



## **Informe sobre la situación de la mujer trabajadora en La Rioja**

**Marzo 2018**

## 1.- INTRODUCCIÓN.

Para UGT es un objetivo permanente el logro de la igualdad de género en el ámbito laboral y la plena participación de la mujer en el mercado de trabajo. En materia de conciliación llevamos muchos años reivindicando la creación de infraestructuras públicas suficientes, adecuadas, de calidad y asequibles, para el cuidado de menores, especialmente de menores de 0 a 3 años, y de otros familiares dependientes (personas mayores, enfermas o con discapacidad), la adopción de nuevas fórmulas de organización del trabajo a través de una regulación legal adecuada, así como la adopción de medidas eficaces para alcanzar una corresponsabilidad equilibrada entre mujeres y hombres en las tareas de cuidados, que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Mientras que la adopción de estas medidas no se lleve a cabo de una forma adecuada, suficiente y eficaz, no podremos garantizar la eliminación de la discriminación de género a las que se ven abocadas las mujeres en el empleo y además corremos el riesgo de que la instrumentalización de la conciliación para elevar la productividad de las empresas se acabe traduciendo en dificultar aún más la conciliación de la vida familiar y laboral, especialmente de las mujeres, que son las principales afectadas.

Los estereotipos de género continúan estando aún muy arraigados en nuestra sociedad, tanto a nivel público como privado, y las mujeres se encuentran discriminadas en todos los ámbitos, revistiendo una especial gravedad los niveles de violencia inconcebibles, intolerables y aterradores que siguen sufriendo en la actualidad. Es más, la violencia de género se ha convertido, según la última encuesta del CIS en la tercera causa de preocupación de los españoles.

La desigualdad es consecuencia del patriarcado imperante en nuestra sociedad, del dominio o poder que ejerce el hombre sobre la mujer

Estamos en un contexto de recuperación económica, sin embargo esto no se traduce en una mejora de la situación de la mujer en nuestra Comunidad Autónoma. Es más desde la crisis económica del año 2012 podemos decir que en vez de logros, se han producido retrocesos en la materia.

Retrocesos que se plasman en los datos recogidos en este informe donde veremos que esta pasando en nuestro mercado laboral, cual es la realidad de la mujer trabajadora riojana.

El análisis de los datos que recoge la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2017, evidencia esta situación y acentúa los niveles de desigualdad laboral entre mujeres y hombres, por lo que la supuesta recuperación del empleo, no está afectando por igual a hombres y a mujeres, mostrando un deterioro continuo del empleo femenino.

## 2.- POBLACION EN LA COMUNIDAD DE LA RIOJA

<b>16 ó más años</b>	<b>31 de diciembre 2015</b>	<b>31 de diciembre 2016</b>	<b>31 de diciembre 2017</b>
<b>Ambos sexos</b>	<b>259.100</b>	<b>259.200</b>	<b>259.400</b>
<b>Hombres</b>	<b>127.100</b>	<b>127.000</b>	<b>127.200</b>
<b>Mujeres</b>	<b>132.000</b>	<b>132.200</b>	<b>132.300</b>

Fuente: INE

A 31 de diciembre de 2017 la Comunidad de La Rioja contaba con un total de 259.400 personas mayores de 16 años y, por lo tanto, en edad de trabajar. Este segmento poblacional sigue en un ligero ascenso con respecto a años anteriores, pero manteniéndose estable.

La Rioja es la décimo sexta Comunidad Autónoma de España en cuanto a población se refiere. En la actualidad cuenta con 312.424 habitantes

La población femenina es mayoritaria, con 158.205 mujeres, lo que supone el 50.63% del total, frente a los 154.219 hombres que son el 49.36%.

La Rioja presenta una densidad de población moderada, con 62 habitantes por Km<sup>2</sup>, está en el quinto puesto en densidad.

