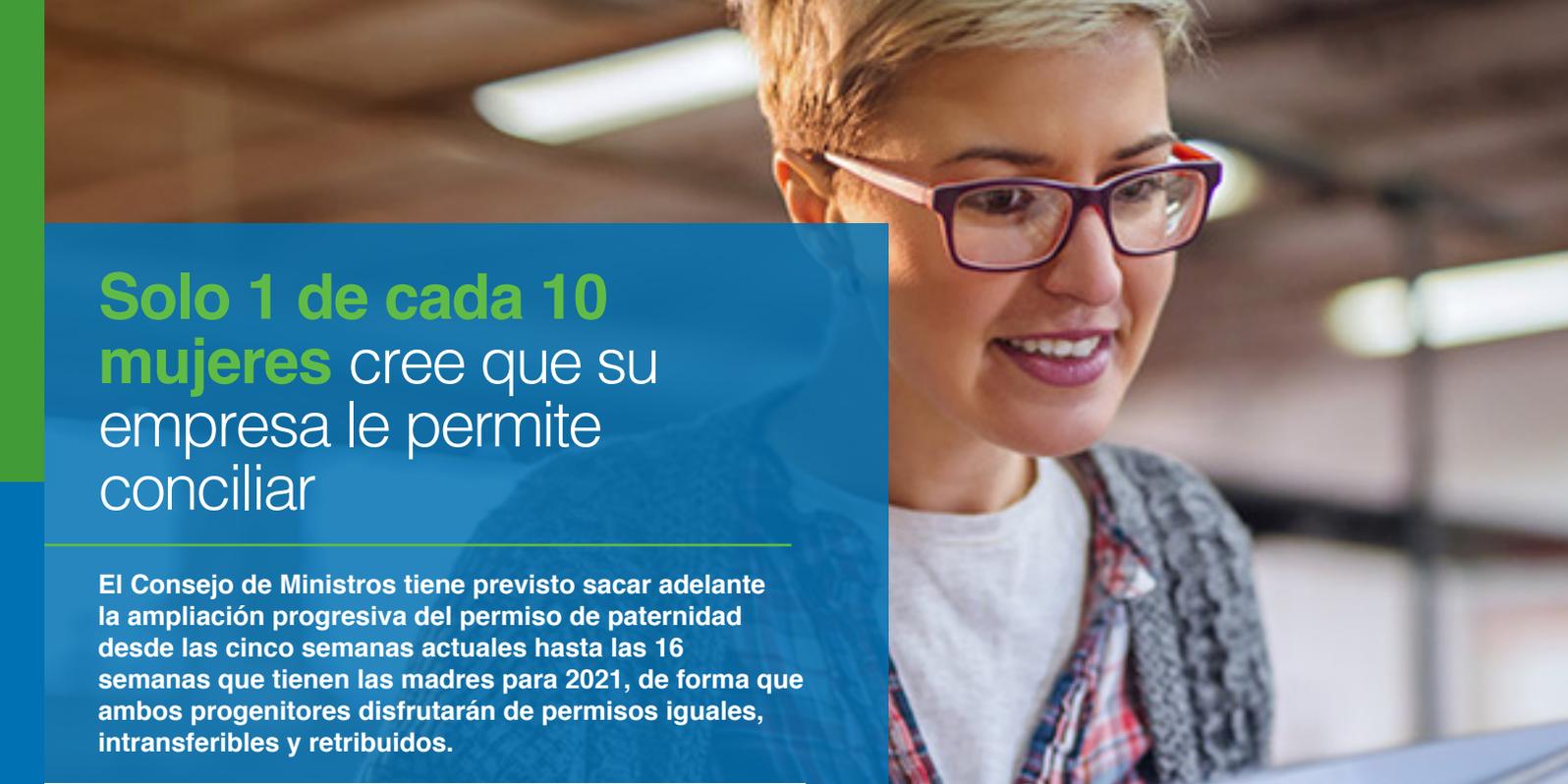
MUJERES → 44,45%

HOMBRES → 56,15%

ACTIVOS: son aquellas personas de 16 o más años que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

OCUPADOS: son aquellas personas de 16 o más años que han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera. Se subdividen en trabajadores por cuenta propia y asalariados.

