

INFORME BRECHA SALARIAL 2023

El 22 de Febrero se celebra el Día Europeo por la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres.

La Brecha salarial es la desigualdad salarial de las mujeres con respecto a los hombres y es el reflejo económico de su desigualdad laboral y social.

Hoy en día podemos medir esta brecha en las empresas a través del **registro retributivo** (obligatorio en todas las empresas) **y los Planes de Igualdad** (obligatorio desde marzo de 2021 en empresas de más de 50 personas trabajadoras). Sin embargo, nos encontramos con una gran falta de **transparencia** por parte de muchas empresas a la hora de facilitar los datos salariales

La transparencia salarial facilita que se puedan implantar medidas correctoras para promover la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

FUENTES

En UGT trabajamos con distintas fuentes oficiales, como son:

- **El Instituto Nacional de Estadística (INE)** los datos que tenemos son de 2020.
- **La Encuesta Anual de Estructura Salarial de la Encuesta de Población Activa (EPA).**
- **Informe de evaluación de Impacto de Género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía**
- **Fuentes Tributarias los datos son de 2021**

CAUSAS DE LA BRECHA

- Una de las principales causas de la Brecha es que **las mujeres tienen una mayor inactividad** que los hombres, un 57,4% frente al 42,6% de los hombres. Además, mientras la causa de inactividad **en los hombres es mayoritariamente en la jubilación, las mujeres** sin embargo, **son mayoritarias en las labores del hogar.**
- Otra razón muy llamativa es la **diferencia en los criterios de la valoración de los puestos de trabajo**, otorgando más importancia al trabajo que desempeñan los hombres.
- Otra dificultad que encontramos las mujeres es el famoso **techo de cristal** o la dificultad que las mujeres tenemos para ocupar puestos directivos.
- **El empleo a tiempo parcial.** El año pasado, con datos de 2019 según el **INE** el 75% de los contratos a tiempo parcial lo realizan mujeres y **en 2020 el dato ha bajado a un 73%**, aunque sigue siendo una cifra muy elevada y desproporcionada y una muestra muy clara de la desigualdad entre mujeres y hombres. Además, la mayoría de estos contratos parciales no son voluntarios, ya que más de la mitad de las mujeres (54,59%) querrían tener un contrato a jornada completa.

DATOS SOBRE BRECHA. Según Fuentes Tributarias

	BRECHA 2019	BRECHA 2020	BRECHA 2021
ESPANA	21,63	20,29	19,90
ANDALUCIA	22,57	21,14	20,08
SEVILLA	24,93	23,62	23,30

Podemos apreciar que la Brecha salarial en España está disminuyendo, aunque muy lentamente. La causa de esta bajada está principalmente en la subida del SMI, ya que las mujeres al tener menores salarios son las que se han beneficiado en mayor medida de esta subida, y esperamos que cuando tengamos datos de 2022 podamos apreciar aún más esta tendencia.

En Sevilla tenemos que decir que somos la tercera provincia de Andalucía con mayor Brecha Salarial con un 23,30%, y estamos 3,4 puntos por encima de la brecha en España que se sitúa en el 19,90%.

Esta brecha constata que las mujeres cobramos más de **5.000 euros** anuales menos que los hombres.

Si el descenso de la brecha salarial producido en 2020 con respecto a 2019 fuese constante, las mujeres que nazcan este año podrían conocer la Igualdad Retributiva en el año 2.047

LEGISLACIÓN.

La legislación en materia de Igualdad puede contribuir a eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres si se cumplen las leyes.

- **El Art. 14 en su Constitución Española** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
- **El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores es la referencia necesaria para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres (igual remuneración por razón de sexo).**
- **Real Decreto - ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.**

REIVINDICACIONES

- **Cumplir la Legislación vigente, en concreto el Art. 28 del ET modificado por el real Decreto-ley 6/2019, así como los Reales decretos 901 y 902/2020 de Planes de igualdad y de igualdad retributiva**
- **Incluir partidas presupuestarias para la formación de personas negociadoras**
- **Formación de la inspección de trabajo**
- **Revisar la normativa que regula el trabajo a tiempo parcial ofreciendo mayores garantías a las personas que trabajan en esta modalidad y que son la mayoría mujeres.**
- **Seguir subiendo el SMI**