### 3.- AFILIADOS /AS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA RIOJA (Enero 2015/2018)

Afiliados/as a la Seguridad Social	SEXOS	
	Hombres	Mujeres
<b>Enero 2018</b>	<b>49.354</b>	<b>49.373</b>
<b>Diciembre 2017</b>	<b>49.369</b>	<b>49.909</b>
<b>Noviembre 2017</b>	<b>49.169</b>	<b>49.686</b>
<b>Octubre 2017</b>	<b>49.231</b>	<b>49.550</b>
<b>Septiembre 2017</b>	<b>51.582</b>	<b>49.114</b>
<b>Enero 2017</b>	<b>47.291</b>	<b>47.827</b>
<b>Enero 2016</b>	<b>45.862</b>	<b>46.216</b>
<b>Enero 2015</b>	<b>44.716</b>	<b>44.963</b>

Fuente: INE

Los últimos datos de afiliación a la Seguridad social desglosados por sexo en nuestra CCAA apuntan constantes incremento de afiliación entre ambos sexos en los últimos cuatro años. Concretamente observamos una bajada mensual de afiliación entre ambos sexos al inicio del año 2018 . Si bien se observa un mayor incremento de los hombres, lo cierto es que la ocupación de las mujeres se da en sectores precarizados, con peores condiciones salariales y mayor temporalidad unida a una menor estabilidad.

De hecho, si extraemos los datos por regímenes, en el Régimen General (sin incluir el agrario y el de empleados de hogar), se ve claramente una diferencia de 1.000 varones más en este Régimen, en gran parte porque el sector de Empleadas de Hogar está prácticamente ocupado en su totalidad por mujeres: 2.819 afiliadas frente a los 79 varones.

## 4.- ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO EN LAS MUJERES RIOJANAS

Año (último trimestre)	HOMBRES				MUJERES			
	OCUPADOS	PARADOS	TASA ACTIVIDAD	TASA PARO	OCUPADAS	PARADAS	TASA ACTIVIDAD	TASA PARO
<b>2017</b>	74.900	7.800	65,02	9,43	60.400	9.800	52,99	13,98
<b>2016</b>	74.200	7.500	64,33	9,18	61.600	9.100	53,48	12,87
<b>2015</b>	72.300	12.000	66,33	14,23	60.000	9.500	52,65	13,67

Fuente: INE

Si atendemos a la tabla anterior, vemos que en el último año se ha producido una reversión en los datos referentes a mujer. Concretamente, entre 2015 y 2016 mejoraron tanto los datos de ocupación como de actividad y desempleo para volver a caer el año pasado, hasta el punto que, según los datos del INE relativos al último trimestre de 2017, la tasa de actividad caía medio punto mientras la de paro se incrementaba por encima de los niveles de 2015.

Igualmente, en materia de ocupación, los datos también reflejan un notable incremento de 1.600 mujeres entre 2015 y 2016 para volver a bajar en 1.200 este último año.

Si procedemos a comparar los datos con los de los varones, observamos cómo, por el contrario, la tasa de actividad masculina ha repuntado en el último año 0,7 décimas, al igual que el número de ocupados, que crece ligeramente hasta los 74.900 hombres, 14.500 más que las mujeres ocupadas. El número de hombres ocupados ha subido en 1.900 mientras que el de mujeres lo ha hecho solamente en 800 personas.

La tasa de paro también es muy inferior en el caso de los hombres. Pese a que ha subido este año ligeramente, mantienen una tasa del 9,43, frente al 13,98% femenino. En este caso, la tasa de paro femenina ha sufrido este año un repunte mucho mayor que la de los hombres, incrementando aún más su diferencia. Si bien, debemos recordar que la tasa de paro de las mujeres alcanzó cifras históricas en el año 2012 situándose entonces en un 22,42%. Por el contrario la tasa de los varones nunca ha llegado al 20%, ni en los peores años de la crisis económica. La Rioja registró el peor dato español de paro en el año 2017, ya que subió en 1000 personas, lo que supone un 5,85% más que el año anterior.

En definitiva, queda claro según estos datos que el empleo de las mujeres se recupera mucho más lentamente que en el caso de los hombres, cuyos datos se recupera año tras año.

## 5. TIPOS DE CONTRATOS EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA

### LA RIOJA. DATOS ACUMULADOS DICIEMBRE 2017

TIPO DE CONTRATO	TOTAL	HOMBRES				MUJERES					SECTORES			
		TOTAL	< 25	25-44	>=45	TOTAL	%	< 25	25-44	>=45	AGRIC.	INDUST.	CONST.	SERVIC.
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	6.931	3.423	591	1.932	900	3.508	50,6%	528	1.959	1.021	492	1.191	420	4.828
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	80	43	2	15	26	37	46,3%	0	16	21	1	7	3	69
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	4.609	2.476	316	1.557	603	2.133	46,3%	287	1.407	439	118	1.175	267	3.049
<b>CONTRATOS INDEFINIDOS</b>	<b>11.620</b>	<b>5.942</b>	<b>909</b>	<b>3.504</b>	<b>1.529</b>	<b>5.678</b>	<b>48,9%</b>	<b>815</b>	<b>3.382</b>	<b>1.481</b>	<b>611</b>	<b>2.373</b>	<b>690</b>	<b>7.946</b>
OBRA O SERVICIO	46.276	31.407	5.452	16.664	9.291	14.869	32,1%	2.810	8.124	3.935	18.133	6.478	3.334	18.331
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	89.362	49.853	10.599	26.961	12.293	39.509	44,2%	7.576	21.732	10.201	18.292	21.458	1.071	48.541
INTERINIDAD	13.219	3.304	599	1.932	773	9.915	75,0%	1.506	5.203	3.206	86	1.537	42	11.554
TEMPORAL PERS. CON DISCAPA	192	139	8	51	80	53	27,6%	1	28	24	4	28	4	156
RELEVO	108	70	10	43	17	38	35,2%	2	21	15	0	50	3	55
JUBILACIÓN PARCIAL	226	166	0	0	166	60	26,5%	0	0	60	2	118	5	101
PRÁCTICAS	548	270	164	99	7	278	50,7%	159	115	4	0	129	26	393
FORMACIÓN	21	3	3	0	0	18	85,7%	6	12	0	0	0	0	21
OTROS CONTRATOS	220	177	21	103	53	43	19,5%	15	20	8	62	1	0	157
<b>CONTRATOS TEMPORALES</b>	<b>150.173</b>	<b>85.389</b>	<b>16.856</b>	<b>45.853</b>	<b>22.680</b>	<b>64.784</b>	<b>43,1%</b>	<b>12.075</b>	<b>35.256</b>	<b>17.453</b>	<b>36.579</b>	<b>29.799</b>	<b>4.485</b>	<b>79.310</b>
<b>TOTAL CONTRATOS</b>	<b>161.793</b>	<b>91.331</b>	<b>17.765</b>	<b>49.357</b>	<b>24.209</b>	<b>70.462</b>	<b>43,6%</b>	<b>12.890</b>	<b>38.638</b>	<b>18.934</b>	<b>37.190</b>	<b>32.172</b>	<b>5.175</b>	<b>87.256</b>

Si procedemos a analizar las contrataciones efectuadas en La Rioja por sexos, vemos, a simple vista, que en términos generales las mujeres registraron 20.869 contrataciones menos que los hombres, y además, fueron beneficiarias de los contratos con peores condiciones. Tanto en la contratación indefinida como en la temporal el número de hombres es superior al de mujeres.

Se firmaron un total de 11.620 contratos indefinidos el año pasado, 5.942 a los hombres (lo que supone un 51,13%) frente a los 5.678 suscritos por mujeres.

