



COMPAÑERAS

RESUMEN INFORME Y DATOS

PRESENTACIÓN

Este año nuestro informe de brecha salarial entre mujeres y hombres se llama “**Compañeras**” porque la brecha salarial entre mujeres y hombres se da entre **compañeros y compañeras de trabajo**, y también se da entre **compañeros y compañeras de vida**.

Si bien es cierto que las **soluciones** tienen que provenir desde sindicalismo, la concienciación y por lo tanto, el compañerismo entre las personas que forman un lugar de trabajo, una empresa, o una familia.

Nuestro informe de 2024, además, quiere exponer la realidad laboral de las **compañeras de sectores feminizados cuyos salarios son mucho más bajos que los de los compañeros de sectores masculinizados con una formación equivalente**, para esto hay **compañeras de los distintos sectores que hablarán de sus condiciones laborales y salariales en la presentación del presente informe**.

La infravaloración del trabajo de las mujeres es una de las bases de la brecha salarial, desde UGT Andalucía entendemos que esto hay que combatirlo con mucha información y sensibilización, y dándole nombre, **por eso hacemos informes anualmente**. Afirmamos como sindicato, que sectores esenciales como la ayuda a domicilio, la limpieza, la atención a las personas mayores y dependientes, las manipuladoras, las trabajadoras del campo, las de las tiendas y demás servicios, de hostelería, las camareras de piso, muchas de ellas han realizado y realizan trabajos esenciales para nuestra sociedad.



COMPAÑERAS

RESUMEN INFORME Y DATOS

Muchas de ellas fueron fundamentales para salir de la pandemia, y sin embargo, no valoramos estos trabajos económicamente en función de su **valor real social**, si no en función de que son trabajos realizados por las mujeres históricamente de manera gratuita, por su función en la familia, o por escasos salarios.

El día 22 de febrero se conmemora el **Día Europeo por la Igualdad Salarial**, se eligió ese día desde el año 2010 para denunciar que, con los datos de brecha salarial de entonces, una mujer tenía que trabajar **53 días más, es decir hasta el 22 de febrero** para ganar lo mismo que un hombre en un año. En Andalucía UGT, junto con otras organizaciones sindicales y de mujeres, promovió la iniciativa y en nuestra comunidad autónoma se conmemora el día de la igualdad salarial desde el año 2019. Han pasado **14 años** y la brecha persiste, en Europa, en España y en Andalucía.

En España, con datos del INE, la brecha es de un **18.36%**, una mujer debería trabajar 67 días más para ganar lo mismo, es decir hasta el **7 de marzo**. En Andalucía, con una brecha del **19,8%** una mujer debe trabajar 72 días más, es decir hasta el **12 de marzo**.

DATOS Y CAUSAS DE LA BRECHA

SITUACION LABORAL EN ANDALUCÍA

Las mujeres tienen una **mayor inactividad que los hombres**, un 57,4% frente al 42,6% de los hombres (casi 15 puntos porcentuales de diferencia con los hombres).

En las **causas de la inactividad** también hay diferencias significativas entre los hombres y las mujeres.



COMPAÑERAS

RESUMEN INFORME Y DATOS

Del 100% de las mujeres inactivas, más de un 33,8% se dedican a las labores del hogar, mientras que de entre el total de los hombres inactivos más de la mitad (51,7) lo son por estar jubilados.

Las tasas de actividad y empleo son mucho más altas en hombres que en las mujeres (10,76 y 12,14 puntos respectivamente en el último trimestre de 2023). En las tasas de paro sucede al contrario, **las mujeres tienen las tasas de paro más altas**, casi seis puntos de diferencia.

La **ocupación** también tiene **diferencias significativas** si comparamos la representatividad entre mujeres y hombres.

Mujeres y hombres no trabajan ni en los mismos sectores, ni en las mismas ocupaciones, ni tienen la misma situación profesional, ni se ocupan en las mismas ramas de actividad, con lo que podemos concluir con que sigue habiendo **segregación del mercado de trabajo entre mujeres y hombres**. Teniendo en cuenta que las mujeres tienen una menor ocupación en general en Andalucía, la representatividad de los hombres en la construcción, en la industria y en la agricultura es mucho mayor que la de las mujeres con un 92, 76 y 69% respectivamente. En el sector Servicios es el único en el que las mujeres tienen mayoría, un 52%.

Las **ocupaciones están muy desagregadas por sexos**, en dirección y gerencia hay un 68% de hombres, un 61% en personal técnico de apoyo, en trabajadores agrícolas un 81%, en artesanos un 90%, en operadores de maquinaria un 90% y en ocupaciones militares hay un 91% de hombres. Las mujeres son mayoritarias en la ocupación de contables y administrativas en un 64%, después un 55% entre el personal científico y ocupaciones elementales.



COMPAÑERAS

RESUMEN INFORME Y DATOS

En la **situación profesional** también hay una fuerte segregación, los hombres son mayoría entre las personas **por cuenta propia, entre la parte empleadora y asalariados**, destaca el alto porcentaje de diferencia en las cooperativas. Las mujeres solo son mayoría con respecto a los hombres como asalariadas del **sector público con un 52%**.

En cuanto a las **ramas de actividad**, igualmente hay una fuerte segregación de hombres en agricultura, industria y construcción, sobre todo en estas últimas, y las mujeres solo son mayoría en la administración pública y en actividades artísticas y recreativas.

Aunque la temporalidad ha disminuido enormemente con la aplicación de la reforma laboral entre ambos sexos, las mujeres tienen algo menos de representatividad entre las personas indefinidas y son el 51% de las personas contratadas temporales.

En cuanto a la **jornada a tiempo parcial y a tiempo completo** si hay muchas diferencias entre ambos sexos, las mujeres son el 40% de las personas contratadas a tiempo completo y un 76% de las personas contratadas a tiempo parcial.

De entre todos los hombres contratados, solo un 6% tienen contratos parciales, sin embargo, de entre todas las mujeres contratadas una de cada cuatro lo está a tiempo parcial.



COMPAÑERAS

RESUMEN INFORME Y DATOS

SALARIOS

La **brecha salarial en España en el año 2021 es del 18,4%**, oscila entre los 10,3% de Canarias (la comunidad con menor brecha) y los 23,2 de Asturias (que es la comunidad con mayor brecha).

Andalucía tiene **un 19,8% de brecha en el año 2021**, es la autonomía que tiene **el valor medio** de brecha en España.

En el año **2010** había una brecha del 23,6%, descendiendo algunas décimas en 2011 y subiendo hasta 2014 al valor más alto que era 25,3%, a partir de ahí se mantiene en el 24% hasta el año 2019 en el que baja tres puntos y medio por la subida del Salario Mínimo Interprofesional. Cabe destacar que del año 2020 al 2021, en Andalucía, la brecha ha bajado un punto y medio correspondiendo con la subida del SMI.

La evolución del Salario Mínimo Interprofesional y la brecha en Andalucía ha sido la siguiente, **el mayor descenso de la brecha ha coincidido con el año que más ha aumentado el Salario Mínimo Interprofesional**, sin embargo, como hemos resaltado antes en el año 2020 el salario ha seguido subiendo y la brecha también ha aumentado, y ha comenzado a disminuir en el año 2021.

Por **sectores**, la brecha mayor se da en la Industria con un 23,6%, que es el sector donde los salarios son los más altos. La brecha más baja se da en la construcción con un 13,9%. En el sector Servicios, donde las mujeres son mayoría la brecha es de un 19,9%.

Por **frangas de edad**, la brecha más pequeña se da entre menores de 25 años, y la más alta se da en la franja de **entre 45 y 54 años**. La brecha más baja se da entre menores de 25 años, luego se incrementa con cada franja de edad, descendiendo entre las personas de más de 55



COMPAÑERAS

RESUMEN INFORME Y DATOS

En cuanto a la brecha salarial en Andalucía por **tipo de contrato**, la brecha entre mujeres y hombres con contrato temporal es del 12,99%, frente al **21% de la brecha entre mujeres y hombres** con contrato indefinido.

Las **mujeres extranjeras** tienen una enorme **doble brecha**, por ser mujeres y por ser extranjeras. Si comparamos los salarios de mujeres y hombres extranjeros la brecha es del 15,38%, puesto que en ambos casos los salarios son bajos. Las mujeres extranjeras ganan un 24,60% menos que las mujeres españolas y un 39,63% menos que los hombres españoles.

Los datos de **salarios provinciales** vienen en las **fuentes tributarias**, y no con los datos del Instituto Nacional de Estadística, la brecha en España sería de 19,9%, en Andalucía un 21%. Y en las provincias oscilaría entre 11,9% de Almería y 28,1% de Huelva.

Siguiendo las fuentes tributarias, en Andalucía **las mujeres son mayoría en los tramos salariales más bajos**, siendo un 54% de quienes no perciben ni la mitad del SMI, y un 53% de quienes no llegan a cobrar el SMI. Además, **del total de las mujeres que trabajan, casi el 55% de ellas no llegan a cobrar el Salario Mínimo Interprofesional.**

En cuanto a **brecha en las pensiones**, la brecha varía dependiendo del tipo de pensión y de la cuantía. En cuanto a las pensiones contributivas, de media en Andalucía, la brecha entre mujeres y hombres es de 26,22% a enero de 2024, habiendo casi 284,17 €/ mes de diferencia entre la pensión media de las mujeres y la pensión media de los hombres.

Sigue existiendo, además, una marcada diferencia entre las pensiones que reciben los hombres y las mujeres. **En el caso de ellas, perciben pensiones entre un 25 % y un 30 % más bajas que**



COMPAÑERAS

RESUMEN INFORME Y DATOS

las de los hombres. En este mes de enero la brecha es del 30,10% a nivel estatal y del 26,22% en el caso andaluz.

La **pensión de viudedad** es la única modalidad en la que existe una brecha en detrimento de los hombres, ya que la perciben más del 96% de mujeres porque está ligada al trabajo del otro cónyuge, y eran los hombres quienes mayoritariamente participaban del empleo asalariado.

Las mujeres son mayoría entre las **perceptoras de las pensiones no contributivas**.

CONCILIACIÓN

En cuanto a la **demografía**, según los últimos datos sigue la tendencia de que hay más muertes que nacimientos, entre **abril y junio de 2022 nacieron en Andalucía 14.900 bebés, pero murieron casi 19.500 personas**. Con lo que podemos afirmar que la ausencia de políticas de conciliación está teniendo consecuencias sociales como el **cada vez menor número de nacimientos y aumento de la edad de la maternidad**.

Hay un estudio resultante de la encuesta "**los Cuidados y la conciliación de la vida laboral y familiar en Andalucía**" realizada por la Fundación de Centro de Estudios Andaluces, que muestra datos de junio de 2021, del reparto y opinión sobre la conciliación entre las familias en Andalucía.

Este estudio confirma que sigue siendo la mujer la encargada principal del ámbito doméstico. En el grupo de **46 a 65 años, el 66,5% de mujeres prepara la comida y el 60,1% hace la limpieza "siempre o habitualmente"**.

En el **73,6%** de los casos, la madre es la que se ocupa principalmente de los **hijos menores de 3 años**, aunque el 68,1% creen que, si ambos progenitores trabajan, los y las menores de 3 años



COMPAÑERAS

RESUMEN INFORME Y DATOS

deben ir a la **guardería**. Las **mujeres** suelen prestar **más apoyo emocional y de cuidados** (familiares, amistades, vecindad...) y los **hombres**, más **apoyo económico**.

Las mujeres, en general, se acogen más a las medidas de conciliación que los hombres. Un **79%** ha hecho uso del permiso de maternidad, frente al **46%** de hombres que ha hecho uso del permiso de paternidad; un **22,5%** de mujeres se ha acogido a la reducción de jornada, frente al **3,4%** de hombres; y un **10%** de mujeres ha optado por una excedencia, frente al **1,7%** de hombres.

Desde UGT Andalucía, con todos estos datos analizados, entendemos que **la conciliación sin corresponsabilidad tiene un coste muy alto para las trabajadoras**, no solo por el salario real que dejamos de percibir, sino que también deberían contabilizarse las horas extras que las madres trabajadoras dejan de hacer y de cobrar, los pluses no pagados, los tiempos de cotización perdidos, y evidentemente la falta de oportunidades de estabilidad en el puesto, o de conseguir promocionar.

