

MONOGRÁFICO SOBRE EMPLEO



CENTRO INSULAR
DE INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO
Y DOCUMENTACIÓN
PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

CIADG

C/ Bethencourt Alfonso nº 17. Santa Cruz de Tenerife
Tfno.: 922 534 047. Fax: 922 534 058

La brecha salarial en España

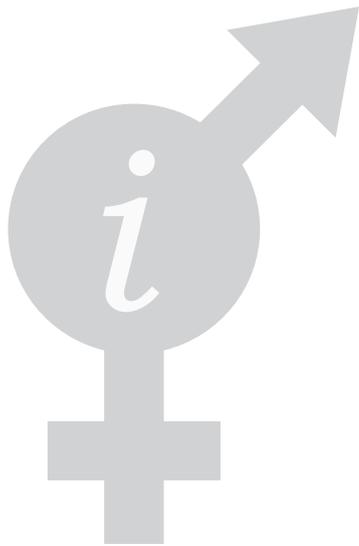
*"Estudio sobre la Oferta y
Demanda de Servicios de
Conciliación y Cuidados"*

**Mujeres en las
empresas del Ibex**



GLADYS MEDINA:

**"No vamos a parar hasta que cada camarera
de piso vea reducida su carga de trabajo"**



03  CIIADG

04  Empleo

04 La brecha salarial en España

08 Mujeres e Ibex

09 Mujeres y empleo parcial

10 Pobreza en la jubilación

11 Estudio de conciliación

12  Testimonios

16  Lecturas recomendadas

17  Conciliación y trabajo





CIADG

El CIADG ofrece asesoramiento en materia de Igualdad Laboral

El CIADG (Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género), cuenta entre sus servicios con una Asesoría de Género a empresas, organizaciones, entidades o personas físicas en materia de Políticas de Igualdad.

En concreto la finalidad de este servicio es orientar y asesorar a las empresas y organizaciones para mejorar su política de igualdad en conciliación, empleo, formación... ofreciendo acciones positivas, planes de igualdad, medidas de mejora de la responsabilidad social empresarial, etc. Es obligatorio a empresas de más de 250 trabajadores/as (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres) o más de 50 trabajadores/as (Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres).



Simone de Beauvoir

1908-1986

Simone de Beauvoir (París, 9 de enero de 1908 - ibíd. 14 de abril de 1986) fue una escritora, profesora y filósofa francesa. Escribió novelas, ensayos, biografías y monográficos sobre temas políticos, sociales y filosóficos. Su pensamiento se enmarca dentro del existencialismo y algunas obras, como "El segundo sexo" (1949), se consideran elementos fundacionales del feminismo. Vendió más de 22 mil ejemplares en la primera semana y un millón en EEUU.

En él habló de la condición social de la mujer y analizó las distintas características de la opresión masculina. Analizó la situación de género desde la visión de la biología, el psicoanálisis y el marxismo; destruyó los mitos femeninos, e incitó a buscar una auténtica liberación. Simone de Beauvoir fue pareja del también filósofo Jean Paul Sartre.

Asimismo, fundó con algunas feministas la Liga de los Derechos de la Mujer, que se propuso reaccionar con firmeza ante cualquier discriminación sexista.

Conceptos Básicos

Corresponsabilidad:

Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho.

Brecha Salarial de Género:

Diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.

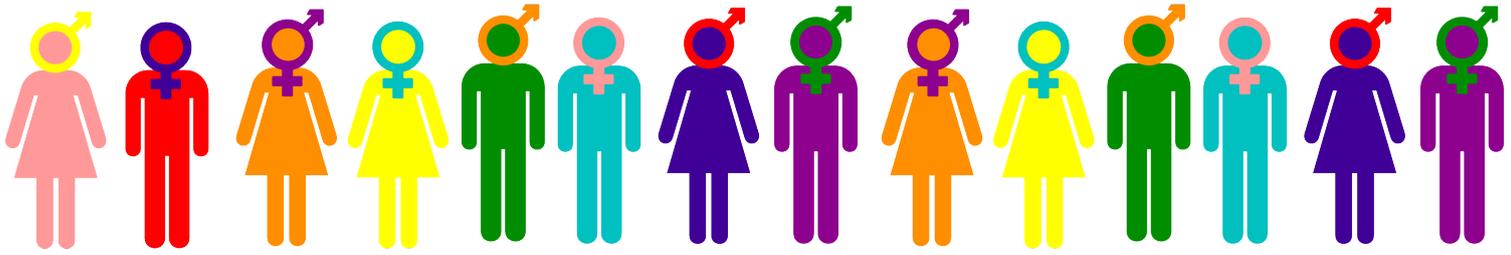
Conciliación:

Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

Diferencia entre Trabajo y Empleo:

El empleo es aquella actividad realizada por las personas para la producción de bienes o servicios a cambio de una remuneración. Y el trabajo, la actividad realizada por las personas para la obtención de bienes o servicios independientemente de su retribución económica.





Empleo

% Brecha salarial en países de la Unión Europea

1-. Estonia	28,30%
2-. Austria	22,90%
3-. Rep. Checa	22,10%
4-. Alemania	21,60%
5-. Eslovaquia	21,10%
6-. España	18,80%
7-. Reino Unido	18,30%
8-. Finlandia	18,00%
9-. Europa	16,50%
21-. Croacia	10,40%
22-. Rumanía	10,10%
23-. Bélgica	9,90%
24-. Luxemburgo	8,60%
25-. Polonia	7,70%
26-. Italia	6,50%
27-. Malta	4,50%
28-. Eslovenia	2,90%

La brecha salarial en España supera en 2 puntos la media de la Unión Europea

La Comisión Europea define la brecha salarial entre hombres y mujeres como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores y trabajadoras”. Esto indica que existe una diferencia real y significativa entre los salarios que cobran las mujeres, y los que cobran los hombres por desempeñar el mismo puesto de trabajo.

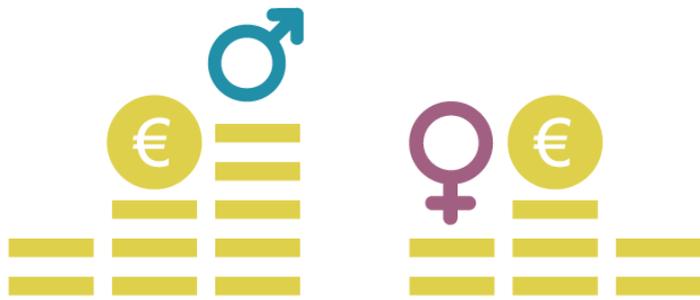
Esta brecha se establece mediante un porcentaje, que en España es del 18,8%, más de dos puntos por encima de la media de la Unión Europea, [según un estudio estadístico](#) realizado por Eurostat de los 28 estados miembros, y que muestra un 16,1% de diferencia salarial media. Países tan importantes en el marco internacional como Alemania o Reino Unido, se encuentran entre los que mantienen una mayor brecha salarial, con un 21,6 % y un 18,3 %, respectivamente.