En casi todas las modalidades contractuales hay más varones que mujeres pero cabe destacar que según la tabla anterior, hay en tres modalidades que las mujeres superan a los hombres, estas son: el contrato de interinidad, el contrato en prácticas y el contrato de formación. Son tres modalidades contractuales que comparten en común su temporalidad, en los de interinidad estas ocupan un 75% del total de la contratación, llegando al 85% en el caso del contrato para la formación.

## 6.- DESIGUALDAD SALARIAL EN LA COMUNIDAD DE LA RIOJA.

Según la Última Encuesta de estructura salarial, un año más la brecha salarial de La Rioja se sitúa por encima de la brecha salarial nacional; siendo esta de un 22,86% mientras que en nuestra CCAA ya se sitúa en un 23,52%.

En este sentido, en La Rioja el salario medio de los hombres es de 24532,64 euros anuales, mientras que el de las mujeres es de 18.762,15 euros. Es decir, las trabajadoras riojanas cobran 5.770,49 euros anuales menos de media que los hombres. Si traducimos estas cifras en Euros, en La Rioja las Mujeres dejan de percibir 331 millones de euros al año respecto de los varones.

La variación de la brecha salarial en los últimos años de los que disponemos de datos sobre salarios desagregados por sexo, ponen de relieve que desde 2010 a 2014 la brecha salarial no dejó de aumentar para empezar a bajar muy ligeramente en los dos últimos años. A pesar del pequeño descenso producido, la brecha con salarios de 2015, se sitúa por encima de la que

soportamos en 2010.

La brecha salarial es de casi el 23%, pero en las pensiones es de más del 37%. Concretamente en las pensiones de jubilación la brecha es del 37,05% El sistema de pensiones agranda la brecha porque no tiene en cuenta que las mujeres tienen carreras de cotización más cortas, con interrupciones constantes provocadas por salidas periódicas del mercado laboral y por ser las principales receptoras involuntarias del contrato a tiempo parcial

Este dato confirma la peor situación económica de las mujeres en la vejez, etapa en la que las desigualdades se disparan. La fórmula de cálculo resulta claramente discriminatoria, respecto a la utilizada para el empleo a tiempo completo, tal y como hemos denunciado, reiteradamente. Ello ha generado una brecha en las pensiones que reciben mujeres y hombres, que resulta inaceptable.

A las mujeres nos roban en nuestros salarios cuando trabajamos y nos penalizan (nos castigan) cuando nos jubilamos.

Si atendemos al tipo de contrato, resulta llamativo que la brecha salarial es mucho mayor cuanto más estable es la contratación.

Así en La Rioja en los **contratos indefinidos** la brecha salarial se sitúa en el **25,32%** , siendo la diferencia de los salarios entre mujeres y hombres de **6.492 euros anuales**, mientras que en la **contratación de duración determinada** la brecha salarial cae al **7,56 %** y la diferencia es de **1.359,67 euros/año**.

También tenemos datos de salarios según el **tipo de sector**. Nuevamente aquellos sectores feminizados ocupados tradicionalmente por mujeres vuelven a percibir los salarios mas bajos consecuencia una vez mas de la desvalorización del trabajo de la mujer.

Así las cosas el sector industria en la Rioja alcanza una brecha salarial del **27,54%** siendo la diferencia de salarios entre mujeres y hombres de **7.113,92 euros**, la mas alta de todas las variables estudiadas en el Informe.

En el sector servicios la brecha es del **20,74 por ciento con una diferencia de 4.908,50 euros anuales**.

Cabe resaltar que el salario anual de las mujeres en la Industria (18.720,48 euros) es inferior al salario de las mujeres en el sector servicios (18.758,61 euros) lo que pone de manifiesto que en sectores mas masculinizados todavía se le da menor valor y por tanto retribución al trabajo de la mujer.

No ocurre esto en el caso de los varones que en industria tienen una salario anual de 25.834,40 euros y en servicio tan solo de 23,667,11. El sector servicios al ser un sector feminizado castiga a ambos sexos en sus salarios.

