

MARZO 2023

INFORME: DESIGUALDADES Y BRECHAS DE GÉNERO DE LAS **MUJERES** EN BALEARES





Eva B. Cerdeiriña

Secretaria de Políticas Públicas y Salud Laboral

Yolanda Calvo

Secretaria de Ocupación y Política Sectorial

Xisco Mellado

Secretario de Comunicación de CCOO de las Islas Baleares

Edita: Confederación Sindical de CCOO Illes Balears

Diseño y maquetación: Tàndem Comunicació

Marzo 2023

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	pág. 5
2. PRINCIPALES RESULTADOS	pág. 6
3. TASA DE INACTIVIDAD	pág. 7
4. TASA DE ACTIVIDAD	pág. 8
5. TASA DE EMPLEO	pág. 9
6. TASA DE PARCIALIDAD	pág. 10
7. TASA DE PARO	pág. 11
8. TASA DE TEMPORALIDAD	pág. 12
9. CONTRATOS	pág. 13
10. LA PARTICIPACIÓN DE CCOO IB EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD	pág. 21
11. REPERCUSIONES DE LA BRECHA LABORAL DE GÉNERO EN LAS PENSIONES	pág. 23
12. REIVINDICACIONES SINDICALES	pág. 26



1. INTRODUCCIÓN

La inserción y la trayectoria laboral de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza por una mayor explotación y desigualdad, que a su vez tiene su origen en la discriminación social, cultural y educativa, y en las tareas de cuidados que soportan las mujeres desde niñas, que les otorga el papel de cuidadoras. Esta es una constante que venimos reflejando en los informes previos realizados a la hora de analizar la inserción laboral de las mujeres en Baleares.

El documento que hoy presentamos muestra cambios importantes en la situación de las mujeres en el empleo. Esta situación viene motivada, sin duda, por el impacto que ha tenido la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. El objetivo principal de la norma era promover la estabilidad en el empleo y combatir el recurso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación temporal.

Los datos que se presentan en el informe revelan que el principal empeño de la reforma laboral, reducir la tasa de temporalidad e incrementar la contratación estable, se ha cumplido con creces. La tasa de temporalidad en el 2022 desciende de forma muy significativa con respecto al año 2021: de un 82,16% a un 36,12%; tendencia similar se produce en la tasa de parcialidad: 25,2%, casi 16 pp. menos que en el año anterior. Una reducción tan importante de la contratación temporal que no se ha traducido en pérdida de puestos de trabajo a pesar de lo que algunos estudios pronosticaban, argumentando que las empresas no estarían dispuestas a sustituir empleo temporal por indefinido al resultarles más costoso.

Podemos hablar, por tanto, de una mejora en la estabilidad laboral y de reducciones de los indicadores de precariedad, como por ejemplo la parcialidad, que tiene mayoritariamente rostro de mujer. Ahora bien, persisten sombras, en indicadores como las brechas en la tasa de empleo, o en la tasa de paro, o el volumen de mujeres “inactivas” (69.700) por dedicarse a tareas de cuidado de menores o dependientes, un trabajo de cuidados que no solo no se ve, sino que se infravalora, calificándolas de inactivas. Por lo tanto, si bien podemos hablar de un incipiente cambio en algunos vicios estructurales en la inserción laboral de las mujeres, todavía persisten sesgos de género en el mercado de trabajo, sesgos que, no lo olvidemos, tienen repercusión en la diferencia salarial y en la persistencia de la brecha salarial.

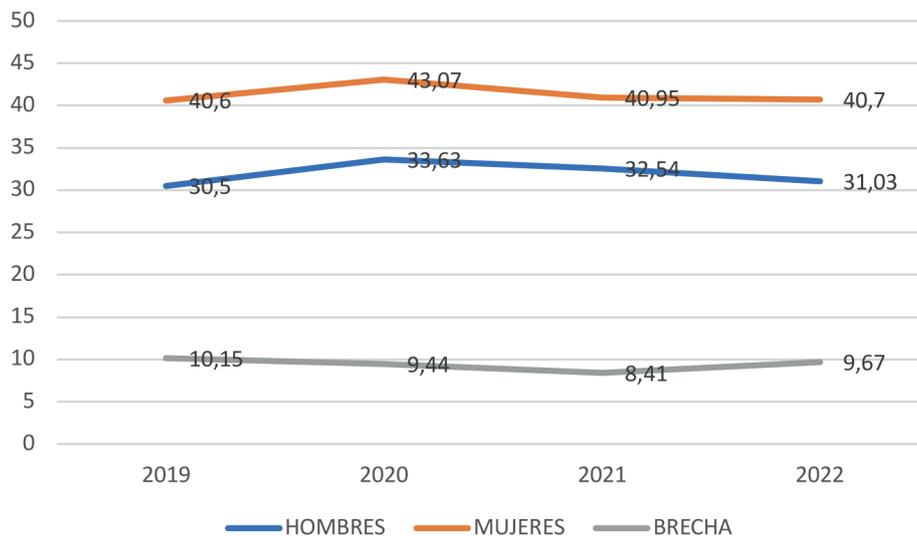
2. PRINCIPALES RESULTADOS

Tasa de inactividad	40,7%	La brecha aumenta 1,26 pp. en 2022. El 57,25% de las mujeres se encuentran en situación de inactividad.
Tasa de actividad	59,29%	Pese a la ligera mejoría de la tasa de actividad femenina, la brecha aumenta hasta alcanzar los 9,67 pp.
Tasa de empleo	52,15%	El crecimiento de la tasa de empleo femenina no impide que la brecha se acreciente.
Tasa de parcialidad	25,2%	Se produce un importante descenso en la tasa de parcialidad, aunque las mujeres siguen siendo las que más jornadas parciales realizan.
Tasa de paro	12,05%	La brecha se reduce solo 0,38 pp.; las mujeres siguen sufriendo la lacra del desempleo en mayor porcentaje.
Tasa de temporalidad	36,12%	Espectacular descenso resultado de la aplicación de la reforma laboral.
Doble precariedad	15 de cada 100 contratos firmados por mujeres son temporales y a tiempo parcial	En el caso de los hombres, 8 de cada 100 son temporales y a tiempo parcial.
Contratación indefinida (incluyendo fijos discontinuos)	62 de cada 100 contratos firmados por mujeres son indefinidos	En el grupo de los varones, el número asciende a 67.
Sector servicios y hostelería	79 de cada 100 contratos firmados por las mujeres corresponden a estos sectores	En los hombres, el número desciende a 59.
Planes de Igualdad	CCOO IB participa en la elaboración de 150 Planes de Igualdad	La fase previa de diagnóstico en la elaboración de los Planes, nos muestra la desigualdad y discriminación de las trabajadoras.
Jubilación	948,64€ mensuales es la pensión contributiva media de jubilación	La diferencia entre la pensión contributiva media de jubilación femenina y masculina es de 388,13 euros mensuales.

3. TASA DE INACTIVIDAD

Si comparamos el año 2021 con el 2022 la tasa de inactividad se reduce en el caso de los hombres 1,51 p.p. y en el grupo de las mujeres permanece prácticamente igual, ya que solo disminuye 0,25 pp. Esto hace que la brecha aumente hasta los 9,67 puntos.

Gráfico 1. Tasa de inactividad



Fuente: **IBESTAT**

La población inactiva de Baleares en 2022 se sitúa en 372.700 personas, de las cuales el 57,25% son mujeres (213.400). Esto supone un aumento de 1.700 mujeres más en situación de inactividad en relación con 2021 y de 8.000 más con respecto a 2019.

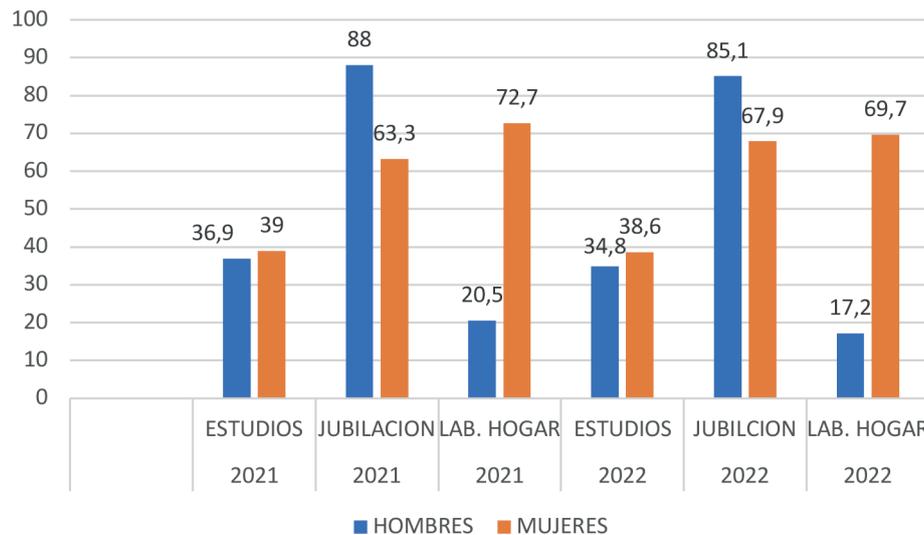
La brecha de la tasa de inactividad aumenta 1,26 pp., al comparar el año 2021 con el 2022, ya que la tasa de inactividad masculina ha descendido 1,51 puntos y la femenina prácticamente se mantiene igual. Hay que señalar que, a pesar del aumento de la tasa de inactividad, hay 4.800 personas menos en situación de inactividad en el año 2022.