PARADOS: son aquellas personas de 16 o más años que han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo.



Solo 1 de cada 10 mujeres cree que su empresa le permite conciliar

El Consejo de Ministros tiene previsto sacar adelante la ampliación progresiva del permiso de paternidad desde las cinco semanas actuales hasta las 16 semanas que tienen las madres para 2021, de forma que ambos progenitores disfrutarán de permisos iguales, intransferibles y retribuidos.

Esta equiparación de ambos permisos es un cambio que reclama el 81,7% de la sociedad española, tal y como se desprende de la “Encuesta sobre Jubilación y Hábitos de Ahorro de los españoles” que ha elaborado el Instituto santalucía.

El objetivo de esta medida es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Precisamente, según este estudio, los españoles consideran que la maternidad es uno de los factores que más condiciona el desequilibrio entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Así lo cree el 82% de la población, que asegura que tener hijos penaliza la vida laboral de las mujeres. En este contexto, la conciliación con la vida familiar surge como una asignatura pendiente y es que solamente una de cada diez mujeres piensa que la empresa en la que trabaja le permite conciliar.

Fruto de esta situación, las madres son las que se ven en mayor medida afectadas en su carrera profesional. Como

indica el estudio, el 26% de las mujeres encuestadas se han acogido o plantean acogerse a una reducción de jornada para cuidar de sus hijos, un porcentaje que desciende al 10,8% en el caso de los hombres. Del mismo modo, a la hora de cogerse excedencias por cuidado de familiares se evidencia la brecha existente: de las más de 57.000 excedencias que se tramitaron en 2018, el 89,4% fueron solicitadas por mujeres y solo el 10,6% por hombres.

Para José Manuel Jiménez, director del Instituto santalucía, “las grandes desigualdades en el cuidado de hijos suponen para muchas mujeres vidas laborales más cortas. Además, a esto se suma la brecha salarial existente (20% de diferencia por género), lo cual implica que la cotización de las mujeres a la Seguridad Social sea menor que la de los hombres. Y esto, a su vez, tiene su reflejo a la hora de generar derechos de pensión”.

La brecha de género, también en la pensión de jubilación

La brecha salarial y la mayor involucración de la mujer en la vida familiar, en detrimento de la carrera laboral, acaba repercutiendo en la cuantía final de su pensión. De hecho, la pensión media de jubilación que reciben las mujeres es un 35% inferior a la de los hombres (casi 450 euros menos). Sin embargo, cabe destacar que esta brecha de género parece estar estrechándose lentamente en las nuevas altas. En la última década, la brecha de género en materia de pensiones de jubilación ha pasado de ser de un 44% en 2008 a un 21% en 2018.

En palabras de José Manuel Jiménez, director del Instituto santalucía, "las mujeres reciben una pensión por jubilación inferior a la de los hombres que, además, perciben durante un periodo más dilatado al vivir más tiempo. Sin embargo, esta circunstancia ya no se manifestará de manera relevante a medida que las mujeres más jóvenes, que participan tan activamente como los hombres en el mercado de trabajo se vayan incorporando a la jubilación. No obstante, si ambos desean mantener su nivel de vida previo a la jubilación, es recomendable que completen la pensión pública con algún otro tipo de rentas planificadas a estos efectos. Es en esta capacidad de ahorro donde la brecha de género queda también patente: mientras el 50,8% de los hombres afirma estar tomando medidas para su retiro, en el caso de las mujeres esta cifra es del 39,1%".

Para intentar reducir esta diferencia y que la maternidad no penalice en la cuantía final de la pensión, desde 2016, todas aquellas mujeres que accedan a la jubilación y hayan tenido dos o más hijos, tienen derecho a recibir un complemento en su pensión contributiva de entre el 5% y el 15%, en función del número de hijos. Este complemento reconoce la contribución demográfica de la Seguridad Social de las madres trabajadoras, una medida con la que el 86% de la población se muestra de acuerdo y que considera justa por el tiempo que dedican al cuidado de los hijos. Sin embargo, el 85% cree que esta medida es discriminatoria para las mujeres que solo han tenido un hijo, ya que deberían estar consideradas también para este complemento, sobre todo si se tiene en cuenta que España tiene una de las tasas de fertilidad más baja de Europa, 1,34 hijos por mujer.



Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha presentado un informe sobre las "Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI", centrado en el análisis de lo ocurrido en los últimos 15 años (2003-2018).

Según se desprende del informe, España vive un lento avance hacia la igualdad real de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y, como consecuencia de ello, también la desigualdad en las pensiones y, de manera transversal, en las migraciones. Esta aseveración lleva al Gobierno a la evidencia de la necesidad de impulsar políticas públicas que faciliten la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su permanencia en éste en igualdad de condiciones que los hombres, haciendo real la corresponsabilidad.

Más mujeres trabajando, trabajos más precarios

Actualmente hay más mujeres trabajando en España que nunca, pero 2 de cada 3 de los empleos más precarios son desempeñados por mujeres. Casi la mitad de las mujeres en edad activa (16-64 años) no están en el mercado de trabajo y están dedicadas a las "tareas del hogar" que incluyen los cuidados de personas. La tasa de actividad de las mujeres es del 53,08%, frente al 64,45% de los hombres, lo que indica una brecha de 11,37 puntos.

La mayor dificultad a la que se enfrentan las mujeres a la hora de encontrar empleo es uno de los problemas que constata el informe. Sigue habiendo más mujeres que hombres en paro (156.100 más) y menos mujeres ocupadas que hombres (1.741.600 menos).

Otro de los problemas es la mayor precariedad laboral y una excesiva presencia del empleo a tiempo parcial en el caso de las mujeres. La tasa de parcialidad femenina triplica la masculina: 3 de cada 4 asalariados a tiempo parcial son mujeres y 1 de cada 4 trabajadoras tiene un contrato a tiempo parcial.

Brecha salarial e impacto en las pensiones

Una de las consecuencias de la precarización del trabajo de las mujeres es la brecha salarial de género. Las mujeres ganan un 15% menos por hora normal trabajada y obtienen de media un salario anual casi 6.000 euros inferior al de los hombres (un 22,35% menos que los hombres).

La brecha salarial refleja las peores condiciones de trabajo de las mujeres y tiene una repercusión negativa en los derechos de las mujeres en materia de prestaciones por

desempleo y pensiones. La actual brecha de género en pensiones es del 35%. En los últimos doce meses, no obstante, la cuantía de las pensiones medias contributivas percibidas por mujeres ha tenido un incremento superior al de los hombres, por lo que la brecha de género en pensiones se ha reducido 1,8 puntos en tan solo un año, más que en el conjunto de los diez años anteriores.

Evolución y situación actual

En el informe elaborado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social se destaca que “ha sido la participación de las mujeres la que ha permitido el desarrollo económico y social en nuestra etapa democrática”.

Si a mediados de los años setenta, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), las mujeres se incorporaban al mercado de trabajo a edades tempranas, entre los 20 y 24 años, para abandonar después su empleo tras el matrimonio –en muchos casos para siempre-, a partir de los años ochenta, la tasa de empleo de las mujeres mayores de 24 años comenzaron a crecer de forma importante, incrementándose década tras década, en todos los grupos de edad.

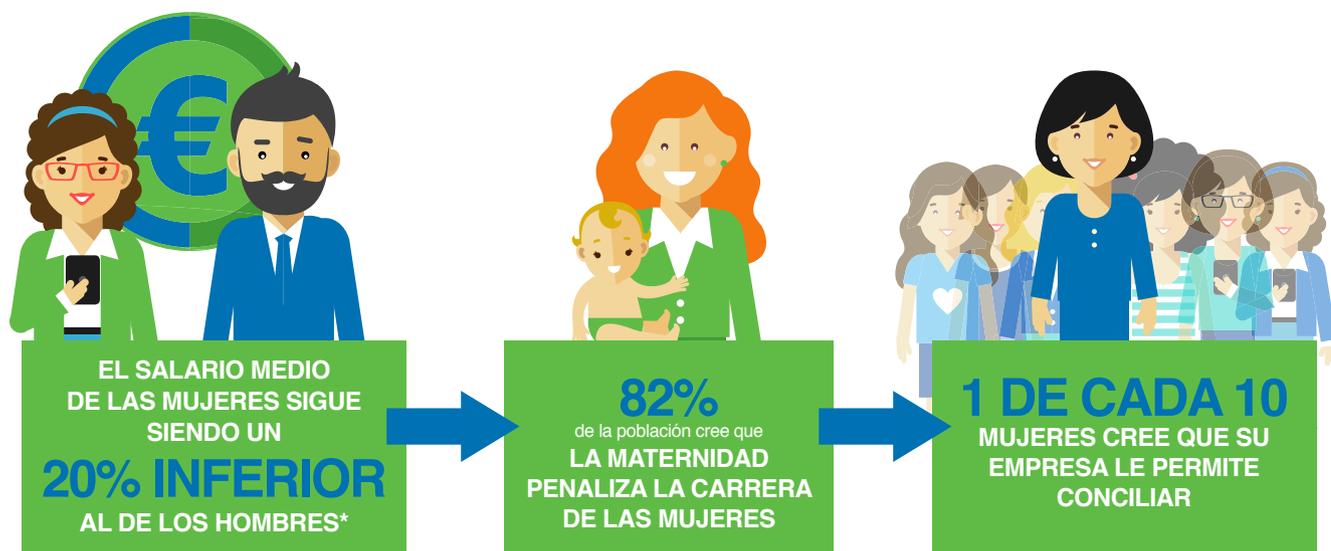
Todo esto ha provocado una reducción de la brecha de género en la tasa de actividad, pero continúa siendo de 11,37 puntos en la actualidad debido a que, desde 2013, la tasa de actividad femenina se ha estancado. En resumen, la brecha de género en la actividad se ha ido reduciendo, pero persiste y se observa un frenazo en los últimos cinco años.



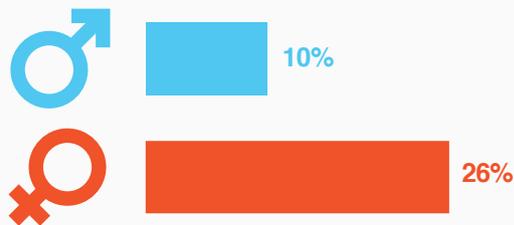
¿A qué se enfrentan las mujeres españolas?

La conciliación con la vida familiar sigue siendo una asignatura pendiente, y es que solamente 1 de cada 10 mujeres piensa que la empresa en la que trabaja le permite conciliar.

Brecha salarial



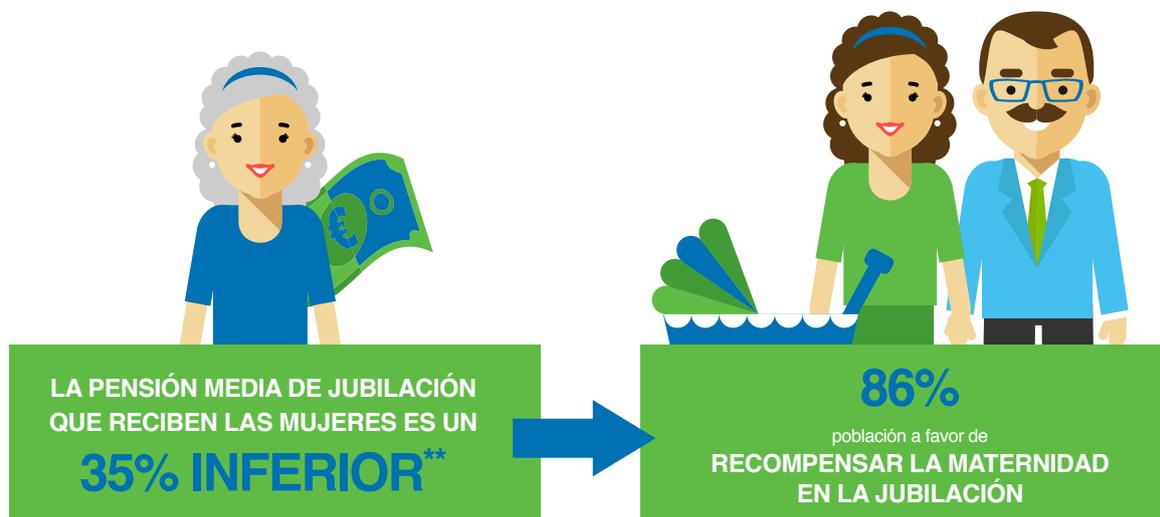
Se han acogido o plantean acogerse a reducción de jornada para cuidar de sus hijos:



*Fuente: EPA 2017 - Instituto Nacional de Estadística (INE)

**Fuente: eSTADISS

Brecha en pensiones



Ahorran para su jubilación:



50,8%



39,1%



5 cosas que deberían saber las mujeres sobre su jubilación

Mantener un nivel de vida adecuado durante el retiro supone una de las principales inquietudes de cualquier ciudadano, máxime en estos momentos en los que las pensiones son un tema candente en el debate público. De media, las mujeres cobran una pensión de jubilación un 37% menor que los hombres, y en algunas Comunidades Autónomas esta diferencia puede alcanzar casi el 50%.

¿Qué particularidades tienen las mujeres a efectos de su carrera laboral y de cotizaciones?

Con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, queremos ofrecer una serie de consejos y aspectos a tener en cuenta de cara a la planificación de la jubilación, enfocados particularmente hacia este colectivo y que aparecen recogidos en su guía para mujeres trabajadoras:

1

No hay ningún tratamiento especial en las cotizaciones a la Seguridad Social por el hecho de ser mujer. Las reglas son exactamente igual para todos los afiliados. Únicamente se pueden producir tratamientos diferentes con motivo de la maternidad.

2

Existe un tratamiento favorable a las mujeres en la pensión por jubilación. Aquellas que se hayan jubilado a partir del 1 de enero de 2016 pueden llegar a incrementar la cuantía de su pensión hasta un 15%, dependiendo del número de hijos que hayan tenido, adoptado o acogido durante su vida como cotizantes.

3

La maternidad está protegida por el sistema público (aunque la madre no haya cotizado o lo haya hecho durante un periodo de tiempo inferior al requerido por la modalidad contributiva), con el correspondiente reconocimiento de cotizaciones a efectos de pensión de jubilación. También ocurre con la paternidad, pero en este caso es necesario haber cotizado con anterioridad a la Seguridad Social.

4

En el caso de solicitar una excedencia para el cuidado de hijos, también se sigue cotizando para la jubilación, pero solo se considerarán como periodo de cotización los 3 primeros años de la excedencia laboral.

5

¿Qué se espera en los próximos años? Es probable que la regulación que afecta más directamente a las mujeres esté encaminada a equilibrar el periodo de baja de maternidad con el de paternidad, así como a que se amplíe dicho periodo con la consiguiente cotización a efectos de la jubilación. También a eliminar la pensión de viudedad que, generalmente, actúa en beneficio de las mujeres.



www.pelayovida.com