#### **La diferencia salarial por grupo de edad y diferencia en las pensiones de jubilación**

Si analizamos la brecha salarial por tramo de edad este año los resultados resultan sorprendentes.

El dato más llamativo afecta a la franja de edad comprendida entre los trabajadores de 35 a 44 años que por tramo de edad soporta la mayor diferencia entre los salarios de ambos sexos, ya que esta alcanza el **25,92%**.

La menor corresponde a los trabajadores de menor edad, entre 25 y 34 años. La diferencia en esta franja es de 17,21 % con salarios de 15.991,42 para las mujeres y de 19.317 euros para los hombres.

La mayor diferencia en euros la soporta los trabajadores de 55 años y mas ya que en estos supuesto la diferencia entre las retribuciones de ambos sexos es de 6.791,27 euros, alcanzando la retribución de los varones 27642,02 euros y la de las mujeres 20.850,75 euros (una de las pocas veces que vemos que el salario de la mujer supere la cifra de los 20.000 euros).

Falta el tramo de edad de los **45 a los 54 años**, con una brecha salarial del **22,47** por ciento, muy parecida a la brecha nacional.

## 7. – ASALARIADOS POR SECTOR EN LA COMUNIDAD DE LA RIOJA.

	variacion s / trim		2017				2016			
	anterior	año ant	TR. 4	TR. 3	TR. 2	TR. 1	TR. 4	TR. 3	TR. 2	TR. 1
<b>Ambos sexos</b>										
Asalariados: total	<b>-2,1</b>	<b>1,3</b>	105,7	105,7	107,8	104,6	107,4	104,4	107,2	109,7
Asalariados del sector público	<b>-0,6</b>	<b>0,8</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20,6</b>	<b>19,1</b>	<b>19,6</b>	<b>19,2</b>	<b>20,8</b>	<b>19,1</b>
Asalariados del sector privado	<b>-1,5</b>	<b>0,4</b>	85,7	85,7	87,2	85,5	87,9	85,3	86,4	90,6
<b>Varones</b>										
Asalariados: total	1,1	0,4	55,1	55,1	57,1	56	56,1	54,6	56,7	57,2
Asalariados del sector público	<b>0,3</b>	<b>-1</b>	<b>8,1</b>	<b>8,1</b>	<b>8,4</b>	<b>8,1</b>	<b>8,4</b>	<b>8</b>	<b>9,4</b>	<b>8,8</b>
Asalariados del sector privado	0,8	1,5	47	47	48,8	48	47,7	46,6	47,3	48,4
<b>Mujeres</b>										
Asalariados: total	2,1	0,2	50,6	50,6	50,7	48,6	51,3	49,8	50,5	52,5
Asalariados del sector público	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>	<b>11,9</b>	<b>11,9</b>	<b>12,2</b>	<b>11,1</b>	<b>11,2</b>	<b>11,1</b>	<b>11,3</b>	<b>10,3</b>
Asalariados del sector privado	0,9	-0,8	38,7	38,7	38,4	37,5	40,2	38,6	39,2	42,2

El primer dato a destacar de la comparativa entre los dos últimos años, vemos que ha caído el número de asalariados si comparamos el cuatro trimestre de los años 2016 y 2017 en 2.100 personas, si bien la variación total resulta positiva ya que ha aumentado en 1.300.

Ahora bien, las mujeres siguen ocupando un año más en un porcentaje muy superior a los hombres los empleos en el sector público. Así 11.900 mujeres trabajan en este sector ( esta cifra ha crecido en un 0,9% respecto al año anterior) frente a los 8.100 varones ( cifra que por el contrario ha caído un 1%).

Por el contrario es muy superior el número de varones ocupados en el sector privado frente a l número de mujeres. Aquí los datos han crecido a la inversa que en el sector público. En este sector el número de hombres asalariados es de 47.000, cifra que se ha incrementado en un 1,5 % respecto al año anterior, mientras que las mujeres asalariadas de este sector es de 38.700 lo que supone un descenso del 0,8 % respecto al año 2016.