Un escenario similar encontramos en España, aunque agravado. Así lo expone el Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades (IMIO), el cual muestra que en comunidades como Asturias, Cantabria y Navarra se observa que esta brecha es superior al 20%. El archipiélago canario presenta el menor índice de brecha salarial de toda España, aunque sigue siendo un porcentaje aún lejano a la remuneración igualitaria entre hombres y mujeres.

El trabajo a tiempo parcial de las mujeres, la alta temporalidad de sus contratos, la existencia de categorías laborales por debajo de las de los hombres para el mismo trabajo y los peores salarios en las mismas ramas de actividad son las principales variables que determinan este tipo de desigualdad por razones de sexo, según confirma [el estudio](#) presentado recientemente por el Instituto Canario de Igualdad.

[En el Informe “Brecha Salarial de Género o Discriminación retributiva de las mujeres. Canarias, 2016”](#) se realiza un análisis tanto de las diferencias salariales como de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres. La creación de una sociedad más justa e igualitaria, la reducción de la pobreza, la creación de empleos de calidad, la disminución del número de procesos judiciales y reclamaciones y la recuperación y el crecimiento económico, entre otras, son algunos de los beneficios obtenibles con la eliminación de esta discriminación por razón de sexo, según el estudio del ICI.

La misma se da de forma directa o indirecta. Según el Instituto Canario de Estadística (ISTAC), en 2013, las mujeres poseían un salario medio de 17.619,86€, 2000€ inferior a la media canaria y 3000€ por debajo de la media masculina. Además, dentro del rango de población ocupada las mujeres superan a los hombres



en trabajos con contrato temporal (51,7%) y de jornada parcial (69,1%), mientras que ellos poseen mayor cupo en aquellos empleos con contrato indefinido (55,7%) y jornada completa (59,9%). Asimismo,

destaca que de los 380.580 puestos de trabajo cualificado, solo un 35,6% sean mujeres, y que en cambio, en los empleos no cualificados las mujeres superen el 60% de la población ocupada. Este dato contrasta con los ratios de mujeres que obtuvieron el título universitario en las islas (66,2%) o que han acabado una formación profesional (51,2%), datos de 2014, ISTAC

“Asturias, Cantabria y Navarra, las comunidades con mayor desigualdad retributiva”

Ganancia por hora normal de trabajo según tipos de ocupaciones y sexo en 2013

	Hombres ♂	Mujeres ♀	Ambos Sexos ♀♂
Total	12,81€	11,83€	12,35€
Alta	18,99€	17,98€	18,50€
Media	11,32€	9,75€	10,53€
Baja	10,03€	9,51€	9,83€

“Las mujeres canarias cobran 3.000 euros menos anuales que los hombres según el ISTAC”

Fuente: Instituto Canario de Estadística



Acciones del METV



Para erradicar la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres, desde las entidades participantes en el Marco Estratégico Tenerife Violeta (METV) se han puesto en marcha diversas actuaciones, tales como el asesoramiento, la creación de un premio distintivo para las entidades que desarrollen una buena práctica en materia de igualdad salarial, así como el estudio sobre política retributiva en las entidades comprometidas con el METV, entre otras. Uno de los objetivos marcados es ayudar a comprender la desigualdad retributiva para poder actuar contra ella, así como reconocer a

las empresas que mantengan una retribución igualitaria y elaborar material que facilite la intervención.

Asimismo, se puso en marcha el proyecto “Mujeres y mercado laboral. Nos comprometemos” con el fin de atender los problemas de acceso y mantenimiento de las mujeres en sus puestos de trabajo y la discriminación existente en cuanto al salario. Mediante un plan de tres fases (información, formación, apoyo y orientación) se busca fomentar la igualdad entre hombres y mujeres dentro del mundo laboral.



Mujeres y Mercado Laboral. Nos comprometemos

¿Por qué decidió su empresa participar en el proyecto "Mujeres y Mercado Laboral. Nos comprometemos"?

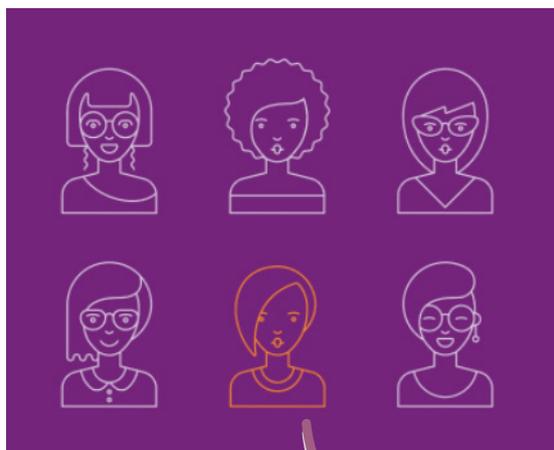
Fred Olsen: Entendemos que una empresa como FRED OLSEN S. A., debe participar activamente en facilitar el acceso al mercado laboral de las mujeres. Son valores que llevamos grabados en nuestro ADN corporativo. No en vano, son inspiradores de nuestro código ético.

USO Canarias: Participamos en este proyecto porque entendemos que iniciativas como esta deben tener el compromiso activo de las organizaciones sindicales. Somos agentes sociales, por tanto, agentes del cambio, y está claro que en materia de igualdad, aún queda camino por recorrer, y evidentemente, muchas cosas por cambiar, y solo desde la participación, desde la implicación y asumiendo nuestra cuota de responsabilidad es como realmente podemos avanzar en este reto.

Cruz Roja Canarias: Por compromiso y convicción.

Radio ECCA: Una de las señas de identidad que mejor definen a Radio ECCA es su compromiso con la igualdad. Históricamente, esta institución siempre ha estado vinculada al desarrollo personal y profesional de las mujeres en los diferentes ámbitos de actuación en los que desempeñamos nuestra labor.

TITSA: Titsa, como empresa pública, debe ser ejemplo y avanzada en lo que a igualdad y respeto de los derechos laborales se refiere. No nos vale solo con cumplir con la Ley de Contratación Pública, que recoge todos los criterios y exigencias de igualdad para el acceso al trabajo en la empresa, sino que nos interesamos por seguir avanzando en materia de igualdad.