Del total de la población inactiva, el 18,7% son mujeres que se dedican a las labores del hogar (19,25% en 2021); en el caso de los hombres el porcentaje es del 4,61% (5,43% en el 2021). Siguen siendo muchas más las mujeres que se dedican a las labores del hogar.

Disminuyen tanto los hombres como las mujeres inactivas por dedicarse a las labores del hogar en relación con 2021; las mujeres inactivas pasan de 72.700 en 2021 a 69.700 en 2022, lo que supone una reducción de 3.000 mujeres (-4,12%). En el caso de los hombres, la disminución es mucho mayor alcanzando el 16,09%.

Si observamos la evolución entre los años 2019 y 2022, el número de mujeres inactivas por dedicarse a las labores del hogar disminuye en 1.500 y el de hombres aumenta en 3.500. Aunque hay muchos menos hombres inactivos por dedicarse a las labores del hogar, son los que, de una manera tímida, más se están incorporando a esta situación.

Gráfico 2. Inactivos por estudios, jubilación y labores del hogar (miles de personas).



Fuente: IBESTAT

El número de personas inactivas por estudios disminuye al comparar 2021 con 2022, aunque la mayor reducción se da en el caso de los hombres, es decir, son menos los hombres que estudian en 2022.

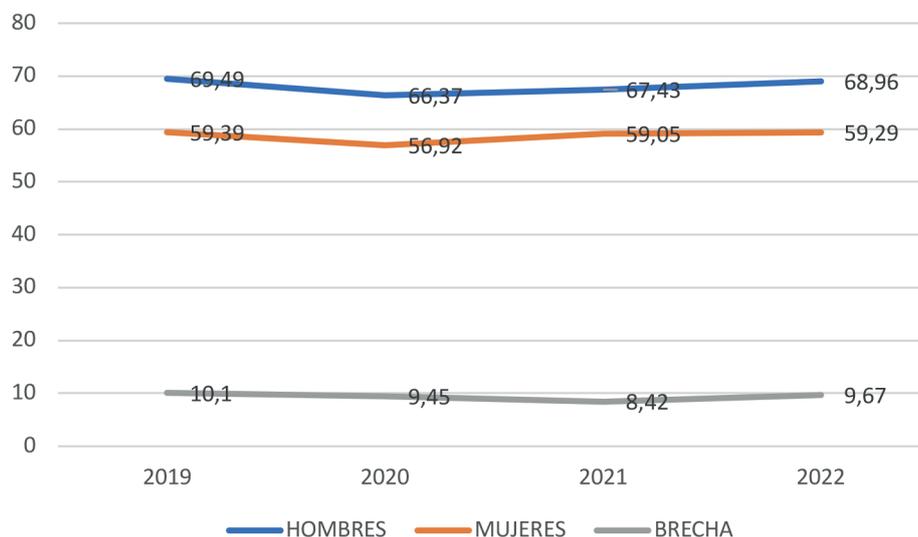
En cuanto a la inactividad por jubilación, en el caso de las mujeres aumenta y en el de los hombres disminuye; son las mujeres las que han accedido más a la jubilación durante 2022.

4. TASA DE ACTIVIDAD

La tasa de actividad femenina prácticamente no varía si la comparamos con el año anterior, ya que pasa del 59,05 de 2021 al 59,29 en 2022. Además hay que señalar que el máximo de esta tasa se habría alcanzado en 2019, cuando se situó en el 59,39%

La tasa masculina aumenta 1,53 pp., en comparación a la del año 2021 lo que hace que la brecha de la tasa de actividad aumente 1,25 pp. y se sitúe en 9,67.

Gráfico 3. Tasa de actividad



Fuente: IBESTAT

4.1. TASA DE ACTIVIDAD POR NIVEL FORMATIVO

La tasa de actividad en las mujeres durante 2022 aumenta a medida que mejora su nivel formativo, excepto en el caso de la Educación superior, donde se produce una disminución de 1,64 pp. (del 82,62% al 80,98%).

La mayor brecha se produce en el nivel de Educación primaria o inferior, donde la diferencia se sitúa en 23,34 pp. a favor de los hombres (39,94 tasa masculina y 16,6 tasa femenina).

En relación con 2019, la tasa de actividad de las mujeres sería menor en cuanto a la Educación primaria o inferior y la Educación secundaria 1ª etapa, y superior en Educación secundaria 2ª etapa y Educación superior. Esto nos lleva a concluir que a medida que aumenta la formación de las mujeres, aumenta igualmente su posibilidad de encontrar un puesto de trabajo.

4.2. TASA DE ACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD

La tasa de actividad femenina aumenta en todos los grupos de edad, con la excepción del colectivo de 55 y más años que, en comparación interanual, se reduce en 1,74 pp. Por otra parte, en relación con 2019 mejora en todos los grupos de edad.

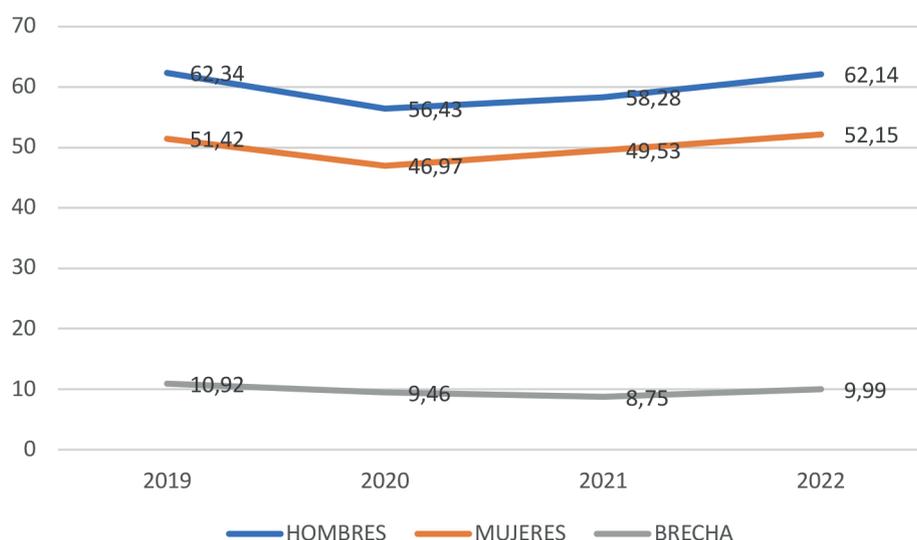
En cuanto a la tasa de actividad masculina, esta crece en 2022 en todos los grupos de edad, menos en el 45 a 54 años que se reduce 0,4 pp. Si la comparación la realizamos con el año 2019, la tasa de actividad decrece en el grupo comprendido entre los 16 y los 44 años.

La mayor brecha por edad se produce en la franja de 45 a 54 años, al igual que ocurría en el 2021, aunque esta brecha se reduce en 3,01 pp. (de 13,72 pp. en 2021 a 10,71 en 2022).

5. TASA DE EMPLEO

La brecha en la tasa de empleo en 2022 ha aumentado 1,24 pp., ya que, aunque ha mejorado la tasa de empleo femenino al alcanzar el 52,15% de las mujeres en edad de trabajar (+2,62 pp.), el incremento de la tasa de empleo masculino en 3,86 pp., tiene como resultado que la brecha no solo se mantenga si no que se amplie.

Gráfico 4. Tasa de empleo



5.1. TASA DE EMPLEO POR GRUPOS DE EDAD

Así como en los hombres la tasa de empleo aumenta en todos los grupos de edad si comparamos el año 2021 con el 2022, en el caso de las mujeres esta disminuye en el grupo de 55 y más años en 0,67 pp.

La mayor brecha se produce también en el grupo de 55 y más años, seguido del grupo de 45 a 54 años. En el grupo de 55 y más años, la brecha ha aumentado con relación al año 2021 en 2,45 pp. (11,59% en 2022 frente al 9,14% en 2021) mientras que en el de 45 a 54 años disminuye 3,16 pp. (11% en 2022 frente al 14,16% en 2021).

En relación con el año 2019, la tasa de empleo de las mujeres mejora al incrementarse en todos los grupos de edad.