## 8.- PARO DE LARGA DURACIÓN.

PARO DE LARGA DURACIÓN	2016		2017	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
PARO 1-2 AÑOS	6.050	5.930	4.830	6.810
PARO 2 AÑOS O MÁS	4.080	4.680	3.000	3.730
TOTAL	10.130	10.610	7.830	10.540
TOTAL H/M	20.740		16.370	

Fuente: INE.

Si analizamos los datos de paro según el cuadro anterior, vemos claramente como los datos de paro se recuperan mucha mas rápidamente para los hombres que para las mujeres.

En cifras totales concluimos que el numero de varones parados entre la comparativa de los dos años ha bajado en 2.300 personas, mientras que el paro femenino ha descendidos en tan solo 70 mujeres

Cifras que son pese a estar en un contexto de recuperación económica, castigan de nuevo a las mujeres.

Si atendemos al tiempo de permanencia en desempleo, en la franja de parados de uno a dos años de permanencia, los hombres han tenido una disminución de 1.220 personas mientras que por el contrario la mujer ha disminuido en 880 que están en esta franja de desempleo. Lo mismo ocurre si atendemos a los que llevan dos o mas años en desempleo ya que las cifras en este apartado son de nuevo desfavorables para las mujeres. En el 2016 había 4.080 varones parados de larga duración, frente a los 3.000 del año pasado, lo que supone una disminución de 1.080 personas. Mientras que en el caso de las mujeres frente a las 4.680 mujeres en el 2016 paradas de larga duración, el año pasado sumaban 3.730 (950 menos).

## 9.- CORRESPONSABILIDAD.

### 9.1.- PERMISOS POR MATERNIDAD EN LA RIOJA

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.

PERMISOS POR MATERNIDAD	AÑO 2016	AÑO 2017
HOMBRES	47 2,54%	34 2%
MUJERES	1.803 97,46%	1.725 98%
<b>TOTAL PERMISOS MATERNIDAD.</b>	<b>1.850</b>	<b>1.759</b>

En el año 2017 han disminuido los permisos por maternidad en La Rioja. La primera conclusión que sacamos de este dato es el retraso en la natalidad y un descenso notable de la misma ante la difícil situación de la mujer en el mercado laboral actual.

Otra dato a tener en cuenta es el de aquellas mujeres que no han cumplido los requisitos para acceder a la prestación, bien porque carecían del periodo de cotización suficiente para ello o bien porque ya no están en el mercado laboral; esto es ni de alta ni en situación asimilada al alta.

La corresponsabilidad es cuestión casi exclusivamente de mujer: Del total de permisos de maternidad el 98% han sido disfrutados por la madre y tan solo el 2% restante han sido cedidas por esta al padre.

### 9.2.- PERMISOS POR PATERNIDAD EN LA RIOJA.

PERMISOS POR PATERNIDAD	AÑO 2016	AÑO 2017	Diferencia 2015/2016
<b>TOTAL PERMISOS PATERNIDAD</b>	<b>1.756</b>	<b>1.854</b>	<b>98 +5,58%</b>

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.

Los permisos de paternidad por el contrario, han sufrido un incremento del 5,58% respecto a los del año anterior.

Si bien cabe destacar que el número de permisos de paternidad en la rioja disfrutados el año pasado es superior por vez primera a los de maternidad. Y esto coincide con la ampliación desde el 1/01/2017 del permiso de paternidad a 4 semanas.

Medida que desde UGT consideramos positiva si con ello conseguimos aumentar el número de procesos y concienciar a los padres de la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado de sus hijos,.. de esta manera dejaran de ver el extinto permiso de 13 días como un descanso para verlo así como una manera de c

### 9.3.- EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE UN FAMILIAR EN LA RIOJA

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR	AÑO 2016	AÑO 2017	DIFERENCIA
HOMBRES	22	36	3 12%
MUJERES	375	429	49 15,51%
TOTAL EXCEDENCIAS FAMILIAR	397	465	68 17,13%

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.

Este cuadro sin embargo es un claro reflejo de la desigual corresponsabilidad en el cuidado de familiares dependientes. Cuando uno de los progenitores debe abandonar temporalmente el mercado laboral para atender al cuidado de los seres dependientes, estas son principalmente las mujeres. De las 465 excedencias totales, sólo 36 (un 8%) correspondieron a hombres, o lo que es lo mismo, el 92% de las cargas familiares y el cuidado de dependientes siguen asumiéndose por parte de las mujeres.

Comparando los datos de los dos últimos años, reflejan que ha habido mas excedencias por cuidado de familiar, concretamente 68 mas que en el año 2016 ; por el contrario si se incrementa el porcentaje de varones que la solicitan, aunque en su mayoría siguen siendo las mujeres las que hacen uso de este derecho.

## 10.- CONCLUSIONES.

Los resultados de este informe reflejan la situación de desigualdad que persiste todavía entre ambos sexos en el mercado laboral.

- La corresponsabilidad en la tarea de cuidados sigue siendo una cuestión sin resolver. Así de los datos de corresponsabilidad de nuestra CCAA se desprende que por primera vez el número de permisos de paternidad disfrutados es superior al de maternidad, lo que manifiesta una posible situación de desventaja de la mujer al no cumplir los requisitos para acceder a él; se ha incrementado el número de excedencias respecto al año anterior, y estas son disfrutadas por un 92% de las mujeres.
- Aunque el número de afiliados a la Seguridad Social se equipara entre ambos sexos, la ocupación de las mujeres se da en sectores precarizados con peores condiciones salariales, mayores tasas de temporalidad unidas a menor estabilidad.
- En el régimen especial de los empleados de hogar hay 2.819 mujeres afiliadas riojanas frente a 79 varones.
- La tasa de actividad de la mujer es 12,03 puntos porcentuales inferior a la de los hombres. Esta última ha subido respecto al año 2016; por el contrario la de la mujer ha caído de un 53,48% en 2016 a un 52,99% en 2017.
- Por el contrario la tasa de paro de las mujeres se incrementa por encima de los niveles del año 2015 situándose en la actualidad en el 13,98%. La del varón por el contrario ha bajado un 4,8% respecto a la de ese año y sigue manteniendo su línea descendiente.
- Las mujeres ocupadas se incrementan en 1.600 entre 2015 y 2016 para bajar en 1.200 este último año. Los hombres ocupados crecen cada año desde el 2015, y ya son 74.900 este último año.
- Hay 14.500 hombres ocupados más que mujeres.
- La Rioja registra el peor dato español de paro en 2017, ya que subió en 1.000 personas, lo que supone un 5,85% más que el año anterior.
- En el año 2017 las mujeres registraron 20.869 contrataciones menos que los hombres; Tanto en la contratación temporal como en la indefinida el número de hombres es superior al de mujeres.
- En tres modalidades contractuales, sin embargo el número de mujeres es superior al de los varones; Estos son el contrato de interinidad, el contrato en prácticas y el contrato para la formación y al aprendizaje. En este último supuesto las mujeres ocupan el 85% del total de los mismos.
- Una de cada cuatro mujeres que trabajan en nuestro país lo hace a tiempo parcial.
- Las mujeres siguen ocupando un año más en un porcentaje superior a los hombres los

empleos en el sector público. En el sector privado ha aumentado el número de hombres asalariados en un 15%, mientras que el de las mujeres supone un descenso del 0,8% respecto al año anterior.