Tenemos nuestro propio Plan de Igualdad y de Protocolo de protección de la integridad y dignidad de las personas en el ámbito laboral, para evitar la discriminación por razón de sexo, la violencia en el trabajo y la agresión física, pero sumarnos al proyecto 'Mujeres y Mercado Laboral' nos ofrece una visión general desde fuera hacia adentro que supone un interesante punto de vista para conseguir la excelencia en este ámbito.

¿Qué le está aportando a su entidad dicho proyecto?

F.O: Concienciación, compromiso, y poner en valor el gran trabajo desarrollado por las mujeres en nuestra sociedad.

UC: En USO-CANARIAS valoramos muy positivamente nuestra participación en este proyecto, tanto desde nuestras estructuras internas, como en la proyección externa hacia nuestra representación electoral y sindical. Su aportación como tal, puede resumirse en valor añadido para nuestro sindicato y una oportunidad para seguir trabajando la igualdad de género.

CRC: Visión global y más amplia de otras entidades.

RE: Nos está aportando reflexión sobre nuestro hacer y está constituyendo una excelente oportunidad para tener muy presente toda la realidad sobre este tema.

T: Nos está ayudando a clarificar aspectos en los que podemos mejorar. Por ejemplo, Titsa debe potenciar la difusión de los planes y protocolos y códigos de buenas prácticas, aspecto fundamental para conseguir los objetivos. Titsa tiene 1.500 empleados y la comunicación interna es muy compleja.

En los ámbitos más masculinizados de la empresa como el taller, se podrían realizar acciones de incentivos para la contratación de mujeres. (Ej: visitas a los institutos para promocionar entre las alumnas profesiones en el campo de la mecánica, electromecánica, con gran salida profesional y baja representación de las mujeres).

¿Qué consideración le merece el proyecto?

F.O: Creo que las administraciones públicas deben ser el ejemplo en el que deban verse reflejadas las compañías privadas. El hecho de que sirvan de canalizadores de este proyecto debe ser una de sus prioridades.

"Conoce las medidas de fomento para la contratación de mujeres mayores de 45 años, mujeres con diversidad funcional, mujeres transexuales y mujeres extranjeras"

Entidades corresponsables del proyecto



Entidades cooperantes



UC: Desde nuestra opinión creemos que es un proyecto que responde certeramente a algunas de las cuestiones que precisan de estudio e intervención en materia de género en el ámbito laboral. Si bien, también entendemos que deben abordarse otras tantas variables que inciden negativamente en la dimensión de género en relación al mencionado mercado de trabajo.

CRC: Ambicioso, pero necesario.

RE: Hacemos una valoración muy positiva, porque, lamentablemente, son escasas las iniciativas de este tipo. Además, nos llama la atención que se trate de un proyecto tan amplio, profundo y duradero.

T: Probablemente se produzcan cambios en las prioridades y nuevas actuaciones a realizar para el aprendizaje en las fases de información y formación.

Y luego, dentro de la política de Responsabilidad Social Empresarial, podrán incluirse dentro de los objetivos acciones relacionadas con la igualdad, de cara a la sociedad tinerfeña (ej: la campaña comentada con anterioridad de fomento de profesiones entre mujeres que hasta el momento solo desempeñaban los hombres).

¿Considera que tras las fases de información y formación van a tener que realizar modificaciones en su empresa?

¿Cuáles?

F.O: Por supuesto, reafirmar buenas prácticas en los procesos de selección que iniciemos, así como implantar un plan de igualdad adecuado, una vez hayamos analizado y auditado nuestra propia organización. Que el plan de igualdad se convierta en una verdadera herramienta de trabajo, y no solo en un documento a exhibir en los tablones de anuncios.

UC: Una vez finalice las fases de información y formación, aprovecharemos todo aquello que nos sirva para erradicar las posibles desigualdades de género que pudieran darse en nuestra organización.

CRC: Puede. Nuestro trabajo para la comisión de igualdad dentro de la empresa.

RE: Afortunadamente, en Radio ECCA siempre hemos tenido presente el tema de la igualdad. De hecho, somos unas de las instituciones que se han sometido a una auditoría de género, por lo que es una cuestión que tenemos realmente interiorizada en nuestro día a día.



En cualquier caso, la pertenencia al proyecto ha servido.

T: Lo que nos gusta de este proyecto es que nos aporta una visión muy interesante sobre la igualdad, que aborda vías de mejora que, de no habernos integrado, igual hubiesen tardado más tiempo en aflorar.

¿En general cómo valora la existencia del METV?

F.O: Muy positivamente, no en vano somos la primera empresa de capital privado que decidió embarcarse en el proyecto y firmar, desde el inicio, nuestro compromiso de impulsarla.

UC: Valoramos positivamente la existencia del METV como plataforma para poner en marcha todas aquellas iniciativas encaminadas a trabajar la igualdad de género como prioridad para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

CRC: Positiva, siempre es bueno hablar de estos temas y abordar las desigualdades que existen de manera imperceptible, compartir con otras entidades experiencias y conocimiento.

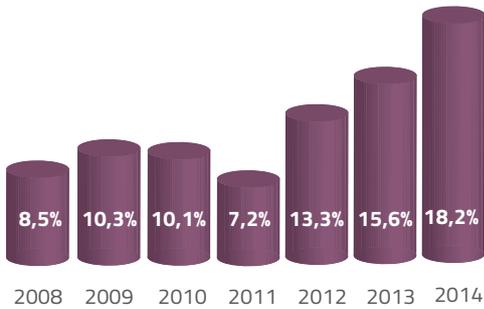
RE: Como señalaba anteriormente, es una iniciativa admirable. Se trata de una apuesta, decidida, seria y con un nivel de recursos superior a otras propuestas que, aunque son igual de bien intencionadas, carecen de la profundidad, la durabilidad y el rigor que caracterizan a esta.

T: Creemos que es una herramienta necesaria para la concienciación sobre la igualdad en el trabajo. Aunque Titsa tiene mucho trabajo realizado en este aspecto (fuimos pioneros en la contratación de mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinos), el programa supone un acicate para continuar y acelerar las políticas de no discriminación.



Solo en 5 empresas del Ibex se supera el 30% de mujeres en sus consejos de administración

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (%)



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores

El pasado marzo finalizaba el plazo estipulado, por el artículo 75 de la ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007), para incrementar hasta el 40% la cantidad de mujeres que deben conformar los consejos administrativos de las empresas del Ibex 35. Bajo la consigna de "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres [...] en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural", esta ley se instauraba en marzo de 2007 y establecía la elaboración de una serie de medidas destinadas a eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo.