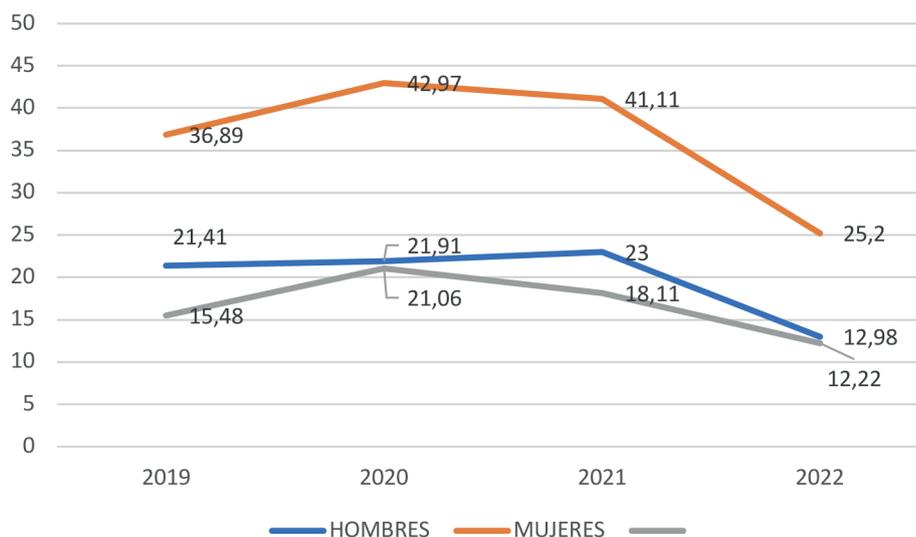
5.2. TASA DE EMPLEO POR NIVEL FORMATIVO

En comparación interanual, la tasa de empleo por nivel formativo aumenta tanto para hombres como para mujeres. La mayor diferencia se encuentra en el grupo de Educación primaria o inferior en el que la brecha llega a los 19,24 puntos a favor de los hombres. Sigue siendo el grupo en el que se da una tasa de empleo más baja y la brecha habría aumentado 4,1 pp. (de 15,14 pp. en 2021 a 19,24 en 2022).

En comparación con el año 2019, la tasa de empleo desciende en el grupo de Educación primaria o inferior y de Enseñanza secundaria 1ª etapa y aumenta en el resto. A la vista de estos datos, podríamos inferir que el mercado laboral de las islas empieza a demandar trabajadoras con un nivel de formación medio o alto.

6. TASA DE PARCIALIDAD (PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE CONTRATOS DE CADA SEXO)

Gráfico 5. Tasa de parcialidad



Fuente: IBESTAT

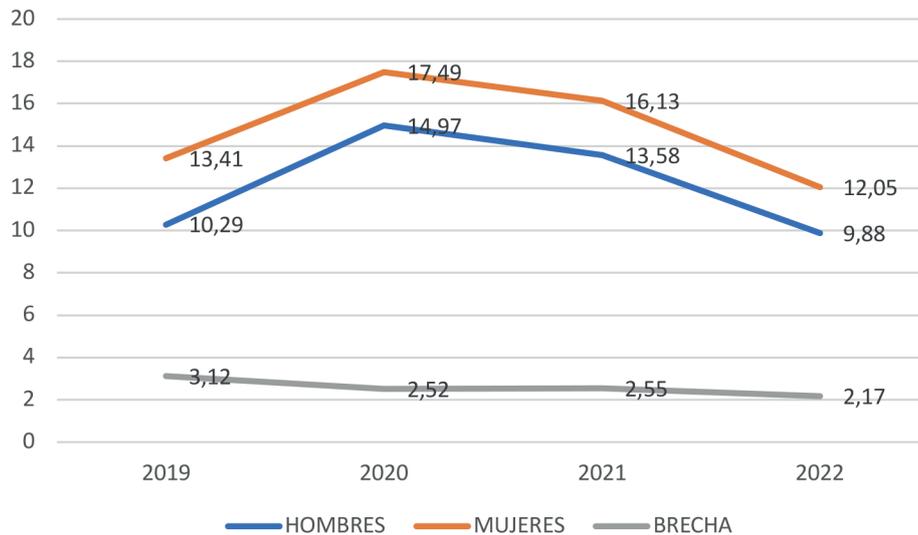
Tanto la tasa de parcialidad femenina como la masculina decrecen de forma muy acentuada en 2022, de manera que la brecha se sitúa en 12,22 pp., lo que supone 5,89 pp. menos que en 2021.

La tasa de parcialidad femenina, aun siendo mayor que la masculina (13,22 pp.), ha descendido un 38,7% en comparación interanual y la masculina un 43,56%.

La mujer, pese a la mejora en los datos es la que sigue firmando más contratos a jornada parcial.

7. TASA DE PARO

Gráfico 6. Tasa de paro



Fuente: **IBESTAT**

La tasa de desempleo masculina y femenina se han reducido de manera importante, situando la brecha en el 2,17, 0,38 pp. menos que en 2021 y casi 1 pp. menos que en 2019, año que consideramos de referencia por ser el año anterior a la pandemia y un año positivo desde el punto de vista del empleo.

La tasa de desempleo masculino se ha reducido un 27,24% y la femenina un 25,29%; en definitiva, las mujeres siguen sufriendo más el desempleo que los hombres.

7.1. TASA DE PARO POR GRUPOS DE EDAD

Tanto en hombres como en mujeres, la tasa de paro más elevada se sitúa en 2022, en el grupo de edad de 16 a 24 años: la femenina es del 18,7% y la masculina del 26,77%. Es en el único grupo de edad donde la tasa masculina es más alta que la femenina, debido a que los hombres abandonan antes los estudios para empezar a trabajar.

Entre 2021 y 2022 se habría producido una importante bajada en la tasa de paro de este grupo de edad de 16 a 24 años. Así, en el caso de las mujeres la reducción sería del 45,89% y en el de los hombres del 15,37%.

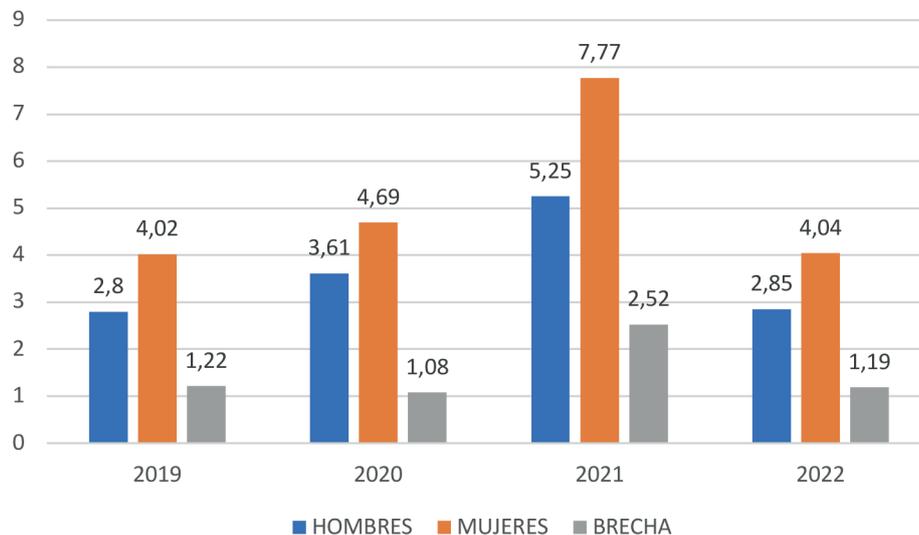
7.2. TASA DE PARO SEGÚN NIVEL FORMATIVO

La tasa de paro más elevada corresponde al grupo de Educación primaria o inferior tanto para hombres (20,15%) como para mujeres (23,78%). Es importante destacar que la tasa de paro disminuye según aumenta el nivel formativo.

La brecha más alta en 2022 se sitúa en el grupo de Educación secundaria 1ª etapa, con 5,96 pp. de diferencia, a pesar de haberse reducido casi 1 punto en relación a 2021. La brecha más baja estaría en el de Educación superior y sería de 1,94 pp.

7.3. TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN (12 MESES MÍNIMO BUSCANDO EMPLEO)

Gráfico 6.1. Tasa de paro de larga duración



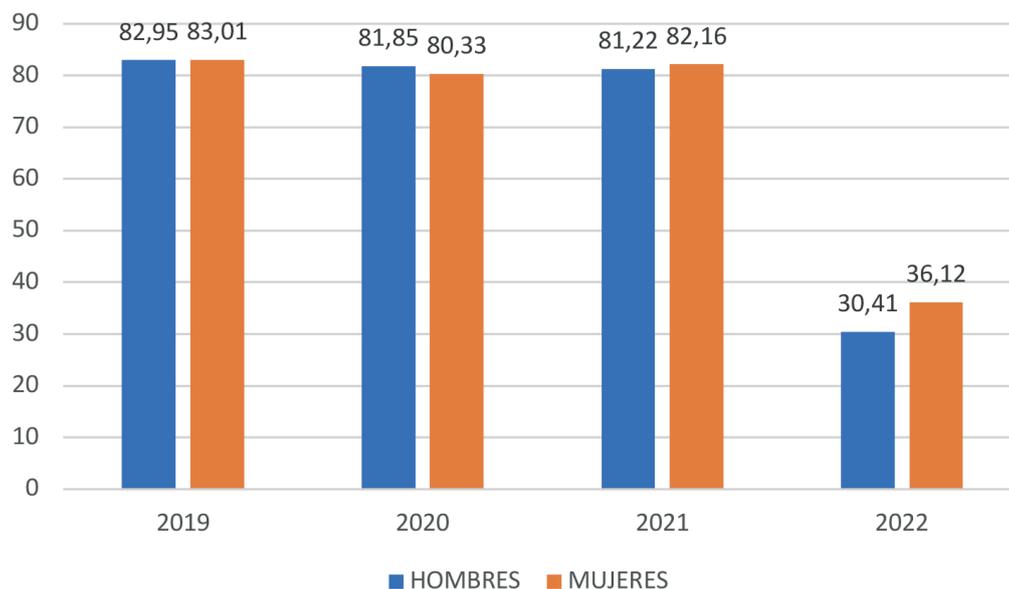
Fuente: IBESTAT

La tasa de paro de larga duración se reduce en comparación interanual tanto para hombres como para mujeres de manera que la brecha sería de 1,19 pp., una cifra incluso inferior a la de 2019.

La reducción de la tasa de paro de larga duración femenina interanual sería del 48% y la masculina del 45,71%.

8. TASA DE TEMPORALIDAD

Gráfico 7. Tasa de temporalidad



Fuente: IBESTAT

Fruto de la aplicación de la reforma laboral, la tasa de temporalidad cae de manera espectacular tanto para hombres como para mujeres, aunque siguen siendo las mujeres las que más contratos temporales firman: el 36,12% de los contratos firmados por mujeres durante 2022 fueron temporales frente al 30,41% de los hombres. Sin embargo, la brecha en 2022 se eleva hasta alcanzar los 5,71 pp. de diferencia frente a los 0,94 pp. de 2021, lo que demuestra que los hombres han visto reducida más la temporalidad que las mujeres.

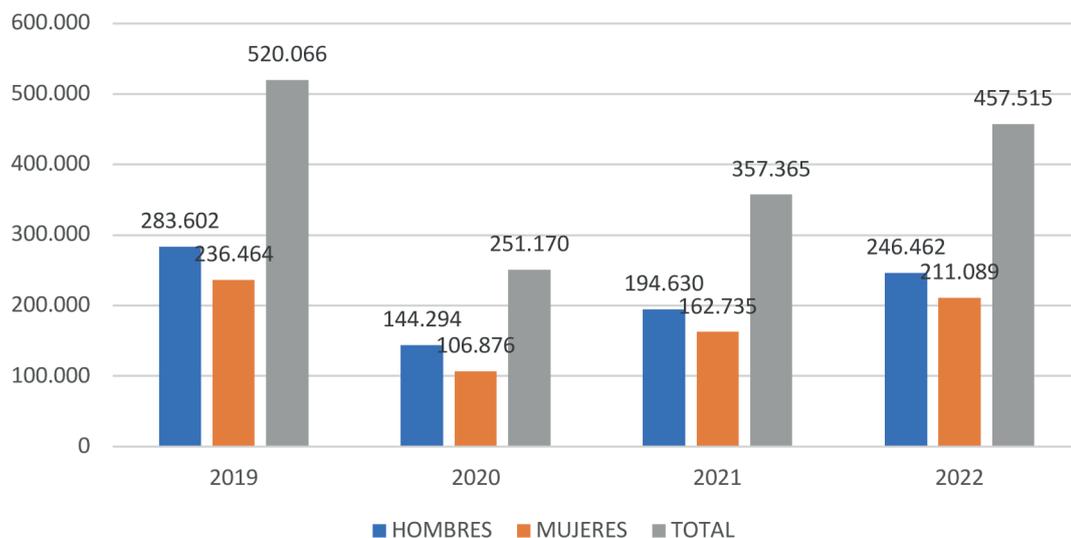
9. CONTRATOS

Del total de contratos registrados en el año 2022 (457.515), en porcentaje las mujeres representan un 46,13%.

En comparación interanual 2021/ 2022 la contratación en las mujeres crece un 29,71 %; en el caso de los hombres un 26,61%.

A pesar de esta evidente mejoría en el volumen de contratación en el año 2022, todavía persiste una diferencia si lo comparamos con las cifras del año 2019: un -12,02% en ambos sexos, un porcentaje que desciende en el caso de las mujeres a -10,73%, y en el caso de los varones un -13,10%.

Gráfico 8. Contratos



Fuente: **IBESTAT**

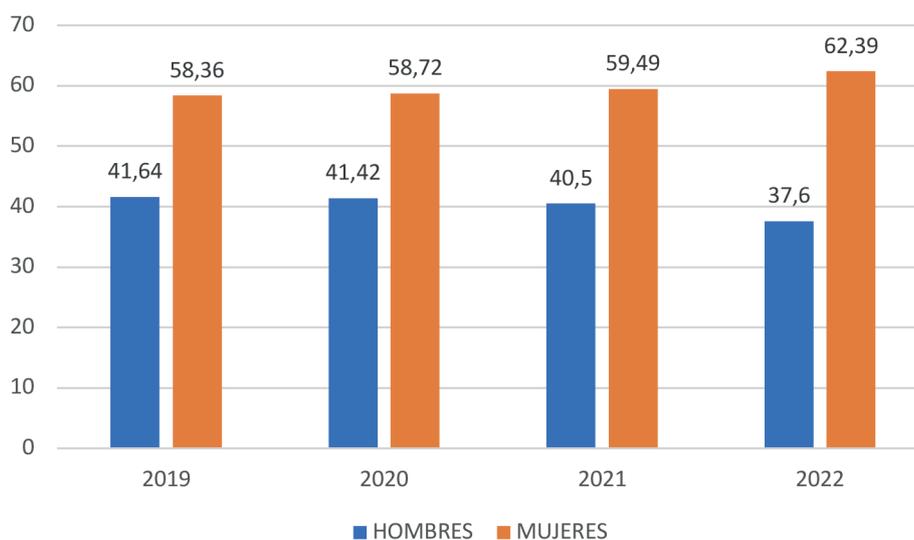
9.1. CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO PARCIAL

A lo largo del año 2022, se contabilizan un total de 51.194 contratos de esta modalidad. Hay un notable descenso en comparación con las cifras del 2021 en este tipo de contratación, ya que en ese año se firmaron un total de 101.081 contratos (ambos sexos), en porcentaje disminuye un 49,35%.

El porcentaje de contratación temporal y a tiempo parcial con respecto al total de contratos de las mujeres es de un 15,13%; en el caso de los varones, es notablemente menor: 7,81%.

Destacar que, en comparación con el año 2021, se produce un importante descenso, ya que en ese año el porcentaje ascendía a un 36,95%. En el caso de los varones decrece en menor medida: de un 21,03% a un 7,81%.

Gráfico 8.1. Porcentaje de contratos temporales a tiempo parcial



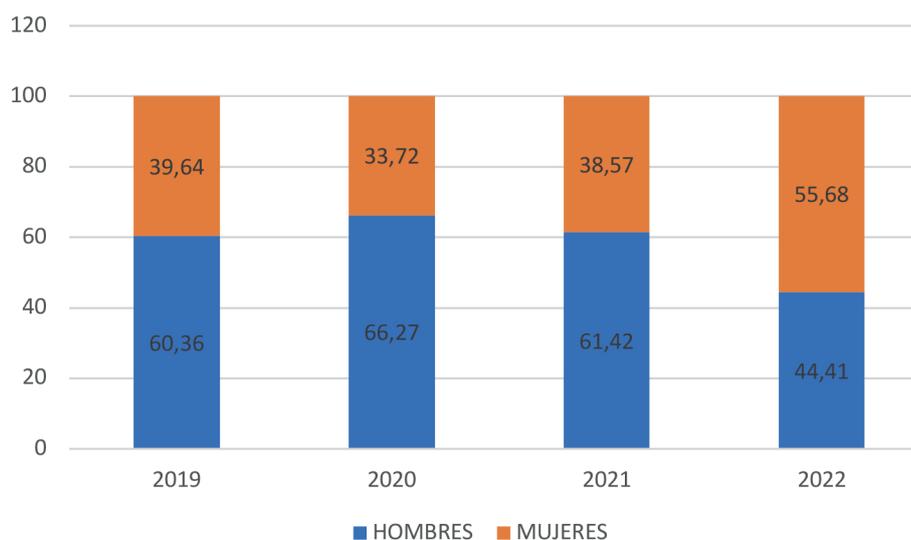
Fuente: IBESTAT

9.2. CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO

En total se han firmado 100.016 contratos de este tipo. Esta modalidad contractual presenta igualmente una importante reducción, ya que en el año 2021 se contabilizaban un total de 190.719 contratos (ambos sexos), en porcentaje un -47,55%.

Tal como se puede observar en el gráfico, en comparación interanual 2021/2022, la contratación de las mujeres crece un 5,74%. En el caso de los hombres, desciende en idéntico porcentaje. Pero a pesar de ese descenso, son ellos los más favorecidos por este tipo de contrato (55.698 contratos).

Gráfico 8.2. Porcentaje de contratos temporales a tiempo completo



Fuente: IBESTAT

Es importante destacar que en conjunto la contratación temporal (tanto a tiempo parcial como a tiempo completo) en comparación interanual ha descendido de forma muy acusada en ambos sexos:

- En el caso de las mujeres el porcentaje en el año 2021 era de un 82,16%, y en el 2022 es de un 36,12%.
- En el colectivo de los hombres, desciende de un 81,22% a un 30,41% en el 2022.

9.3. CONTRATOS INDEFINIDOS POR SEXO (INCLUYE FIJOS DISCONTINUOS)

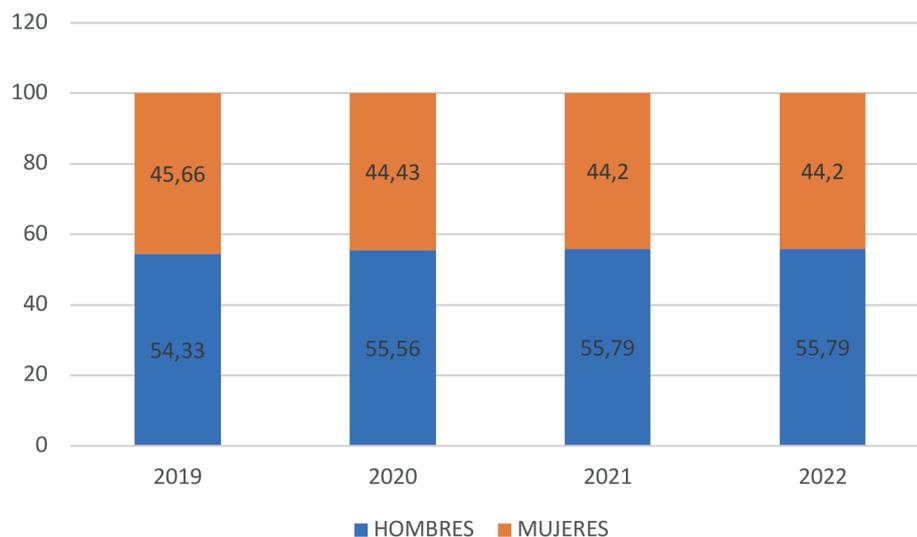
A lo largo del año 2022 se contabilizan un total de 296.592 contratos indefinidos.

En comparación interanual 2021/2022, la contratación indefinida en ambos sexos crece en porcentajes muy altos; un 366,87% en el caso de las mujeres y en un porcentaje casi idéntico en los varones, 366,82%.

En números absolutos, si en el 2021 las mujeres firmaron 28.098 contratos indefinidos (incluyendo fijos discontinuos), en el 2022 la cifra asciende a 131.116. En los hombres, de 35.447 a 165.476

Otro dato que muestra de forma contundente el aumento de esta modalidad contractual es el porcentaje que representa sobre el total de contratos de cada sexo: de un total de 211.089 contratos firmados por mujeres, un 62,11% son indefinidos; en el caso de los varones, de un total de contratos que asciende a 246.462, el porcentaje de indefinidos es de un 67,15%

Gráfico 8.3. Porcentaje de contratos indefinidos por sexo (incluye fijos discontinuos)



Fuente: **IBESTAT**

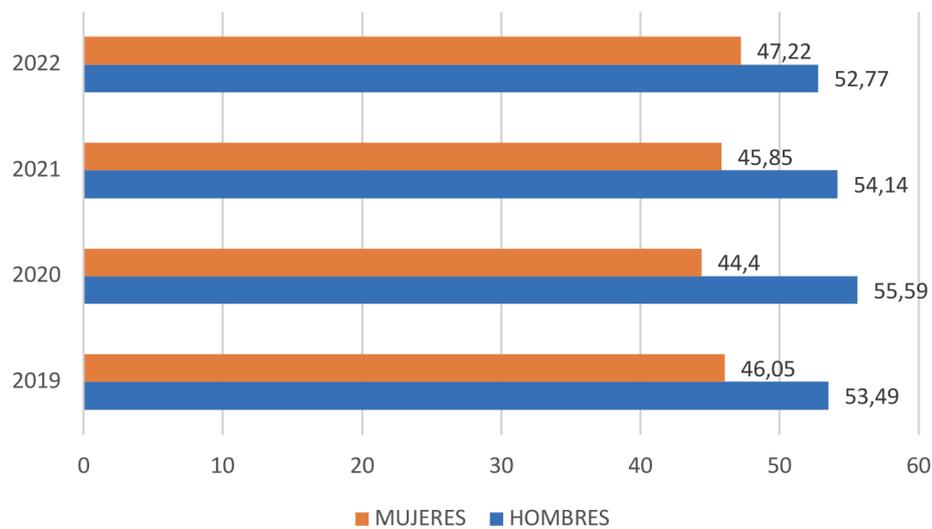
9.4. CONTRATOS INDEFINIDOS FIJOS DISCONTINUOS

El volumen total de contratación fija-discontinúa es de 174.265.

Comparando con los datos del año 2021, la contratación fija-discontinua de las mujeres crece un 604,14%% (de 11.687 a 82.294 contratos); en el caso de los varones un 566,40% (de 13.801 a 91.971contratos).

Un aumento tan significativo del contrato fijo-discontinuo, tiene su traslado en la porción que ocupa en el conjunto de la contratación indefinida: 63 de cada 100 contratos indefinidos firmados por mujeres son fijos discontinuos; en los hombres el número es de 55.

Gráfico 8.4. Porcentaje de contratos indefinidos fijos discontinuos



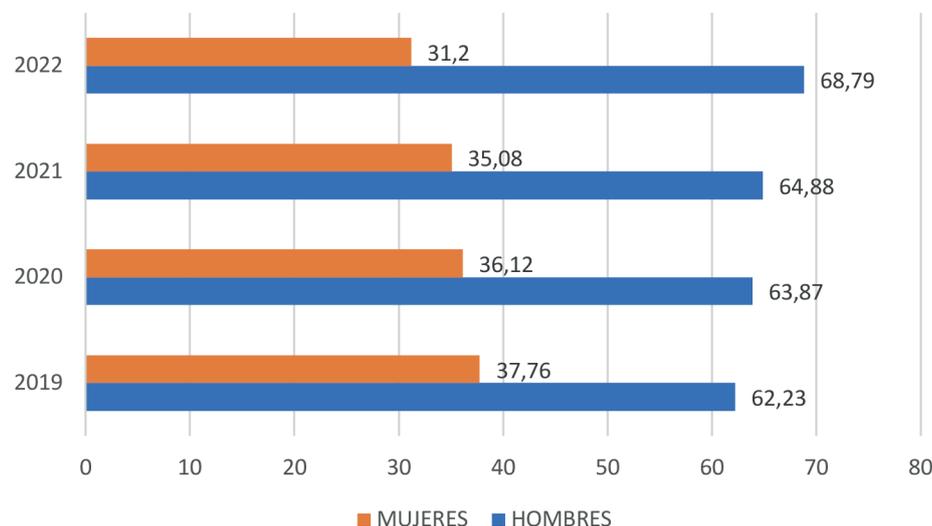
Fuente: IBESTAT

9.5. CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO (DESCONTANDO EL TOTAL DE CONTRATOS DE FIJOS DISCONTINUOS)

En el año 2022 se han firmado un total de 88.307 contratos de esta modalidad. Tal como se puede observar en el gráfico, los hombres son los más favorecidos: 60.752 contratos frente a 27.555 en el caso de las mujeres.

En comparación interanual 2021-2022 porcentualmente la contratación de las mujeres aumenta un 186,07% (de 9.632 contratos a 27.555), un porcentaje todavía más alto en el caso de los hombres: 240,95% (de 17.818 contratos a 60.572)

Gráfico 8.5. Porcentaje de contratos indefinidos a tiempo completo



Fuente: IBESTAT

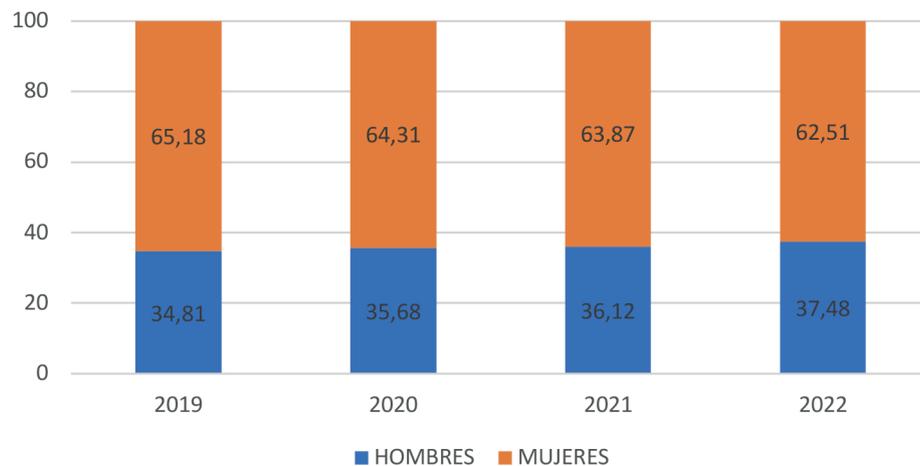
9.6. CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL (DESCONTANDO EL TOTAL DE CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS)

En cómputo total se han firmado 34.020 contratos de este tipo.

Como vemos en el gráfico adjunto, en el caso de los contratos indefinidos a tiempo parcial, se observa una tendencia inversa a la que se produce en el tiempo completo: un 62,51% en el caso de las mujeres (21.267 contratos) y un 37,48% para los varones (12.753).

En comparación con el año 2021, en porcentajes crece la contratación un 214,13% en el caso de las féminas (de 6.770 contratos en el 2021 a 21.267 en el 2022) y un 233,15% en el colectivo masculino (de 3.828 a 12.753)

Gráfico 8.6. Porcentaje de contratos indefinidos a tiempo parcial



Fuente: **IBESTAT**

9.7. CONTRATOS POR GRANDES GRUPOS DE EDAD (PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE CONTRATOS DE CADA SEXO)

Los porcentajes de contratación por grupos de edad son muy similares en comparación con el año 2021, a excepción del grupo de edad 16-24 años, ya que la contratación de las mujeres aumenta un 1,81% y ellos un 2,90%.

2022	16/24 AÑOS	25/34 AÑOS	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 AÑOS O MÁS
HOMBRES	23,02%	28,44%	23,65%	17,19%	7,68%
MUJERES	25,79%	29,47%	22,16%	15,85%	6,71%

2021	16/24 AÑOS	25/34 AÑOS	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 AÑOS O MÁS
HOMBRES	20,12%	29,16%	24,71%	17,86%	8,12%
MUJERES	23,98%	31,48%	23,22%	15,32%	6,03%

2020	16/24 AÑOS	25/34 AÑOS	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 AÑOS O MÁS
HOMBRES	16,90%	29,27%	26,96%	18,37%	8,48%
MUJERES	20,18%	32,65%	24,14%	16,59%	6,41%

2019	16/24 AÑOS	25/34 AÑOS	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 AÑOS O MÁS
HOMBRES	21,44%	29,59%	25,47%	16,53%	6,95%
MUJERES	24,43%	31,72%	22,94%	14,96%	5,94%

Fuente: IBESTAT

9.8. CONTRATACIÓN POR GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN

En comparación interanual, los porcentajes de contratos por grupos de ocupación se mantiene en cifras similares, a excepción del aumento de un 3,07% en la contratación en “directores y gerentes” para las mujeres, frente a una disminución en el caso de los hombres -3,06%.

2022	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos	Ocupaciones elementales
HOMBRES	58,18% (960)	47,58% (20.366)	52,45% (60.262)
MUJERES	41,82% (690)	52,11% (22.430)	47,54% (54.612)
TOTAL AMBOS SEXOS	1.650	42.796	114.874

2021	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos	Ocupaciones elementales
HOMBRES	61,24% (779)	44,85% (15.438)	53,97% (49.757)
MUJERES	38,75% (493)	55,14% (18.982)	46,02% (42.425)
TOTAL AMBOS SEXOS	1.272	34.420	92.182

2020	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos	Ocupaciones elementales
HOMBRES	62,57% (602)	44,22% (10.452)	57,11% (37.355)
MUJERES	37,42% (360)	55,57% (13.184)	42,88% (28.048)
TOTAL AMBOS SEXOS	962 (-610/ -38,80%)	23.636 (-23.940/ -50,31%)	65.403 (-104.753/ -61,56%)

2019	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos	Ocupaciones elementales
HOMBRES	62,66% (984)	49,12% (23.374)	41,82% (71.167)
MUJERES	37,40% (588)	50,87% (24.202)	58,17% (98.989)
TOTAL AMBOS SEXOS	1.572	47.576	170.156

Fuente: IBESTAT

9.9. CONTRATACIÓN POR SECTOR DE ACTIVIDAD (PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE CONTRATOS DE CADA SEXO)

Ambos sectores de actividad, representan el 67,89% del total de contratos del año 2022.

En el caso de las mujeres, el porcentaje asciende al 78,72%; en los varones el porcentaje desciende al 58,61%.

2019	HOSTELERIA	SERVICIOS
HOMBRES	32,65% 92.605	27,82% 78.908
MUJERES	38,76% 91.654	41,86% 98.989
TOTAL AMBOS SEXOS	184.259	177.897

2020	HOSTELERIA	SERVICIOS
HOMBRES	20,80% (30.026)	24,91% 35.954
MUJERES	24,75% (26.454)	52,17% (55.759)
TOTAL AMBOS SEXOS	56.480 (-69,34%)	91.713 (-48,44%)

2021	HOSTELERIA	SERVICIOS
HOMBRES	26,50% (51.591)	28,62% (55.705)
MUJERES	31,14% (50.690)	48,20% (78.439)
TOTAL AMBOS SEXOS	102.281	134.144

2022	HOSTELERIA	SERVICIOS
HOMBRES	50,08% (76.991)	42,98% (67.445)
MUJERES	49,91% (76.722)	57,01% (89.459)
TOTAL AMBOS SEXOS	153.713	156.904

10. LA PARTICIPACIÓN DE CCOO IB EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL AÑO 2022

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En Baleares hay un total de 578 empresas con una plantilla que oscila entre las 50 o más de 250 personas trabajadoras (INE, Directorio Central de Empresas 2022), y que, por lo tanto, tienen la obligación de tener un Plan de Igualdad, tal como establece la normativa (RD Ley 6/2019).

La negociación y elaboración de los Planes de Igualdad le corresponde a las Comisiones Negociadoras, una comisión de carácter paritario, constituida tanto por la representación de la empresa como por la representación legal de las personas trabajadoras.

A lo largo del año 2022, CCOO IB ha participado en 150 Comisiones Negociadoras de Planes de Igualdad; 82.000 personas trabajadoras se ven afectadas por estos 150 Planes, de las cuales en torno al 55% son mujeres.

De este volumen total de Planes, 29 ya han sido aprobados y registrados; los restantes se encuentran mayoritariamente en la fase de elaboración y negociación. Como no podía ser de otro modo, el 50% de los Planes corresponde a los sectores económicos con mayor peso en nuestra comunidad: Hostelería, Turismo, Comercio o Servicios Técnicos.

La tarea previa a la elaboración del Plan de Igualdad es realizar un diagnóstico, el cual permite identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. El diagnóstico incluye la recogida de información y su posterior análisis sobre diferentes variables, como por ejemplo los procesos de selección y contratación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la infrarrepresentación, la salud laboral desde una perspectiva de género, las retribuciones o la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El análisis de los diferentes indicadores nos posibilita conocer por ejemplo si estamos o no en presencia de una empresa feminizada o masculinizada, o si hay en la empresa segregación vertical u horizontal, en función de que exista concentración de mujeres u hombres en determinadas áreas o estructuras de dirección. O la utilización de las modalidades de contratación temporal y particularmente de contratación a tiempo parcial por parte de mujeres en su mayoría. A su vez, nos muestra si hay una política empresarial que favorezca la corresponsabilidad, o que colectivo (hombres o mujeres) asume mayoritariamente las responsabilidades familiares y solicita las medidas de conciliación. O también si se produce una mayor incidencia de trastornos de salud o de accidentes de trabajo entre las mujeres. El diagnóstico nos facilita igualmente datos sobre el porcentaje de mujeres y hombres que hacen uso de jornadas reducidas o que prolongan su actividad más allá de la jornada ordinaria. También ofrece un análisis sobre la forma y condiciones en que se determina el salario, o que complementos salariales se cobran y en función de que criterios.

Esta fase de diagnóstico nos ha permitido detectar la desigualdad laboral que sufren las mujeres. Primero en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornadas, ocupaciones y sectores subrepresentados y otros claramente feminizados. Segundo en la promoción y trayectoria laboral (“techos de cristal”, “suelos pegajosos”), influido por la menor duración de su vida laboral, sometida a mayores interrupciones y un menor “presentismo”, al ocuparse mayoritariamente de los cuidados familiares. Y finalmente soportando todavía en algunos casos discriminación salarial directa en el puesto de trabajo.

Ante esta evidente situación de desigualdad de las mujeres en el empleo, desde CCOO IB hemos planteado en las Comisiones de Negociación medidas y cláusulas de acción positiva, medidas que,

tras su negociación, han sido aceptadas y que, por lo tanto, forman parte del Plan de Igualdad. A modo de ejemplo, estas son algunas de las medidas que se incluyen a propuesta de CCOO IB en los Planes aprobados:

EN EL ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN:

- Permiso **retribuido** de 10 a 30 horas anuales, para acompañamiento a menor de 18 años a consultas médicas, tutorías... y mayores dependientes (las horas reconocidas de este permiso en esa horquilla 10/30 horas, se han negociado en cada plan en función de las características de las empresas)
- Permiso **no retribuido** de hasta 30 días, por fallecimiento o enfermedad grave o accidente de descendiente o ascendiente de hasta segundo grado.
- Posibilidad de reducción o adaptación de jornada por motivos personales/familiares que no sean de aplicación según la normativa actual vigente (Por ejemplo: estudios, etc...), hasta un máximo de un año.
- Establecer medidas de flexibilización de hasta 1 hora y media sobre el horario de la jornada laboral, para todos aquellos empleados/as que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad acreditada, siempre que sea compatible con el puesto que ocupen.
- Desarrollo e implantación de una política de desconexión digital.