También habría que contabilizar el **trabajo doméstico y de cuidado realizado por las mujeres gratis**, por la ausencia de corresponsabilidad dentro y fuera de las familias, por las dificultades que han tenido para poder trabajar y conciliar, esto lo hemos visto especialmente en la pandemia: sin guarderías, ni colegios, ni redes familiares, y un largo etcétera.



COMPAÑERAS

RESUMEN INFORME Y DATOS

HERRAMIENTAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL

Con todo este diagnóstico UGT Andalucía entiende que tenemos **herramientas que disminuyen la brecha en los centros de trabajo**. El **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores** introduce el concepto de “Igual salario para trabajos de igual valor” que es la clave para conseguir la igualdad salarial entre mujeres y hombres- En el desarrollo de este artículo está **El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres**, recoge reivindicaciones históricas de nuestra organización, puesto que plantea soluciones o herramientas para solventar los dos problemas principales que veníamos padeciendo en la negociación del eje retributivo en los planes de igualdad o en los convenios: por un lado la escasa o nula información proporcionada por las empresas de los salarios de mujeres y hombres; y por otro, la inexistencia de acuerdos de medidas correctoras de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

UGT Andalucía resalta que este real decreto ofrece tres herramientas fundamentales: **el registro retributivo, la auditoria retributiva y la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género**, que debemos utilizar en las mesas de negociación, tanto de Planes de Igualdad como de Convenios Colectivos.



COMPAÑERAS

RESUMEN INFORME Y DATOS

REIVINDICACIONES SINDICALES

En conclusión, entendemos que hay que **continuar mejorando las condiciones de vida y trabajo de las mujeres y los hombres en Andalucía**, así como sus condiciones salariales.

En especial es importante defender el derecho a la igualdad y establecer recursos y mecanismos para que la normativa dirigida a erradicar la brecha salarial de los centros de trabajo sea efectiva y no haya que esperar 150 años para conseguir una igualdad laboral y salarial de las mujeres.

Para eso **UGT Andalucía reivindica:**

1. Seguir luchado contra la **precariedad laboral** de las personas trabajadoras y especialmente de las mujeres, destacando la feminización de la **temporalidad y sobre todo de la contratación a tiempo parcial**.
2. Adecuar la normativa actual a las nuevas medidas de **transparencia retributiva** implantadas por la **UE**. (Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023)
3. Continuar subiendo el **Salario Mínimo Interprofesional**, puesto que beneficiará a las personas con los tramos salariales más bajos, entre quienes hay mayoría de mujeres.
4. **Recursos económicos y humanos** suficientes y colaboración con las administraciones públicas andaluzas para afrontar esta tarea inmensa de **aplicar la normativa vigente en igualdad salarial**, que sin duda contribuirá a reducir y eliminar la brecha que sufren las trabajadoras. Con la efectiva aplicación del Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva se disminuiría la brecha salarial en los centros de trabajo.



COMPAÑERAS

RESUMEN INFORME Y DATOS

5. A las **empresas andaluzas compromiso e implicación** en la puesta en marcha, a través de la negociación colectiva, de los registros y auditorias retributivas, así como de la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género, que nos permitirá conocer de manera más precisa dónde se produce la infravaloración del trabajo de las mujeres y combatir las discriminaciones salariales por razón de sexo.
6. Implementar y reforzar **un sistema de cuidados de calidad, atendido por personas profesionales y en condiciones dignas** que atiendan a las personas en situación de dependencia y discapacidad para evitar el abandono del empleo de las mujeres para dedicarse al cuidado de estas personas.
7. **Retirar ayudas públicas a empresas o entidades que discriminen a mujeres.** Incentivando la aplicación de **sanciones por la autoridad laboral** a empresas que discriminen a mujeres en razón de su sexo, que incurran en discriminaciones salariales por razón de sexo y que no tengan planes de igualdad si tienen la obligación por ley. Incluyendo Planes de Actuación de la Inspección de trabajo en materia de igualdad retributiva, especialmente en Valoración de Puestos de Trabajo desde la Perspectiva de Género.