Diversos estudios han analizado la evolución empresarial desde la instauración de la Ley. Entre ellos destaca el **IV Informe "Las Mujeres en los Consejos de Administración de las compañías del Ibex 35"**, elaborado y presentado por Atrevia y el IESE Business

School, cuya conclusión principal es que en los últimos seis años la presencia de mujeres en el Ibex casi se ha duplicado, pasando de un 10,5% a un 19,8%, cifra aún muy lejana del mínimo del 40% que sugiere la Comisión Europea y que establece la Ley de Igualdad.

"A pesar de que ha aumentado en un 9% en los últimos seis años, las empresas del Ibex suspenden y no cumplen con la Ley de Igualdad ni con las recomendaciones de la UE"

Otros informes, señalan que solo un cuarto de la totalidad de sociedades españolas, aproximadamente, cumplen la Ley Orgánica 3/2007, y que este dato no ha variado desde 2013. Entre el 75% restante, que incumple la normativa vigente, destaca la sociedad del Ibex Técnicas Reunidas, sin ninguna mujer en su consejo administrativo, Telefónica, con solo un 5,55% de mujeres, Repsol, con un 6,25% o Endesa y Bankia con un 9,09%.

Mujeres en cifras Gobierno Corporativo



Porcentaje de Mujeres en los Consejos de Administración del Ibex 35 (Año 2015)

Empresas con Porcentajes > 30%

Red Eléctrica de España 45,45%

Iberdrola 35,71%

Obrascon Huarte Lain S.A. 33,33%

Bankinter S.A. 30%

Fomento de las Construcciones y Contratas S.A. 33,33%

Empresas con Porcentajes < 8%

Acerinox 6,67%

Repsol S.A. 6,25%

Telefónica S.A. 5,55%

Sacyr 7,14%

Técnicas Reunidas S.A. 0%



Acciones del METV

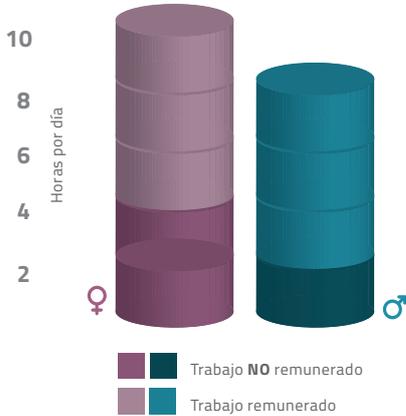


La escasa presencia de las mujeres en los órganos de representación de las organizaciones empresariales, políticas o de otra índole es uno de los problemas a los que atiende el Marco Estratégico Tenerife Violeta (METV). Para paliar esta situación, se ha diseñado una batería de acciones estratégicas, tales como la elaboración de una guía para el tratamiento de las mujeres con cargos de responsabilidad en los medios de comunicación, acti-

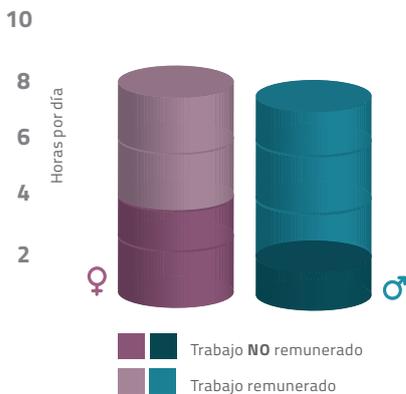
vidades formativas sobre liderazgo femenino y habilidades de comunicación, así como actuaciones de sensibilización para empresas, partidos políticos y asociaciones, entre otras. Con estas y otras medidas se pretende incentivar la participación femenina en las asociaciones administrativo-políticas y empresariales, crear áreas de igualdad dentro de las mismas y visibilizar el valor de las mujeres que ostentan cargos de responsabilidad.

El 70% de los empleos a tiempo parcial están ocupados por mujeres

Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado en 23 economías en desarrollo



Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado en 23 economías desarrolladas



“A lo largo de su vida laboral, las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes”. Con esta frase se inicia el informe [“Las Mujeres en el Trabajo. Tendencias de 2016”](#) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el mismo se recogen los obstáculos existentes para que la población femenina acceda y mantenga su puesto de trabajo.

En 2015 las posibilidades de que las mujeres participaran en el mercado laboral, a nivel mundial, eran de 25 puntos porcentuales por debajo que las de los hombres. Asimismo, con el surgimiento de la crisis financiera los índices de paro, tanto en el ámbito nacional como internacional, se incrementaron sustancialmente en ambos sexos. El [Instituto Nacional de Estadística \(INE\)](#) señaló que el paro femenino aumentó, entre 2007 y 2015, más de 12 puntos en todo el territorio nacional (del 10,53% al 22,69%), mientras que la población masculina alcanzó una tasa del 19,90%. Asimismo, en el archipiélago canario, las mujeres superaron el 30% del paro registrado y los hombres llegaron al 26,09%.

Por otra parte, a pesar de que hay un 8% menos de mujeres activas, es decir, ocupadas o en búsqueda de empleo, las cifras de desempleo para ambos sexos son similares, siendo incluso más altas para las mujeres (50,52%*) para el rango de edad entre 25 y 54 años.

Obstáculos

Datos como que las mujeres, se encargan de, al menos, dos veces y media más de labores del hogar y del cuidado de personas dependientes que los hombres reflejan uno de los obstáculos principales para el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo. Esta situación, unida a que, [según el INE](#), hay más de un 70% de mujeres que desarrollan empleos a tiempo parcial frente al 28% de hombres, nos muestra otra de las dificultades de la población femenina. De esta manera, en los puestos de trabajo de jornada completa son los hombres los que superan a las mujeres con cerca de un 60% de ocupación. Esto no significa que las mujeres posean un horario laboral más reducido, pues como indica la OIT, “las mujeres empleadas tienen unas jornadas de trabajo más largas, en promedio, que los hombres empleados”.

Tasa de actividad y Tasa de Paro por Sexos en %

(Tercer Trimestre de 2015. Instituto Nacional de Estadística)

	Canarias	Mujeres	Hombres	Ambos Sexos
Tasa Actividad		55,84%	67,83%	61,76%
Tasa Paro		31,49%	26,08%	28,56%

	España	Mujeres	Hombres	Ambos Sexos
Tasa Actividad		53,42%	65,90%	59,50%
Tasa Paro		22,69%	19,90%	21,18%



Acciones del METV



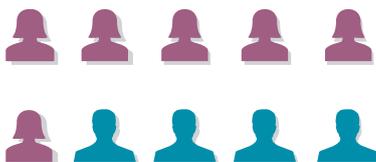
La existencia de obstáculos añadidos para el acceso al mercado laboral de las mujeres mayores de 45 años, con diversidad funcional y/o inmigrantes, así como para poder mantenerse en el mismo son algunos de los problemas plasmados en el informe de partida del Marco Estratégico Tenerife Violeta (METV). Como causas se señalan la falta de cobertura en necesidades familiares de conciliación por parte de los servicios públicos, la existencia de estereotipos de género en los puestos de trabajo y la ausencia de facilidades para la corresponsabilidad dentro del entorno laboral, entre otras.