SELECCIÓN Y PROMOCIÓN:

- Medida de acción positiva de “a igualdad de condiciones y competencias”, tengan preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas.
- Asegurar que en procesos de selección para puestos de mando intermedio o directivos, en la fase final de entrevistas o del proceso de selección, haya una representación equilibrada de sexos dentro de los límites 40-60%.
- Impartir formación en igualdad al equipo directivo, mandos intermedios y personas que participan en los procesos de formación, contratación y selección.
- Informar de las ofertas de empleo con imágenes y lenguaje inclusivo.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

- Ofrecer formación específica a trabajadoras y trabajadores destinada para aquellos puestos en los que es patente la infrarrepresentación, con el objetivo de aumentar la presencia del sexo menos representado.
- Dar preferencia al sexo infrarrepresentado en la transformación de contrato de tiempo parcial a completo, así como la conversión de contrato fijo discontinuo a fijo.
- Publicitar las ofertas de empleo en centros de Formación Profesional donde se imparte formación en aquellas especialidades tradicionalmente masculinizadas, y dando preferencia en la selección a las estudiantes. Establecimiento de convenios de colaboración con dichos centros de formación.
- Realizar una campaña, a través de la web corporativa y de las redes sociales integradas en la organización, incentivando a las mujeres a presentar candidaturas para incorporarse a la empresa.

SALARIO

Equiparación de la estructura salarial de mujeres y hombres de una misma categoría profesional a nivel de conceptos, homogeneización de estos y absorción si procede.

FORMACIÓN

Formación específica para las trabajadoras que les permita acceder a puestos de mayor responsabilidad.

SALUD LABORAL

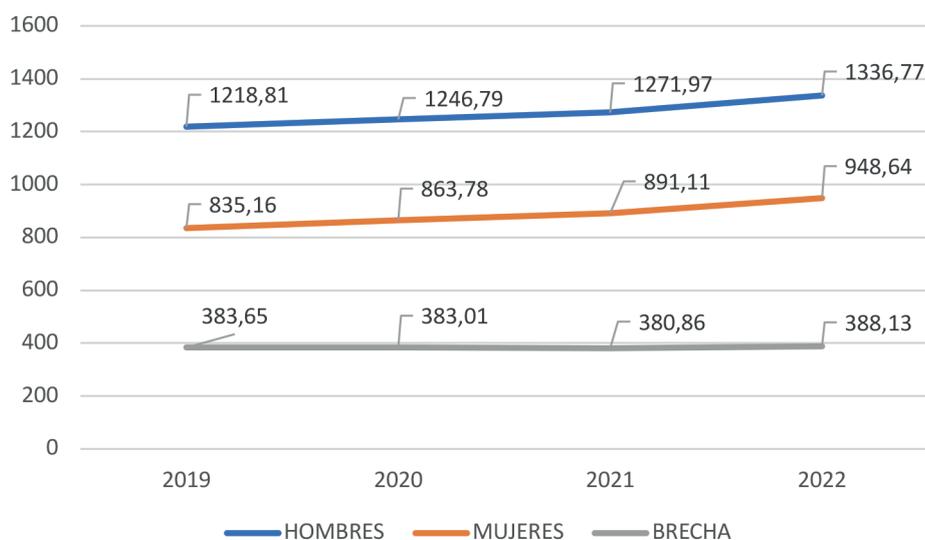
Realización de un estudio para detectar si el desempeño de determinados puestos de trabajo puede repercutir en distintas enfermedades en función del género de las personas que ocupan dichos puestos.

11. REPERCUSIONES DE LA BRECHA LABORAL DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

11.1. JUBILACIÓN

La pensión media de jubilación contributiva que cobran las mujeres en 2022 asciende a 948,64 euros/mes, lo que supone el 70,91% de la pensión media masculina que es de 1336,77 euros/mes.

Gráfico 9. Importe pensión media de jubilación (euros/mes)

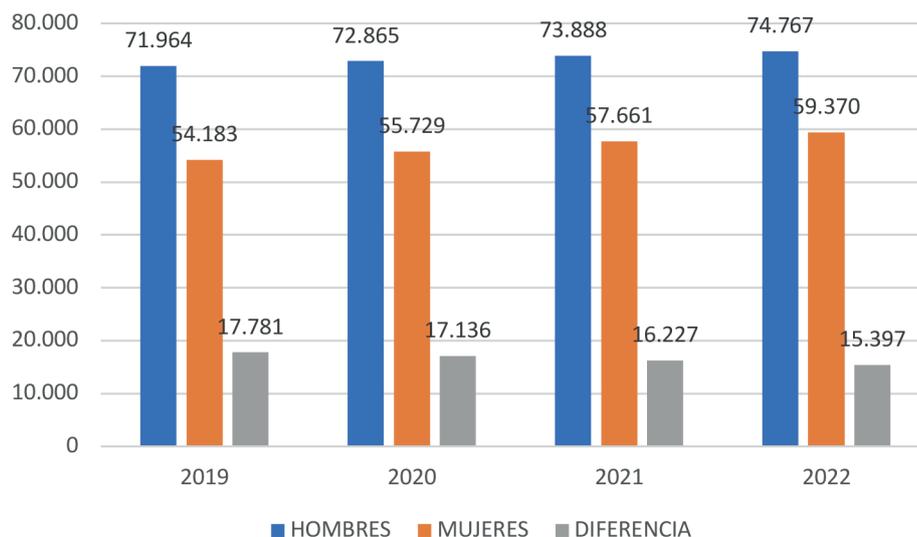


Fuente: eSTADISS

La brecha entre las pensión masculina y femenina se mantiene prácticamente constante y en el 2022 se sitúa en 388,13 euros/mes; una diferencia importante teniendo en cuenta el dato de la inflación que se ha dado en 2022.

Por otro lado, el número de mujeres que han accedido a la jubilación es menor que en el caso los hombres; 59.370 frente a 74.767. Sin embargo, son las jubilaciones femeninas las que más han aumentado en comparación interanual: durante 2022 se han jubilado 1.909 mujeres más que en 2021 frente a los 879 hombres.

Gráfico 9.1. Total de jubilados por sexos



Fuente: eSTADISS

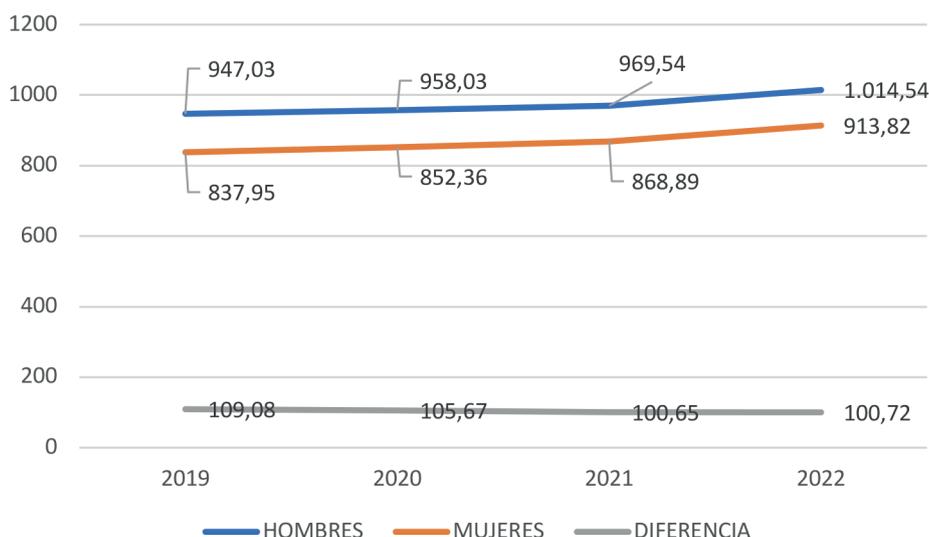
La diferencia entre el número de mujeres y de hombres que se jubila se va reduciendo, pero muy lentamente, debido a que aún hay un número muy importante de mujeres que no trabajan, o que, aunque lo hacen no cotizan para obtener una pensión de jubilación.

11.2. INCAPACIDAD PERMANENTE

Igualmente existen diferencias entre la Pensión de Incapacidad Permanente (IP) que cobran hombres y mujeres.

En 2022 la diferencia es de 100,72 euros/mes; la pensión femenina es el 90,07% de la pensión masculina. Podemos decir que la distancia se va reduciendo desde 2019 cuando esta era de 109,08 euros, pero lo hace muy lentamente.