- El número de varones parados en la comparativa de los años 2016-2017 ha bajado en 2.300 personas frente a tan solo 70 mujeres.
- La brecha salarial riojana es del 23,52% , es decir las mujeres en nuestra Comunidad Autónoma cobran de media 5.770,49 Euros menos que los varones.
- Nuestra brecha es un año más superior a la estatal ( 22,865) y en la actualidad soportamos en La Rioja una brecha mayor a la del año 2010 que se situaba en el 23,31%.
- El empobrecimiento de la mujer consecuencia de la diferencia de salarios percibidos por hombres y mujeres tienen nefastas consecuencias en el futuro, ya que en materia de pensiones ( Jubilación) la brecha se dispara hasta el 37,05%

## 11.- PROPUESTAS DE UGT DE LA RIOJA

Desde UGT de La Rioja, una vez más, hacemos hincapié en la importancia que revisten la negociación colectiva y por consiguiente los **convenios colectivos**, para la **lucha contra la discriminación laboral hacia las mujeres**, en particular por lo que se refiere al acceso al empleo, salarios, condiciones de trabajo, progresión en la carrera y formación profesional.

Es necesario la implementación de políticas activas de igualdad en materia de empleo; La ausencia de estas deja la puerta abierta a que todavía se acentúen más las discriminaciones que sufre la mujer en el ámbito laboral, en especial la brecha salarial.

Del mismo modo es absolutamente necesario impulsar políticas de verdadera corresponsabilidad en las tareas de cuidados, políticas que no se limiten a una enumeración de derechos recogidos en lo convenios colectivos para tratar de conciliar la vida familiar y laboral; estas no suponen mas que la ausencia de la mujer del mercado laboral.

Pero no solo hay que actuar con medidas concretas, entendemos que es del mismo modo fundamental una labor de concienciación social. La desigualdad es un problema de todos, hombres y mujeres, y que si no acabamos con los estereotipos de género seguiremos poniendo una traba importante a la consecución real y plena de la igualdad efectiva. Resaltamos en este momento la importancia también de una educación en igualdad desde edades tempranas, erradicar las conductas machistas y concienciar desde las aulas de la importancia de esta lacra.

Como UGT de La Rioja planteamos la necesidad de, incluso en momentos de crisis como el que nos encontramos, **potenciar la negociación de los Planes de Igualdad en las empresas**, tomar medidas para corregir las posibles discriminaciones o desigualdades retributivas.

**Acogemos con satisfacción la propuesta de reforma de la Directiva de permisos parentales**, anunciada por la Comisión Europea en el mes de abril de 2017, en la que se intenta establecer la garantía de cobertura económica de los permisos parentales para el cuidado de familiares, lo que desde UGT consideramos un elemento fundamental, porque supondría la introducción de un nuevo derecho, como las excedencias retribuidas para el cuidado familiar.

En cuanto a la **desigualdad salarial** hay que tener presente los motivos que generan esta brecha salarial, entre los que destacan que la mujer ocupa trabajos de menor valor añadido (sector servicios), con contrataciones más precarias, con mayor peso de la contratación a tiempo parcial y por discriminaciones salariales en trabajos de igual valor que los hombres. Por lo tanto desde UGT de La Rioja tenemos claro que si queremos avanzar en la igualdad real, tenemos que trabajar en todos estos aspectos. Y Desde el punto de vista legislativo exigimos la elaboración de una ley contra la desigualdad salarial que termine con la más importante de las discriminaciones que sufre la mujer en el mercado laboral.

Hay que atajar de manera también prioritaria la brecha salarial que soportan las mujeres que acceden a una pensión de jubilación; Hay que modificar el calculo para quienes cotizan a tiempo parcial (hacer el cálculo de la misma forma que para quienes trabajan a tiempo completo) y que se compute como cotizado el tiempo dedicado por la mujer al cumplimiento del servicios social obligatorio; al igual que lo es la prestación social sustitutoria del servicio militar para el varón.

Por ultimo junto a los cambios legislativos exigimos por parte del estado la trasposición adecuada de todas las directivas europeas relativas al principio de igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación; no acorde con la realidad de nuestro mercado laboral.