El METV busca resolver estas desigualdades mediante la ampliación de los servicios que favorecen la conciliación y el cuidado de personas dependientes, la elaboración de una campaña de sensibilización sobre el valor del empleo femenino y la formación en materia de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, entre muchas otras propuestas. Asimismo, como eje transversal se trabaja también con la campaña de corresponsabilidad en las tareas del hogar y de cuidado **#mejorcompartidas**.



La Desigualdad Laboral aboca a las mujeres a la pobreza en la jubilación

En el año 2016 casi el 60% de las personas que reciben una pensión inferior a 600 € son mujeres



La menor cotización en la vida laboral de las mujeres por cobrar menos que los hombres (brecha salarial), no acceder a puestos directivos (techo de cristal), dedicarse en mayor medida a las tareas de cuidado y del hogar (abandono del mercado laboral o trabajos a jornada parcial) o realizar trabajos en negro tradicionalmente asociados al sexo femenino (limpieza, cuidado de personas dependientes, etc.) dibuja un escenario de pobreza en su jubilación. Esto es especialmente alarmante si tenemos en cuenta que actualmente hay un 30% más de mujeres que hombres en España que supera los 50 años.

En el año 2016 casi un 60% de las personas que reciben una pensión inferior a 600 € son mujeres. En cambio, en las prestaciones de más de 1.000 euros sucede lo contrario, la reciben solo un 31 % de las mujeres frente a un 69 % de varones. (Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

La menor participación en el mercado laboral (60% de las personas inactivas son mujeres), el trabajar menor número de horas (72,4% de los trabajos a jornada parcial), una retribución desigual con sueldos inferiores a los masculinos (18,8% de brecha salarial) y un sistema de jubilación poco favorable, son las principales razones de un mayor índice de pobreza femenina en la vejez.

Así lo indica el portal especializado en jubilación de la aseguradora Mapfre, que además señala que, *las mujeres se enfrentan a una situación de mayor vulnerabilidad en la jubilación a causa de la brecha salarial y de carreras de cotización más cortas y discontinuas.*

“Los salarios inferiores a los de los hombres y los problemas de conciliación, entre los obstáculos principales que encuentran las mujeres para cotizar”

A esto se suma que de los más de 15 millones de personas ocupadas a tiempo completo en 2015 solo un 40,5% eran mujeres, y que en cambio en los trabajos de periodo parcial llegan a un 72,4% (**informe del INE 2015**).

Otro de los aspectos que condicionan económicamente a las mujeres tras la jubilación es el actual sistema de pensiones de España. El método empleado favorece las historias laborales extensas y continuas, es decir, que por cotizar 15 años logras una pensión correspondiente al 50% y para optar al 100% de la misma debes acumular 37 años de cotización. Esta circunstancia sería igualitaria si no existiese la discriminación por razones de género en el trabajo, la cual se manifiesta en los resultados.



Según el “Estudio sobre la Oferta y Demanda de Servicios de Conciliación y Cuidados” realizado por el Cabildo de Tenerife

Solo el área metropolitana de Tenerife necesita más de 6.000 nuevas plazas geriátricas y de guardería

“Se reclaman mejoras en los derechos laborales y un incremento de infraestructuras”

En el área metropolitana de Tenerife faltan 6.649 plazas para personas dependientes (centros de atención geriátrica y escuelas infantiles), según los resultados del “Estudio sobre la Oferta y Demanda de Servicios de Conciliación y Cuidados” en el área metropolitana de Tenerife (AMT), realizado por el Cabildo de Tenerife. Las mujeres son las que principalmente sostienen la carga del cuidado de personas dependientes, lo que incide negativamente en el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

alcanza el 33% de cobertura en servicios de educación infantil. Solo en Santa Cruz son necesarias más de 2.000 plazas para atender a menores de 3 años.

“Las mujeres son las que, principalmente dejan de trabajar o reducen sus jornadas para atender a personas dependientes”

La falta de corresponsabilidad en los hogares provoca también que sean principalmente las mujeres las que reducen su jornada laboral para compatibilizar su trabajo con las tareas de cuidado (16%).

“Más del 13% de las mujeres dedica su tiempo al cuidado de personas dependientes”

El informe, realizado dentro de las acciones previstas en el Marco Estratégico Tenerife Violeta, refleja que el 21,20% de las mujeres abandona su trabajo para cuidar de un familiar menor de edad frente al 15,60% de hombres. Este hecho se repite en el caso de un familiar en situación de dependencia, con un 11% de mujeres y un 7% de hombres que dejan sus empleos.

Además, en los cuatro municipios de la AMT no se

Asimismo, el informe señala que la elevada disponibilidad y dedicación de horario exigida en los puestos de trabajo, la ausencia de corresponsabilidad y la rígidamente instaurada cultura patriarcal, son los principales problemas existentes para el acceso y mantenimiento en el mercado laboral de las mujeres. Ante esto, las 1.000 personas entrevistadas establecieron como demandas fundamentales el incremento de infraestructuras para dependientes, mejoras en los derechos laborales (días de asuntos propios, horas de lactancia, bajas por maternidad y paternidad...) y una mayor flexibilización de la jornada laboral.





TESTIMONIOS

“Si fuera una categoría con más presencia masculina no estaríamos así”

Gladys Medina: “No vamos a parar hasta que cada camarera de piso vea reducida su carga de trabajo”



Esas mujeres, que aparecen empujando un carro con sábanas, jabones y utensilios de limpieza, a las que les pedimos más toallas si las necesitamos y las que hacen que nuestra habitación luzca impecable tras volver de la piscina, autodenominadas, las kellys o en Tenerife, “las que limpian los hoteles”, son las grandes olvidadas del sector turístico. Por eso, por primera vez, se han organizado para hacer oír su voz gracias a las redes sociales. Su iniciativa, que comenzó a andar en diciembre del año pasado, en Cataluña, ha ocupado ya grandes titulares y es seguida por miles de personas en las redes sociales. Hemos hablado con una de las impulsoras del movimiento en Tenerife, Gladys Medina Rodas, camarera de piso y delegada sindical de Comisiones Obreras. Cansadas de jornadas extensísimas, estrés y de los dolores de una gran sobrecarga física, además de que no se reconozca su trabajo en la actividad hotelera y turística, se han revelado contando sus historias en el grupo “las que limpian los hoteles”.

A sus 36 años y con 12 años de experiencia en el sector, Gladys relata que lo que están reivindicando y lo que están contando es fruto de un trabajo de documentación. “Tenemos documentación para demostrar que todo lo que decimos es verdad”, afirma. El empeoramiento durante la crisis económica de unas condiciones de trabajo ya de por sí duras ha hecho explotar al sector en toda España porque “ya no aguantamos más”. La sobrecarga de trabajo, los ritmos y las presiones han llegado a extremos que están poniendo en riesgo su salud física y psíquica.

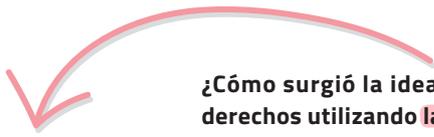
¿Qué las ha empujado a reivindicar públicamente su actual situación de trabajo? ¿Por qué en este momento y no antes?

Antes lo que se daban eran denuncias en la intimidad de los hoteles a la gobernanta, a un cargo inmediato. Creo que siempre ha habido denuncias y el trabajo de las camareras siempre ha sido muy duro, pero ahora está saliendo a la luz pública por un malestar general, porque ya no aguantamos más. Estamos muy cansadas y muy deterioradas en lo que a salud se refiere y es un sentimiento común de las camareras de piso de Tenerife y de toda España.

“Tenemos que ir antes para poder montar un carro en condiciones porque también existe precariedad en los materiales”

Además, nos ha golpeado mucho la crisis y una reforma laboral que permite que perdamos muchos derechos, entre ellos el de protestar, el poder reivindicar. Se ha despedido prácticamente a la mitad de la plantilla y se nos han sumado cargas de trabajo y precariedad. Hemos visto como nuestras condiciones empeoraban mientras que el turismo no ha hecho más que crecer. Creo que nos están tomando el pelo.

Hay cosas que no cuadran cuando vemos que en una plantilla antes éramos 35 y ahora son 11 personas de las cuales 2 están de baja, una está de vacaciones y ni siquiera te ponen a una suplente o te cubren esas bajas, y tienes que sacar el trabajo igual.



¿Cómo surgió la idea de defender vuestros derechos utilizando las redes sociales?

Encontramos en las redes sociales una vía de escape, de comunicación, de contar nuestros problemas, de reivindicar y vimos que tenía resultado, que las compañeras se animaban a hablar y que no eran casos aislados, sino que se repetía en un gran número de ellas. Luego, con la publicación del libro "Las que limpian los hoteles" y una investigación que hace la UITA, que es la Unión de Investigación de Trabajadores, se nos da voz. El libro recoge las entrevistas y testimonios de camareras de piso que podía ser perfectamente cualquiera de nosotras, porque es exactamente igual el día a día, la sobrecarga de trabajo, las presiones que sufren, el estrés, cómo se van luego a su casa. Tenemos prácticamente la misma vida. Además, sabíamos que a través de las redes sociales podíamos hacer mucho, hacernos escuchar, que se conociese esa problemática, porque solo a raíz de conocer un problema se puede plantear una solución.

Puedes seguir su lucha aquí



¿Cómo es el día a día de una camarera de piso en un hotel en Tenerife?

Hay muchos hoteles y muy diferentes. Tenemos compañeras que tienen apartamentos con cocina y pueden hacer entre 13 y 18 habitaciones. Estamos hablando de apartamentos grandes, con niños, que llevan sofá, camas supletorias, terrazas y hasta jardines. También hay camareras que trabajan en hoteles más de playa o familiares y suelen llegar a tener hasta 30 habitaciones. Es una barbaridad, algo insostenible.

Debemos tener en cuenta que no solo realizamos el control con las habitaciones sino que antes de recibir ese control, limpiamos en común las zonas nobles (las zonas donde el cliente pasea), la recepción, las piscinas, e incluso hasta el parking en ocasiones. Esto significa un correr constante o ir antes al puesto de trabajo para conseguir un carro, con suficientes sábanas, toallas o forros de almohada porque también existe precariedad en los materiales. A veces nos faltan paños o fregonas.

Luego está el estrés de las salidas, que se aglomeran a las 12 del mediodía. Algunas veces tienes que dejar una habitación a medias e ir corriendo hasta la otra punta del hotel a hacer otra porque el cliente está abajo esperando. Todo eso suma y suma en una cadena de estrés y de agotamiento.

Nuestro problema es, sobre todo, de sobrecarga de trabajo. Muchas de nosotras ni siquiera bajamos al baño, ni vamos a comer durante una jornada de ocho horas o más. Cada habitación tiene una realidad diferente y eso no se



tiene en cuenta. Y la encuentres como te la encuentres y tenga las características que tenga tienes que dejarla en perfecto estado, y no nos contemplan ese tiempo.

"Hemos visto como nuestras condiciones empeoraban mientras que el turismo no ha hecho más que crecer"

¿Por qué crees que prácticamente solo trabajan mujeres en la limpieza de los hoteles?

Creo que está relacionado con la vinculación tradicional de las mujeres con el trabajo doméstico. Siempre se ha achacado a la mujer el trabajo de limpieza, de organizar y de servir. Hay muy pocos camareros hombres, que han empezado cuando surgió el problema de la construcción. Lo han tomado como algo provisorio, para escapar, pero no lo asumen como un trabajo de hombres.

¿Crees que tendrían las mismas condiciones si fueran mayoritariamente hombres?

A la vista está que no, porque una de las cosas con la que también estamos luchando es contra la discriminación salarial. Nosotras tenemos pactos salariales firmados por antiguos comités de empresa, donde un cocinero o camarero de bares tiene un plus de productividad que no tienen las camareras de piso. Las camareras de piso cobramos hasta un 70% menos que los compañeros. Digo compañeros porque la mayor parte de las personas que trabajan en esta categoría profesional son hombres, y la mayoría de las camareras de piso somos mujeres. Si hubiese sido al revés tal vez hubiese habido más representación sindical para este gremio y no hubiesen pasado este tipo de cosas. Si fuera una categoría con más presencia masculina, no estaríamos así.



Grupo de "Kellys" manifestándose en Lanzarote en solidaridad con su compañera Raquel



“Nunca antes se había hablado a nivel político de las camareras de piso”

Una de vuestras quejas es sobre el efecto de largas jornadas en vuestra salud ¿Cuáles son los problemas de salud más habituales de una camarera de piso? ¿Por qué ocurre?