Gráfico 9.2. Importe pensión media de incapacidad permanente (euros/mes)

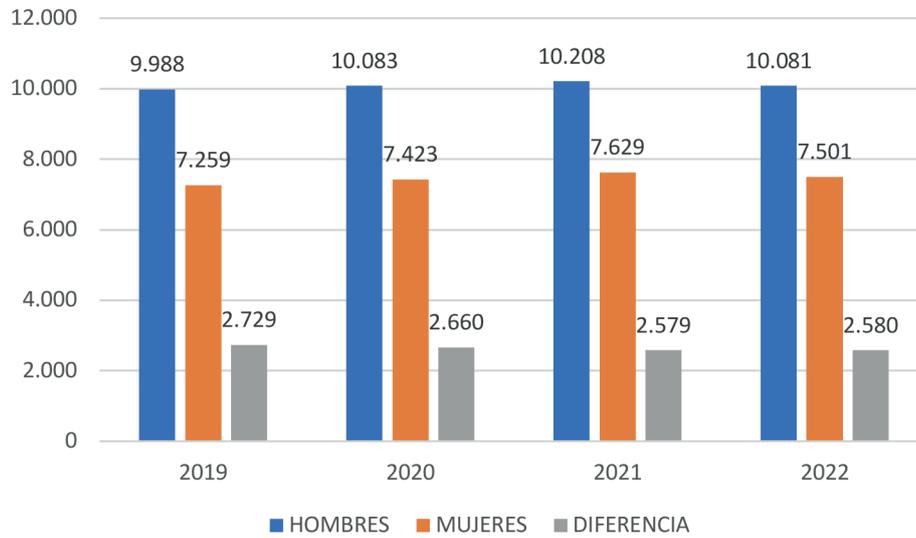


Fuente: eSTADISS

Por otra parte, el número de personas que cobran una incapacidad permanente se ha reducido en 2022 en 128 mujeres, lo que supone un 1,67% menos, frente a la reducción del 1,24% en el caso de los hombres (127 menos)

No obstante, si bien las pensiones por incapacidad permanente han aumentado entre los años 2019/2021, tanto para hombres como para mujeres, en el 2022 e se produce una disminución.

Gráfico 9.3. Personas que cobran pensión por Incapacidad Permanente

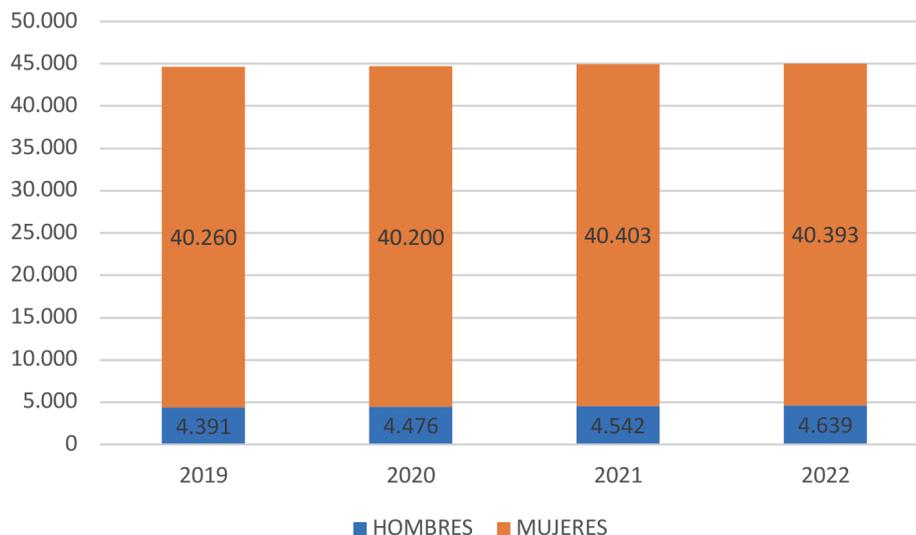


Fuente: eSTADISS

11.3. VIUEDAD

Hay una enorme diferencia entre el número de mujeres y de hombres que cobran una pensión de viudedad; como todos sabemos, son muchísimas más mujeres que hombres titulares de este tipo de pensión y en el año 2022 no se rompe esta tendencia: ellas representan el 89,69% del total. Sin embargo, hay que señalar que el número de hombres que cobran pensión de viudedad está aumentando lentamente desde el año 2019.

Gráfico 9.4. Personas que cobran pensión de Viudedad



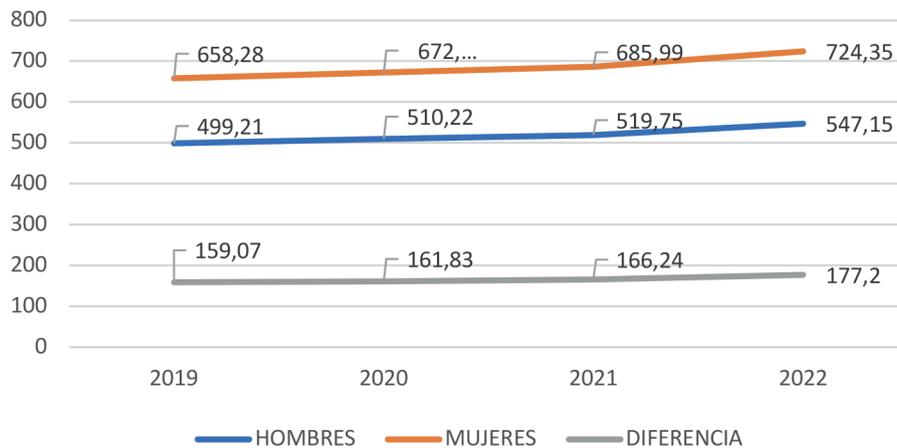
Fuente: eSTADISS

También encontramos diferencias en la cuantía de la pensión de viudedad que en este caso beneficia a las mujeres, aunque el importe de dichas pensiones sea más bien bajo.

Así en 2022 las mujeres cobraron de media 724,35 euros mensuales de pensión de viudedad y los hombres 547,15 euros. Estas pensiones han experimentado un incremento en relación con 2021 de 38,36 euros para las pensiones de las mujeres y de 27,4 euros en los hombres.

La diferencia entre la pensión media de viudedad femenina y masculina va aumentando desde 2019, hasta situarse en los 177,2 euros/mes en este año 2022.

Gráfico 9.5. Importe pensión media de Viudedad (euros/mes)



Fuente: eSTADISS

importante destacar que el complemento que se puso en marcha en 2021 para reducir la brecha de género en pensiones, ha contribuido a reducir esta brecha existente para las pensiones de jubilación, viudedad e incapacidad permanente. Este complemento ha supuesto el incremento de 27 euros por hijo/a (hasta un máximo de 4 descendientes), en el importe de las pensiones. Es un complemento que está asociado a la acreditación de un perjuicio en la carrera profesional en los períodos posteriores a tener un hijo/a, un perjuicio sufrido de forma mayoritaria por las mujeres. Prueba de ello, es que el 94% de las personas receptoras de dicho complemento son mujeres. La medida estará en vigor mientras la brecha de género de las pensiones sea superior al 5%.

12. REIVINDICACIONES SINDICALES

La calidad en la ocupación pasa en buena medida por la estabilidad en la contratación, pero también por el salario de las personas trabajadoras. La crisis de precios que está afectando especialmente a trabajadores y trabajadoras con los salarios más bajos (y a ellas de forma más acusada, dada la brecha salarial existente), exige de un marco de mejora salarial que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo. En este sentido, el incremento del 8% del Salario Mínimo Interprofesional para este año 2023 beneficiará especialmente a las trabajadoras, ya que reducirá la brecha salarial de género, pero son necesarias otras medidas complementarias destinadas a minimizar esa brecha en el plazo más breve posible.

En esta línea, denunciamos la negativa radical e intransigente de las organizaciones empresariales para avanzar en un Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que permita la renovación de los convenios colectivos en unos términos salariales aceptables para las trabajadoras y los trabajadores. Esto supone una devaluación salarial y un incremento muy importante de las desigualdades salariales.

Por otra parte, las políticas de igualdad que se han reforzado tras la aprobación de los Reales Decretos Leyes 6/2919, 901/2020 y 902/2020, han permitido avanzar en la superación de la brecha de género en numerosas empresas y sectores, pero indudablemente queda mucho por hacer. Son muy numerosas las empresas que, aun estando obligadas a tener un Plan, su elaboración y negociación todavía se encuentran en una fase embrionaria. Del mismo modo, son frecuentes las reticencias empresariales a incluir en la negociación de los Planes cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en la contratación, promoción y formación, en aquellas actividades y ocupa-

ciones donde están subrepresentadas. Reticencias que se extienden a otras áreas de intervención, como un mayor compromiso empresarial en las políticas de conciliación.

Otras propuestas que consideramos necesarias para eliminar las desigualdades y discriminaciones de género en el ámbito laboral son, entre otras:

- 1- Redistribuir los recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres: la racionalización de las jornadas laborales, la adaptación de la jornada de trabajo y la flexibilidad horaria son medidas que hacen efectivo el derecho de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.
- 2- Mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial, para que no impacte de forma negativa sobre las mujeres.
- 3- Valorar los puestos de trabajo con perspectiva de género y dignificar en el ámbito laboral las tareas y sectores feminizados.
- 4- Mejorar las políticas de empleo para mujeres desempleadas con itinerarios personalizados en orientación, formación y recualificación profesional.
- 5- Incrementar la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en especial en Inspección de trabajo.
- 6- Formar al personal docente para impulsar la coeducación, acabar con el androcentrismo en la ciencia y en la orientación académica, contribuyendo a erradicar estereotipos de género que no fomenten en el futuro la división sexual del trabajo.

