

# La covid-19 agranda la brecha de género al sufrir las mujeres más tasa de paro y precariedad

● De cada diez personas que han perdido el trabajo, seis son mujeres, según un informe de Comisiones Obreras

ZARAGOZA. «Todas las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres se han profundizado con la pandemia, desde la salarial, a la del desempleo o la precariedad laboral». Es la primera conclusión del informe 'La mujer en Aragón 2020' que presentó ayer Manuel Pina, líder de Comisiones Obreras en Aragón, junto a Elena Pérez, responsable del área Mujer en el sindicato. «La pandemia no ha sido neutra en la afección sino que ha castigado más al colectivo femenino», dijo Pina. «Vemos que la igualdad legal no se plasma en la real en muchos ámbitos sociales, lo que llamamos las brechas», manifestó.

Basta con mirar, señaló el máximo responsable de la central, los datos de paro del mes de febrero, que evidencian que son ellas la que más han alimentado el incremento interanual del paro en 20.186 aragoneses. «De cada diez personas que han perdido el puesto de trabajo, seis son mujeres».

En cuanto a la tasa de paro se sitúa en el 10% en los hombres -antes de la pandemia estaba un poco por debajo- y en el 15,3 en las mujeres, cuando con anterioridad se situaba en un 13%.

Según el informe de CC. OO. Aragón, en los contratos temporales ellas representan el 80% con una parcialidad no deseada del 75% (ocho de cada diez empleos parciales en 2020 los ocuparon mujeres). Además, la brecha salarial, lejos de reducirse, se consolidó en ese 23,54% de diferencia que supone cobrar 5.475 euros menos al año. Una cifra que sale de restarle a los 23.261 euros de media que cobra el hombre a frente los 17.786 que percibe una mujer teniendo en cuenta que dicha brecha no implica a igual trabajo distinta remuneración sino que intervienen una serie de condicionantes: jornada, complementos y categorías profesionales que hacen que ellas, en general, se queden por debajo en la escala retributiva

de las empresas. Trabajar en sectores con peores condiciones laborales como el de servicios, donde las mujeres son el 83%, frente a la industria, donde se quedan en apenas el 13%, se traduce también en unos salarios y cotizaciones peores que acaban también en una pensión media mensual inferior para la mujer, que vienen a representar unos 824,65 euros de media frente a los 1.248 euros en los hombres.

«No cabe duda de que las mujeres sufren una doble discriminación salarial: por una parte tienen un salario medio inferior y, por otra, soportan un mayor volumen de contrataciones a jornadas a tiempo parcial, que están peor retribuidas, algo que a su vez repercute en las cotizaciones y en las futuras pensiones», abundó Pina.

Estar entre las profesiones menos valoradas y llevar una sobrecarga de trabajo al ser en un 91% las que más utilizan las herramientas de conciliación en la empresa

(jornadas reducidas o permisos) ha empeorado su situación, agravada con la pandemia, dijo Pina, ya que con el teletrabajo muchas mujeres «han sufrido una doble carga al tener que trabajar desde casa y hacerse cargo también de los menores» cuando los colegios tuvieron que cerrar durante el confinamiento. Aunque todavía no hay datos de las jornadas que se realizaron, Manuel Pina entiende que «el coronavirus ha empeorado la sobrecarga que ya venían sufriendo».

El informe no arroja datos sobre los planes de igualdad en las empresas, si bien Pina indicó que 2020 ha sido un «año perdido» en general para la negociación no solo de estos planes sino de muchos convenios colectivos. «Estamos en ello», señaló, recordando el ofrecimiento de los sindicatos mayoritarios a negociar la igualdad en aquellas microempresas que ni siquiera tienen representación sindical. La ley obliga desde el 8 de marzo de 2020 a que empresas de más de 150 trabajadores deban hacer público sus planes de igualdad y a partir de 2022 también a las de más de 50 empleados.

Elena Pérez reconoció que «es difícil plantear una única solución que ponga fin a esta situación de brechas laborales», pero planteó subir el salario mínimo, mejorar la calidad del empleo y como norma «buscar salidas a estas situaciones con una perspectiva de género».

**M. LLORENTE**