

¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

La desigualdad o brecha salarial de género, alude a la distancia en la retribución media de mujeres y hombres, debidas tanto a las discriminaciones salariales directas e indirectas, como a las diferencias existentes en el empleo de mujeres y hombres. Es decir, que la brecha salarial es producto tanto de las discriminaciones retributivas como de otros factores, como la segregación por sexos existente en la organización social y sus estructuras, incluido el empleo, que determina que hombres y mujeres ocupen, de un modo sistemático, distintas posiciones y espacios en el acceso a determinados puestos de trabajo y ocupaciones, en el tipo de contratación, en la promoción en las empresas, en la asunción de las responsabilidades familiares, etc.

BRECHA SALARIAL EN GRANADA

Según los datos del Estudio Mercado de Trabajo y Pensiones de la Agencia Tributaria para el año 2014, del total de 336.324 asalariados/as en la provincia de Granada, un 45,78% fueron mujeres (153.971). Así la evolución de la brecha salarial en Granada quedaría de la siguiente forma:

Salarios medios al año en euros en Granada:

AÑO	HOMBRES (€)	MUJERES (€)	DIFERENCIA (€)	BRECHA SALARIAL (%)	DÍAS DE TRABAJO/AÑO PARA IGUALAR BRECHA
2008	18112	13194	4918	-27,15	136
2009	18010	13714	4296	-23,85	114
2010	17843	13751	4092	-22,93	109
2011	17521	13668	3853	-21,99	103
2012	16817	13063	3754	-22,32	105
2013	16198	12985	3213	-19,84	90
2014	15909	12913	2996	-18,83	85

Estos datos señalan que la brecha salarial se ha reducido en Granada, entre 2008 y 2014, pero no porque hayan mejorado los salarios de las mujeres, sino porque han empeorado los de los hombres.

Así, las granadinas cobraron de media 12.913€ en el año en 2014 mientras que en el caso de los hombres, esta cifra asciende a 15.909€, lo que supone una brecha salarial del 18,83% en el año 2014 en Granada, es decir que para percibir el mismo salario las mujeres granadinas tienen que trabajar 85 días naturales más.

Los datos publicados establecen además que de las 153.971 asalariadas en Granada, más de la mitad, en concreto un 51,06% (78.621) perciben un salario igual o inferior al SMI, de las cuales, 56.899 tuvieron un salario medio anual de sólo 1.655 euros, y 21.722, de 6.752 euros.

Por sectores de actividad, el salario medio en el año 2014 en Granada ha sido el siguiente:

SECTOR	HOMBRES (€)	MUJERES (€)	DIFERENCIA (€)	BRECHA SALARIAL (%)	DÍAS DE TRABAJO/AÑO PARA IGUALAR BRECHA
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3199	1978	1221	-38,17	225
Industria extractiva, energía y agua	22853	16840	6013	-26,31	130
Industria	17765	11511	6254	-35,20	198
Construcción y activ. inmobiliarias	12712	11923	789	-6,21	24
Comercio, reparaciones y transporte	15881	10948	4933	-31,06	164
Información y comunicaciones	20323	13807	6516	-32,06	172
Entid. financieras y aseguradoras	28809	21399	7410	-25,72	126
Servicios a las empresas	14997	10258	4739	-31,60	169
Servicios sociales	23219	18248	4971	-21,41	99
Otros servicios personales y de ocio	9664	7164	2500	-25,87	127

Así, el sector donde mayor brecha salarial existe es el agrícola, con 38,17%, seguido de industria con un 35,20% y el de información y telecomunicaciones con un 32,06%. Paradójicamente, el sector de la construcción, con menor presencia femenina (no llegan ni a 1.000 mujeres asalariadas), es el que menor brecha salarial presenta, con sólo un 6,21%

En cuanto a prestaciones por desempleo en Granada en el año 2014, la diferencia entre los que cobran los desempleados granadinos respecto a las desempleadas granadinas ronda el 12%,

	HOMBRES (€)	MUJERES (€)	DIFERENCIA (€)	BRECHA (%)
PRESTACIÓN MEDIA ANUAL (€)	3.438	3.032	406	-11,81

En el caso de las pensiones de jubilación, la pensión media anual de una mujer en la provincia de Granada en el año 2014 ha sido un 23,25% menor que la pensión de un hombre. Y es que la brecha salarial a lo largo de la vida laboral de mujeres y hombres se traduce en pensiones de jubilación o incapacidad de menor cuantía para las mujeres en líneas generales.