De los pies a la cabeza, todo. El estrés, la presión psicológica, depresiones; cervicales, lumbalgia y ciática, dolores de rodilla, etc. También muchas deben ser operadas del túnel carpiano o terminan teniendo problemas gástricos por el abuso de medicamentos o por no comer. Los más comunes son los antiinflamatorios, los antidepresivos y las pastillas para poder dormir. Parecemos farmacias ambulantes.

¿Son contratadas por el hotel o por empresas externas?

No, en Tenerife la externalización está prohibida. Solo se pueden utilizar ETTs para días puntuales y como refuerzo. Se está negociando esto también para el Convenio de la provincia de Las Palmas.

¿Qué pasa en la Península, en Madrid, en Barcelona, en la costa donde sí hay externalizaciones?

Cuando una empresa externa se hace cargo de todo el departamento de pisos perdemos la categoría profesional, dejamos de estar vinculadas a los convenios que lo regulan y se nos pagaría según paga esa empresa. Muchas veces lo hacen por habitaciones, si haces un número determinado de habitaciones tienes un sueldo más o menos decente, y si no es por producción, día que vas, día que cobras y si no vas no cobras.

Lo que hoy tenemos las camareras de piso de Tenerife ha sido fruto de muchísimos años de lucha para mejorar el convenio. Por ejemplo antes no teníamos dos días libres consecutivos. Todo lo que hoy damos por hecho y que tiene que ser así porque sí, eso ha sido a base de muchos años de lucha. Si permitimos que nos dejen a merced de una ETT, no vamos a tener tablas salariales, ni dos días de descanso o dobles pagas. Perderíamos absolutamente todos esos derechos.

Argumentáis que no se cumple el convenio ¿Cuáles son los principales incumplimientos de las empresas que os contratan?

Las empresas están obligadas a tener estudios ergonómicos y psicosociales, pero muchas veces no utilizan la metodología correcta, la que marca la ley, que puede ser la ISTAS 21, que es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención que fundamenta una metodología para la prevención que es una de las que nosotras apoyamos. Y que por lo general cuando se hace un estudio ergonómico o no es la metodología correcta o bien lo maquillan de tal manera que ponen a una camarera de piso a limpiar una habitación que está prácticamente limpia, que no tiene las sábanas, que no tiene ni siquiera basura, que es una habitación que se sabe que no va a dar el tiempo real de otra del día a día. Con estos datos son con los que hacen un cálculo matemático para determinar el número de habitaciones que una camarera de piso debe hacer en ese hotel. Nosotras consideramos que ahí es

“Si permitimos que nos dejen a merced de una ETT, no vamos a tener tablas salariales, ni dos días de descanso o dobles pagas. Perderíamos absolutamente todos esos derechos”

donde está el fraude. Porque no es un cálculo matemático lo que determina el número de habitaciones. Cada habitación tiene una realidad diferente. No se tienen en cuenta por ejemplo el número de personas que ocupa la habitación o las micropausas (para beber agua, ir al baño, llevar el carro de habitación a habitación, etc.).

Otro de los incumplimientos es que, según el convenio, un 60% de la plantilla del hotel tiene que ser fija y esto tampoco se cumple. Además, son muchas las ocasiones en las que se nos arrebató alguno de los días libres. Ahí también se incumple el convenio que estipula que debemos tener dos días libres consecutivos, y por lo general, a más de una nos llaman por la mañana y nos dicen que vengamos a trabajar, nos parten los días, nos quitan los días libres, etc. Y la mayoría de las compañeras prefieren aguantar antes que denunciar, por eso es posible que no aparezcan tantas denuncias.



“Las que limpian los hoteles”
Historias ocultas de precariedad laboral
Ernest Cañada



Pequeñas victorias, grandes pasos

Gladys Medina presentó el día 21 de abril esta iniciativa en el Congreso de los Diputados y la moción presentada en El Cabildo de Tenerife fue aprobada por todos los grupos parlamentarios.



El Gobierno de Canarias ha reconocido recientemente las “condiciones de trabajo injustas” que soporta el sector de camareras de piso ¿otras administraciones se han hecho eco de vuestra situación en las islas o en el resto del territorio nacional?

Bueno, hasta ahora la que se ha pronunciado ha sido la patronal. Ashotel dice que va a abrir una comisión investigadora en la cual ellos determinarán si las camareras estamos explotadas o no. Nosotras queremos llegar a un acuerdo con la patronal para que en esa investigación puedan participar los sindicatos para garantizar que el resultado sea conforme a todas las partes.

También hay una propuesta que se ha llevado al Cabildo a través de Podemos con 11 puntos. Las soluciones reales a los problemas que tenemos ahora se empezarán a cumplir cuando se empiecen a llevar a cabo estas medidas. Uno de ellos, que es el que me emociona a mí mucho, es en el que se pide que en los hoteles haya un sello de calidad, es decir, que sea vinculante la categoría del hotel y el servicio que da, con el trato que se le da al personal. Se pide también inspectores de trabajo, que se detecten y se reconozcan las enfermedades profesionales, porque está claro que hay un patrón común. Otra de nuestras reivindicaciones es que se estudie una jubilación anticipada que se extienda a todas las camareras.

“Muchas de nosotras ni siquiera bajamos al baño, ni vamos a comer”

Con esta iniciativa en las redes sociales os habéis hecho oír pero ¿se vislumbra algún cambio?

Yo he estado en el grupo de las Kellys y he participado también en la presentación del libro. Incluso se ha creado una comisión nacional en CCOO, para realizar un seguimiento de todas las mejoras que se vayan logrando en todos los puntos de España, para poder tener todas lo mismo y ayudarnos entre nosotras. Hemos estado en las Kellys, las apoyamos y alentamos para que sigan adelante, pero entendemos que aquí en Tenerife era una realidad diferente al no tener externalización y teníamos que hacer otro tipo de cosas, apoyadas por CCOO.

En Tenerife creemos que hemos dado pasos muy importantes, aquí hace poco que estamos en este grupo pero venimos trabajando desde febrero con la presentación del libro, luego ya saliendo en los medios de comunicación, que es mucho más efectivo muchas veces que con una denuncia por escrito porque es más rápido, porque los empresarios ahora están dispuestos a escucharnos y nos van a tomar en

serio. Y ahora van a abrir una comisión investigadora así que creo que hemos conseguido muchas cosas. Que se vaya a presentar una moción a nivel político donde se hable de las camareras de piso es un gran cambio. Eso antes nunca lo habíamos visto. No vamos a parar hasta que cada compañera vea reducida su carga de trabajo sea donde sea que se trabaje.

