



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Datos que indican desigualdad de género en el ámbito laboral



Con la financiación de:



Datos que indican desigualdad de género en el ámbito laboral.

Distintas fuentes (OCDE, INE, Conferencias internacionales del trabajo, ONU Mujeres, Naciones Unidas...), señalan que hay que “*poner el foco*” sobre ciertos factores que son indicadores de desigualdad de género en el ámbito laboral.

Entre ellos:

Jornadas parciales

La diferencia entre mujeres y hombres en contratos a tiempo parcial (que existe), suele tener como telón de fondo la necesidad de conciliación con las tareas domésticas y de cuidados, que, a nivel social, todavía se suelen considerar “*tareas femeninas*” (de ahí la importancia de la concienciación sobre la corresponsabilidad).

Menor tasa de ocupación

Menor actividad laboral en la mujer, que se incrementa en las etapas de maternidad... indispensable insistir en la importancia de la corresponsabilidad.

Más desempleo

El colectivo femenino lidera las cifras del paro en nuestro país.

Menor presencia en puestos de dirección y puestos de responsabilidad

El porcentaje de mujeres que llegan a este tipo de puesto es notablemente inferior con respecto a los varones.

Segregación ocupacional

La idea preconcebida (roles de género) de que determinados puestos, relacionados con tareas domésticas y de cuidados, los pueden desempeñar mejor las mujeres, está directamente relacionada con la mayor presencia femenina en los sectores relacionados.

Y, precisamente esos sectores, se caracterizan por: menores sueldos, más parcialidad y menores posibilidades de promoción.

Situaciones de acoso

En el colectivo masculino, cuanto más alto es el nivel educativo del trabajador, estas prácticas (a erradicar) disminuyen, pero no sucede lo mismo con el colectivo femenino.

Abandono del trabajo tras tener descendencia

Los roles de género, igual que en el apartado anterior, provocan, que, por costumbre histórica, sea la mujer la que renuncia a la carrera profesional para dedicarse al cuidado de hijos/hijas, con las mismas consecuencias: contratos precarios, menores prestaciones por desempleo, barreras para acceder a puestos de responsabilidad, mayor tasa de desempleo...

Y, no queda más remedio que, por tercera vez en este documento, hacer referencia a la importancia de la corresponsabilidad...

Salarios más bajos

Aunque se van dando pasitos para eliminar la brecha salarial, sigue existiendo (muy relacionado con los apartados anteriores...)

Ingresos del Salario Mínimo Interprofesional

Los datos del INE indican que la cifra de mujeres que sólo ingresan el SMI (o la parte proporcional en caso de parcialidad), prácticamente triplican a la de los hombres en esta situación

Resultado final:

Más precariedad, peores salarios, y menores prestaciones sociales, que se traduce en que el colectivo sufre mayor pobreza y situaciones de vulnerabilidad y riesgos de exclusión social.

Para avanzar y atajar las situaciones y prácticas que impiden la igualdad real, todos y todas podemos aportar.

Es una tarea colectiva.

Del mundo del trabajo, también.

¿En tu empresa existen iniciativas y medidas para evitar la desigualdad de género en tu plantilla?

¿Quieres diseñar alguna nueva o mejorar las existentes?

¡Te ayudamos!

En nuestro Gabinete Técnico de Igualdad contamos con personal experto en la materia para asesorar al tejido empresarial con presencia en Galicia.

igualdade@ceg.es

981 555 888