	HOMBRES (€)	MUJERES (€)	DIFERENCIA (€)	BRECHA (%)
PENSIÓN MEDIA ANUAL	13.470	10.325	3.145	-23,35

Estudio Mercado de Trabajo y Pensiones de la Agencia Tributaria para el año 2014 disponible en el siguiente enlace:

http://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/mercado/2014/home.html

(No está aún disponible el correspondiente a 2015)

DESIGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN GRANADA

Veamos algunos datos de la situación laboral actual de las mujeres en Granada, según la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE)

IVT2015	Población	Activos	Ocupados	Parados	Parados que buscan primer empleo	Inactivos
TOTAL	755,2	439,7	313,0	126,7	14,6	315,5
Hombres	370,7	240,4	176,5	63,9	6,8	130,3
Mujeres	384,5	199,3	136,5	62,8	7,8	185,2
Dif. H/M	-13,8	41,1	40	1,1	-1	-54,9

Fuente EPA, valores en miles

IVT2015	Tasa Actividad	% Inactivos	% Ocupados	Tasa Paro
Ambos sexos	58,2	41,8	71,2	28,8
Hombres	64,8	35,2	73,4	26,6
Mujeres	51,8	48,2	68,5	31,5
Dif. H/M	13	-13	4,9	-4,9

Fuente EPA

Hay más hombres ocupados que mujeres en 2015, con una diferencia en la tasa de actividad de 13 puntos. Además, aunque hay más hombres parados, la tasa de paro es superior en las mujeres en 4,9 puntos.

Tasa de Paro	2015T4	2014T4	2013T4	2012T4	2011T4	2010T4
Ambos sexos	28,8	35,1	35,8	37,4	29,0	28,9
Hombres	26,6	32,5	32,9	37,2	27,1	27,5
Mujeres	31,5	38,4	39,2	37,7	31,6	30,7
Dif, H/M	-4,9	-5,9	-6,3	-0,5	-4,5	-3,2

Con respecto a las tasas de paro por sexo, han disminuido en 2015 respecto al 2014 en las mujeres en un punto más que los hombres (disminución de 6,9 puntos en las mujeres frente a 5,9 puntos en los hombres), pero en 2010 esa diferencia era sólo de 3,2 puntos, y ahora, como se ha detallado anteriormente, es de 4,9 puntos.

PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN GRANADA

	2014			2015			DIF. % 2014/2015		
	TOTAL	MADRES	PADRES	TOTAL	MADRES	PADRES	TOTAL	MADRES	PADRES
MATERNIDAD	5211	5126	85	5202	5144	58	-0,17	0,35	-31,76
PATERNIDAD	3658	-	3658	3875	-	3875	5,93	-	5,93



Informe de UGT sobre la Brecha Salarial en Granada
22 de febrero de 2016
Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres

A nivel provincial, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha gestionado en 2015 en Granada 5.202 prestaciones económicas por maternidad, lo que representa un descenso del 0,17% % respecto a 2014 (5.211). Del total de prestaciones por maternidad, en 2015 sólo 58 hombres en Granada se acogieron a este permiso, mientras que en 2014 lo hicieron 85.

En cuanto a los procesos por paternidad disfrutados en 2015 en Granada, fueron 3.875, lo que supone un aumento del 5,93% respecto al año anterior (3.685).

Estas cifras demuestran que, a pesar de los avances sociolaborales, siguen siendo las granadinas las que concilian a costa de su esfuerzo personal, su tiempo y su estancamiento en la vida profesional.

CONCLUSIONES

El presente informe lo que pretende destacar es la importancia de defender una igualdad salarial entre mujeres y hombres, que pasa por que exista un mercado de trabajo también igualitario, teniendo en cuenta que la igualdad laboral de las mujeres va a determinar enormemente su estatus económico y social.

La empleabilidad de las mujeres es directamente proporcional con los recursos públicos de conciliación que existan y su accesibilidad; la reforma laboral y los recortes estructurales han limitado aún más el acceso a las mujeres al empleo en igualdad de condiciones. La igualdad de género no avanza, y esto se debe a los retrocesos que ha supuesto para las mujeres la gestión de la crisis económica, que quiere volver a los roles tradicionales del patriarcado, situando a las mujeres en el ámbito privado, situación que UGT Granada viene denunciando sistemáticamente.

La conclusión más importante es que las mujeres siguen percibiendo menor remuneración que los hombres, independientemente de que realicen o no un trabajo similar al de los hombres, de

PROPUESTAS DE UGT PARA SALVAR LA BRECHA SALARIAL

En ámbito Laboral

UGT Granada 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.



Informe de UGT sobre la Brecha Salarial en Granada
22 de febrero de 2016
Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres

- 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 donde los roles de cada género perjudica más a las mujeres. No es cuestión de suprimir estos complementos sino 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
- En especial analizar a qué categorías se aplican los complementos corresponden tanto a riesgos de tipo psíquico como postural que se dan en sectores con mayor presencia femenina.
- 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.



Informe de UGT sobre la Brecha Salarial en Granada
22 de febrero de 2016
Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres