

---

## Introducción

El presente Informe se basa en datos del 2007/2008, pues es la fecha en la que se realiza la Encuesta de Estructura Salarial. Desde la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía entendemos que en el 2011 la situación ha tenido que cambiar mucho debido a la actual coyuntura económica, por la alta tasa de paro general y por el bloqueo de la negociación colectiva y por tanto de los incrementos salariales. Con más de 4 millones de personas paradas, con una tasa de paro masculina de un 26.82% y una tasa de paro femenina del 30.34%, las prestaciones por persona y las rentas familiares han tenido que bajar sustantivamente, pues en el año 2008 teníamos casi la mitad de personas paradas comparándolas con las de hoy.

A continuación detallamos los datos más significativos citando sus fuentes, la disparidad de datos puede entenderse debido a que se han utilizado diferentes indicadores en cada información estadística. Continuaremos explicando el fenómeno de la discriminación retributiva por razón de sexo y finalizaremos el presente informe con las propuestas que desde UGT Andalucía, se plantean para acabar con esta situación discriminatoria hacía las mujeres.

---

## Datos

**Fuente: La brecha salarial en España: realidades y desafíos. Ministerio de Igualdad 2010 (EES):**

### **Brecha salarial de género en la Encuesta de Estructura Salarial Anual 2008**

En 2008 la brecha salarial de género –calculada sobre la **ganancia media por hora trabajada**- se sitúa en el **16%**. Es decir, las mujeres en España perciben, de media, el 84% de la retribución de los hombres. La brecha por hora trabajada mantiene su valor inferior a la obtenida con la ganancia media anual, que en 2008 alcanza el 22%.

España se encuentra en una posición positiva con respecto a la media de brecha salarial de la UE que, según datos provisionales de Eurostat, fue de un **18%** en 2008. En Andalucía la brecha salarial se sitúa en un **13%** según estos datos.

La evolución experimentada de la brecha salarial de género muestra un cierto mantenimiento del indicador desde el año 2004. Sin embargo, 2008 presenta un descenso sustantivo de la brecha salarial. Esta reducción está sujeta a un aumento proporcional más elevado de la retribución media de las mujeres frente a los hombres, circunstancia no experimentada en años anteriores. Según la EES 2008 el salario medio por hora de las mujeres se habría incrementado en un 13% respecto al año anterior, mientras que el aumento entre los hombres habría sido de un 8%.

Por **sectores**, en 2008, por primera vez desde la realización de la EES, el indicador de la brecha salarial de género presenta un valor negativo para un sector de actividad. Se trata de la construcción, en el que las mujeres percibieron durante ese año un **2%** más de retribución por hora trabajada que los hombres. Por su parte, como en años anteriores, la mayor brecha salarial de género se localiza en la industria (**22%**), seguida de los servicios (**18%**).

Por **ocupaciones**, la brecha salarial de género presenta las cifras más elevadas en las de media y baja cualificación (**22%**), mientras que en las ocupaciones de alta cualificación se sitúan en el **18%**.

Finalmente, el **tipo de contratación** marca una distancia significativa en el valor de la brecha salarial de género. En la contratación indefinida alcanza el 22%, mientras que en la de duración determinada la brecha salarial de género se sitúa en el **4%**.

**Fuente: Informe INE. Mujeres y Hombres en España 2010. Punto 4. Renta:**

### **Las diferencias salariales aumentan con la edad**

Los salarios de hombres y mujeres se elevan con la edad debido a la experiencia, la formación y los años de antigüedad en el puesto de trabajo, pero se elevan en mayor medida en los hombres, lo que contribuye a que la diferencia salarial entre sexos aumente con la edad.

En el año 2007 las diferencias salariales son menores para las mujeres hasta los 34 años, a partir de esa edad las diferencias se acentúan. Este comportamiento se explica en gran medida por la mayor cualificación (tipos de ocupación, nivel de estudios, etc.) de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad<sup>1</sup>.

### **El ingreso medio por hogar es inferior si la persona de referencia es mujer**

En aquellos hogares cuya persona de referencia es varón, el ingreso medio del hogar es de 27.411 euros. Si la persona de referencia es una mujer, el ingreso medio por hogar es de 23.706 euros<sup>2</sup>

### **La situación laboral de la madre influye en el número de niños menores de 3 años que acuden a centros de educación infantil**

La relación con la situación laboral de la madre es un factor importante en el hecho de que los niños y niñas menores de tres años acudan a centros de educación preescolar o infantil y dispongan de personas cuidadoras.