“Gracias a la repercusión mediática ahora los empresarios están dispuestos a escucharnos y nos toman en serio”

¿Creen que a las personas que están en los hoteles les importa vuestra situación?

En la población turística hay de todo, y creo que no los debemos tener en cuenta porque vienen a disfrutar de sus vacaciones. Muchos se dan cuenta de nuestra situación y nos lo dicen y en ocasiones se quejan al hotel. Lo entienden, pero muchas veces al poner quejas por el servicio, porque no están satisfechos con la habitación, a las que nos repercute directamente es a nosotras, que nos ponen una sanción a mi modo de ver totalmente injusta porque no nos están dando los medios para que yo pueda hacer mi trabajo correctamente. No nos dan el tiempo y muchas veces ni el material necesario. Con dos o tres sanciones que te pongan en menos de 6 meses te despiden.

Es todo una cadena donde las que salimos perdiendo somos las camareras de piso. Al no tener tiempo no podemos ofrecer una buena calidad. La mayoría de nosotras intentamos hacerlo lo mejor posible, pero se nos quedan cosas y los clientes se quejan y es normal, yo lo haría también. No obstante, estas quejas también nos ayudan porque así los hoteleros pueden apreciar que existe un problema.

En la calidad influimos todos. Es una cadena. Muchas de las estrellitas que tienen los hoteles, si no fuera por las camareras, no las tendrían. Porque hacemos más de lo que podemos. Porque si nos adaptáramos todas al tiempo que tenemos, la mitad del trabajo se quedaba sin hacer. Nos dejamos la piel y la salud.

Cuando hay más sobrecarga te dicen que hagas lo que puedas, pero te exigen que termines el control. No te puedes ir de tu puesto de trabajo dejando trabajo sin hacer. Porque a muchas compañeras les gustaría dedicarle más tiempo a lo que hacen, pero no pueden. La mayoría no sale a su hora, y hacemos un montón de horas extras, regalando nuestro tiempo.



Lecturas Recomendadas

Fondo documental del CIADG: Servicio de préstamo de documentación y hemeroteca sobre temas especializados en igualdad de género, además de dossiers, folletos y materiales informativos de consulta.

En este boletín te recomendamos:



“Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal”

SARA BERBEL SÁNCHEZ

Partiendo del análisis de la situación de las mujeres en las empresas y organizaciones, y de los obstáculos que encuentran en el acceso a puestos de responsabilidad y decisión, se exponen en esta obra fórmulas para superar modelos tradicionales y basados en estereotipos de género orientadas hacia el futuro de las organizaciones en un mundo global y complejo.



“Dinero, perlas y flores en la reproducción feminista”

MARIÁROSA DALLA COSTA

Historia del feminismo y los paradigmas de la sociedad de los últimos 40 años. Comienza en las luchas feministas de los años 70, explicando cómo la división sexual del trabajo, el trabajo doméstico familiar y el cuerpo femenino son claves para la reproducción social. Y cómo la infraestructura de acumulación de capital invisibiliza el trabajo femenino. Analiza el patriarcado en su superposición con las estructuras de poder capitalistas de un mundo polarizado. Además, la lucha por una reproducción social sostenible resitúa el conflicto y la lucha de clases en un horizonte delineado por el feminismo, trastocando parte del paradigma marxista.



Conciliación y Trabajo

Desde su aprobación en 2011

LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD SE HA PRORROGADO EN SEIS OCASIONES

“Los permisos de paternidad limitados lastran las oportunidades laborales de las mujeres”

Una de las tareas más complicadas y por las que más se está trabajando en materia de género, es el equilibrio entre conciliación personal, laboral y familiar y la corresponsabilidad de labores entre hombres y mujeres. El cuidado de los hijos e hijas es una labor que de manera tradicional se ha vinculado únicamente a las mujeres, y de la cual derivan algunos de los problemas de conciliación y corresponsabilidad mencionados.

La Dirección General de la Mujer refleja en su informe **Problemas de integración laboral de la mujer** que, *la maternidad y sus derivadas son vistas por muchas empresas como un problema en la producción y en el desempeño profesional de un puesto de trabajo o como un obstáculo lleno de inconvenientes que repercute en el acceso al empleo de las mujeres y en el desarrollo de su currículo y de su promoción profesional.*

Las mujeres dedican casi el doble de tiempo a las labores de cuidado y del hogar que los hombres

Las estadísticas sobre el reparto del tiempo de hombres y mujeres del INE no dejan lugar a dudas. Casi un 92% de las mujeres españolas (2010), frente a menos del 75% de hombres realizan tareas del hogar y de cuidado. Además, las mujeres dedican una media de más de cuatro horas diarias, mientras que en el caso de los varones, solo emplean 2 horas y media.

Los **datos del INE** parecen constatar la persistencia de una estrecha relación entre los roles de género asignados a cada sexo y los usos del tiempo, favoreciendo que las mujeres desempeñen labores domésticas y de cuidado por lo que poseen menos tiempo para el ocio, la vida social y profesional que los hombres.

Legislación

Además del tiempo dedicado también es mayor el número de prestaciones o permisos de maternidad que los de paternidad. De esta manera, en 2015, se contabilizaron 39 mil permisos más para mujeres vinculados al cuidado de menores que para hombres. Por otra parte, las madres que acceden a las ayudas por maternidad disfrutan de un máximo de 16 semanas para las situaciones de embarazo, adopción o acogida, mientras que los padres solo pueden optar a un máximo de 20 días, y en condiciones de régimen especial.

Con el fin de erradicar estas diferencias se elaboró la **Ley 9/2009** referente a la ampliación de la duración del permiso de paternidad. En ella quedaba recogido que “*El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas*”, y que la entrada en vigor de la misma se llevaría a cabo en enero de 2011.

En la actualidad, y debido al surgimiento de la crisis financiera mundial, la ley aún no se halla vigente y ha sido prorrogada en un total de seis ocasiones. La crisis ha sido la excusa empleada por los diferentes gobiernos para los sucesivos incumplimientos de la ampliación de este permiso, aunque esto entre en conflicto con la urgente necesidad de incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares. Además, como indica **un estudio de la Universidad Complutense de Madrid**, que los padres se incorporen al trabajo doméstico y participen, activa y continuamente, en el cuidado de sus hijos/as es beneficioso para fortalecer la identidad masculina y la estabilidad de las parejas.



FOMENTO PARA LA CONTRATACIÓN DE MUJERES