Según la información que proporciona la Encuesta de Condiciones de Vida 2008, si la madre trabaja el 63,2% de los y las menores de tres años acuden a

<sup>1</sup> Otra explicación podría ser que esta diferencia coincide con la edad reproductiva de las mujeres. Interpretación de la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía.

<sup>2</sup> casi 4.000 € de diferencia.

centros de educación preescolar o infantil, mientras que si la madre no trabaja este porcentaje se reduce hasta el 30,0%.

**La tasa de pobreza relativa es superior en las mujeres en todos los grupos de edad**

**Fuente: Anuario Estadístico de Andalucía 2010. Perspectiva de género. Instituto Andaluz de Estadística de Andalucía:**

En Andalucía la ganancia media de los hombres es de 22.108,57 € anuales, frente a los 17.298.33 € de las mujeres, un 22% menos, que son casi 5.000 € menos anuales de media.

En cuanto a las **ocupaciones**, las diferencias salariales entre mujeres y hombres se incrementan mientras más bajas, del 22% de diferencia salarial de la Alta al 30% de la Baja (la media es de un 29%).

Si vemos los **sectores** de actividad, en la industria las mujeres ganan un 30% menos que los hombres, en la construcción un 7% y en los servicios un 23%.

En cuanto al **tipo de contrato**, entre las personas con contrato indefinido las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres, mientras que entre las personas contratadas por tiempo determinado, la diferencia salarial de las trabajadoras se reduce a un 17%.

Si hacemos una comparativa entre los **salarios** (que no ganancias) medios anuales de mujeres y hombres en Andalucía, la media del salario medio de las mujeres en Andalucía nos sale un 28% menos que los salarios medios de los hombres.

Por provincias, los porcentajes de diferencia de **salario medio** de las mujeres con respecto al de los hombres son:

- Almería: 28%
- Cádiz : 31%
- Córdoba: 28%
- Granada: 24%
- Huelva: 36%
- Jaén: 24%
- Málaga: 26%
- Sevilla: 29%

Las provincias con mayor diferencias retributivas son Huelva y Cádiz, las que menos diferencias tienen son Granada, Jaén y Málaga.

## Principales causas de la discriminación retributiva hacia las mujeres

El valor del trabajo es muy subjetivo, y **la valoración del trabajo de las mujeres sigue estando muy por debajo de la valoración del trabajo de los hombres** por multitud de factores. Si las mujeres ganan menos es porque acceden a unos puestos feminizados para los que se les ha educado y no a otros, ejercen en mayor parte los derechos de conciliación, con lo que tienen menos permanencia en el empleo, menores posibilidades de formación, de promoción, etc. Tampoco tienen representatividad suficiente (ni mucho menos paritaria) en los puestos de responsabilidad, ni en las mesas de negociación, es decir, las mujeres no están dónde se deciden las condiciones salariales de la población trabajadora. Por lo tanto, **la causa última de la discriminación salarial es la discriminación estructural de las mujeres en el mercado de trabajo y en la sociedad**, pues todas las diferencias de trato y oportunidades se retroalimentan.

Con todo esto, desde UGT Andalucía entendemos que las empresas siguen discriminando por razón de sexo, y en el caso de la discriminación salarial, por dos razones principales: por rentabilidad y por mentalidad. Además del ahorro en costes de personal, la infravaloración del trabajo de las mujeres también tiene un claro matiz machista, heredado de nuestra sociedad patriarcal que considera el trabajo fuera de casa de las mujeres como una “ayuda”, y que, directamente, no considera el trabajo del hogar.

Desde UGT Andalucía entendemos que la **discriminación retributiva por razón de sexo** se encuentra, según hemos mencionado antes, ligada al desigual y discriminatorio valor que se da a los trabajos realizados por hombres y por mujeres, y al fenómeno de **segregación ocupacional**, tanto horizontal como vertical, que sufren las mujeres en el mercado de trabajo. El **crecimiento acelerado de la inserción laboral de la mujer** en nuestro país debería haberse traducido en un mayor equilibrio salarial entre hombres y mujeres, pero no ha sido así. Varios son los factores que han impedido este equilibrio:

**Las descripciones de los puestos de trabajo:** Las mujeres tienden a ser más modestas que los hombres a la hora de describir sus tareas, debido a la educación y a que no negocian sus salarios de la misma forma, lo que tiene como consecuencia la infravaloración de sus puestos de trabajo.

**El salario mínimo:** Que cuando es bajo, las más afectadas son las mujeres, debido a que muchas están en los niveles inferiores y peor pagados de la empresa.

**El método de subida salarial:** Ya que la subida se realiza sobre el sueldo base reconocido a cada categoría o grupo profesional. Al estar las mujeres en los puestos inferiores la diferencia de sueldo sigue existiendo y aumenta cada año con respecto a la de los hombres.

**La crisis económica:** Porque a quienes más afecta es a quienes tienen más precariedad laboral, Esto hace que haya más despido por embarazos o por

ejercer los derechos de conciliación, que bajen los sueldos y aumente la contratación de mujeres a tiempo parcial y temporal.

**Las nuevas formas de organización del trabajo:** Ya que en la actualidad muchas empresas prefieren externalizar para ahorrarse costes laborales en detrimento de los derechos, por esto, sacan fuera de su ámbito determinadas actividades, generalmente las menos cualificadas y esto les permite tener mano de obra más barata, y estas externalizaciones afectan mucho a las trabajadoras: ejemplo: trabajadoras del telemarketing.

Y en general, el resto de los factores de discriminación hacía las mujeres que influyen a la hora de tener un punto de partida desfavorable también en el mercado de trabajo. Como consecuencia de todo lo dicho, UGT Andalucía manifiesta la existencia de discriminación retributiva hacía las mujeres en la realidad laboral. Y esto es así aún cuando existen normas legales que prohíben la discriminación y que reconocen el derecho a la igualdad salarial por trabajos de igual valor.

---

### **Propuestas Sindicales**

UGT Andalucía cree que el gran reto para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres pasa por la realización de una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género. Pero, para eliminar o disminuir la brecha salarial hay que incentivar la igualdad laboral entre mujeres y hombres en todos sus aspectos, por todo esto reivindicamos:

- Promover la igualdad de oportunidades y penalizar las discriminaciones laborales por razón de sexo.
- Fomentar medidas de acción positiva para evitar la segregación, que no haya división sexual del trabajo.
- Recursos sociales suficientes para menores y personas dependientes.
- Instaurar medidas de conciliación en las empresas.
- Fomentar la corresponsabilidad en las familias.
- Incentivar la negociación colectiva no discriminatoria y la aplicación de Planes de Igualdad en las empresas.

En la Negociación colectiva:

- Introducir en la negociación colectiva la aplicación del concepto de “igual retribución por trabajos de igual valor”.
- Establecer estrategias con el objetivo de hacer desaparecer las discriminaciones tanto directas como indirectas, para esto es necesario obtener una información completa sobre la retribución del conjunto de los/as trabajadores/as.
- Es necesario observar que las categorías profesionales estén en femenino y masculino o en términos neutros.

- Observar el tipo de complementos salariales que se pagan y cómo se distribuyen entre los géneros:
  - Antigüedad: dado que las mujeres son contratadas mayoritariamente en trabajos temporales o a tiempo parcial, y que la realidad contractual dominante es por obra o servicios, la antigüedad debería computarse desde la primera relación contractual sea cual fuere el tipo de contrato y no desde la fecha de inicio del contrato indefinido.
  - Las cláusulas que regulan los complementos de penosidad, peligrosidad deberían recoger expresamente que pueden corresponder tanto a riesgos de tipo psíquico como postural que se dan en sectores con mayor presencia femenina.
  - La disponibilidad horaria, la prolongación de jornada y complementos similares sólo deberían concederse cuando el puesto así lo exija, no cuando el trabajador/a está en situación de realizarlo ya que la disponibilidad es uno de los complementos dónde los roles de cada género perjudica más a las mujeres. No es cuestión de suprimir estos complementos si no de aplicarlos cuando existe una necesidad real para el puesto de que se trate.
- El Convenio debe tener una estructura retributiva transparente y complementos salariales neutrales.
- Es interesante sustituir las categorías por grupos profesionales definiendo las funciones en función al puesto y no a las personas que lo ocupen.
- Una vez identificadas las fuentes de discriminación hay que modificar esa situación.
- Establecimiento de cláusulas de medidas de acción positiva que corrijan, en un plazo determinado, la situación de discriminación.
- Medidas que permitan un mayor acceso de mujeres a las categorías en las que estén subrepresentadas.
- Promover la participación de las mujeres en la negociación colectiva y en los sindicatos

En los Planes de Igualdad:

- Realizar en el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en las empresas, un análisis comparativo de los salarios de trabajadoras y trabajadores y de cualquier otro incentivo económico o en especie.
- Establecer objetivos encaminados a alcanzar una igualdad salarial de mujeres y hombres con medidas correctoras de discriminaciones salariales.
- Incentivar una valoración de puestos no sexistas, acordes a las funciones y establecer medidas de promoción de mujeres.
- Consolidar las medidas negociadas en el Plan en esta materia en el Convenio colectivo posterior.