

“Porque yo lo valgo”

INFORME 2018

**SOBRE BRECHA SALARIAL DE LA SECRETARÍA DE IGUALDAD Y
JUVENTUD DE UGT ANDALUCÍA**



ÍNDICE

- ♀ **PORQUE YO LO VALGO: INTRODUCCIÓN AL INFORME**

- ♀ **8 DATOS RELEVANTES PARA ENTENDER LA BRECHA SALARIAL**

- ♀ **8 PUNTOS PARA ENTENDER LA BRECHA SALARIAL**

- ♀ **8 MUJERES QUE VALEN MAS DE LO QUE GANAN**

- ♀ **8 SOLUCIONES PARA LA IGUALDAD SALARIAL**

PORQUE YO LO VALGO: INTRODUCCIÓN AL INFORME

INTRODUCCIÓN

El eslogan “**Porque yo lo valgo**” fue utilizado la primera vez en 1972 (hace 46 años) por la marca L’Oréal Paris, creado por una publicista llamada Ilon Sprecht, que contaba entonces con 23 años.

Esta frase se concibió como un grito de autoafirmación de la mujer y así se utiliza actualmente en el lenguaje coloquial. Aunque su origen sea publicitar una marca de productos de belleza, con toda la carga de estereotipos que supone para las mujeres, su forma y significado vienen como anillo al dedo para nuestro Informe de Brecha Salarial de 2018, debido a que la brecha salarial entre mujeres y hombres se sustenta en la **infravaloración o valoración discriminatoria** de las mujeres con respecto a los hombres.

El presente informe, que anualmente realizamos desde la Secretaría de UGT Andalucía, tiene varios objetivos:

- Denunciar la brecha salarial que sufren las mujeres en el mercado de trabajo en Andalucía.
- Hacer un diagnóstico actual de los datos y la evolución de la brecha salarial, especialmente en nuestra región.
- Explicar sus causas y consecuencias, puesto que es un fenómeno de muchos factores.
- Establecer estrategias para su erradicación a nivel político y sindical.

Este año 2018, y con un fin didáctico y de sistematizar con prioridades, hemos elegido el número ocho, queriendo destacar 8 datos, 8 cuestiones, 8 casos prácticos y 8 soluciones, pues es el número que mejor se adaptaba a los contenidos que hemos querido destacar.



A medida que desarrollamos el informe citamos las fuentes de las que extraemos los datos que manejamos, normalmente la Encuesta Anual de Estructura Salarial de la Encuesta de Población Activa, publicados en noviembre de 2017 pero con datos de 2015. Hay que aclarar que no están disponibles todos los datos por comunidades autónomas por eso algunos datos andaluces están a 2014 y otros a 2015, y este año además, para dificultar más la cuestión, desde la EPA han mezclado los datos de Andalucía con los de Ceuta y Melilla, cuya población, territorio y situación laboral de mujeres y hombres no tienen nada que ver, lo que ha desvirtuado mucho la información que compete a nuestra comunidad autónoma.

También utilizamos datos del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018, realizado por la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía.

Para finalizar, destacar que entendemos fundamental conceptualizar la brecha salarial, que es un resultado más de la desigual posición de mujeres y hombres en la sociedad, en la familia y en el empleo y se traduce en la cantidad de dinero que las mujeres dejan de percibir por diferentes motivos asociados al género, y es un fenómeno social que se da en todo el mundo.

Hay dos tipos:

*Se considera **discriminación retributiva directa** cuando la diferencia salarial se asienta en una infravaloración económica (y, en paralelo, social) de la actividad, ocupación, tarea y trabajo desempeñado por las mujeres, y que se refleja en un nivel inferior de salarios en los sectores y ocupaciones feminizados, cuando en las categorías profesionales de valor equivalente se paga menos a los que normalmente desarrollan las mujeres o en el momento en que en trabajos iguales reciben inferior remuneración que los hombres.*
Fuente: La Brecha Salarial en España. Realidades y Desafíos. Ministerio de Igualdad. Ministerio de Trabajo e Inmigración. 2009.

Ejemplo:

Valoración económica de trabajos realizados por mujeres en el sector de la Limpieza, o el de Ayuda a Domicilio, ambos totalmente feminizados, caracterizados por la precariedad y los escasos salarios establecidos en sus Convenios Colectivos.

Se considera **discriminación retributiva indirecta** cuando se alude a la distinta posición que ocupan mujeres y hombres en el empleo y que se traducen en un acceso y participación desigual en el empleo (menor grado de acceso al empleo remunerado e interrupciones en la carrera de las mujeres); las desiguales oportunidades en el desarrollo profesional (dificultades de promoción); la segregación sectorial y ocupacional; las distintas condiciones laborales (tiempo parcial, temporalidad); o los diferentes papeles en los procesos de toma de decisiones. Distintas posiciones que no sólo pudieran estar motivadas por circunstancias de discriminación laboral, sino también por una forma de estar y ser en el mundo laboral donde las mujeres actualmente no se sienten cómodas ni representadas.

Fuente: La Brecha Salarial en España. Realidades y Desafíos. Ministerio de Igualdad. Ministerio de Trabajo e Inmigración. 2009.

Ejemplo:

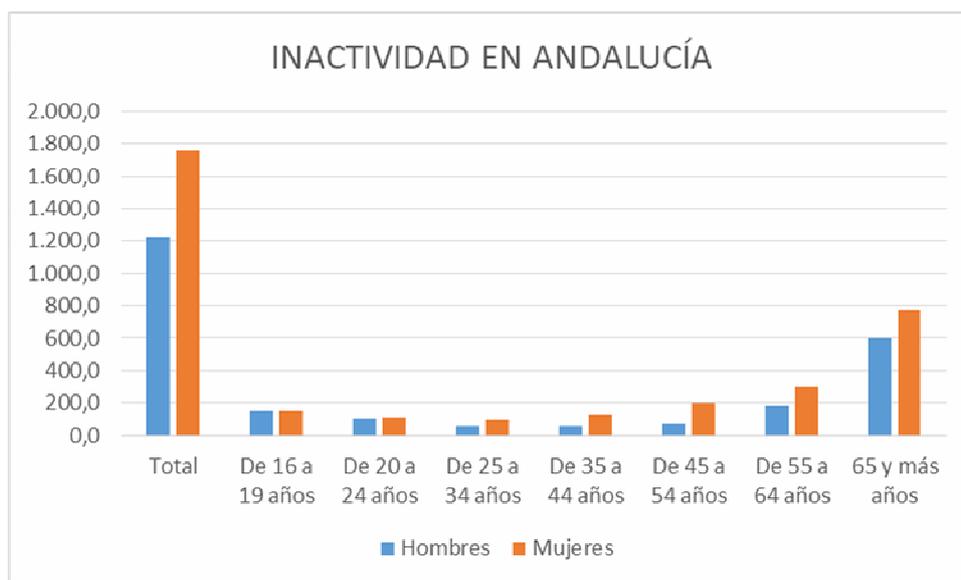
Las promociones que requieren disponibilidad horaria absoluta están excluyendo a las mujeres, ya que son ellas las que hacen uso de los derechos de conciliación, debido al desigual reparto de los cuidados y tareas familiares entre ambos sexos. Si en vez de disponibilidad horaria se valorara la productividad, la capacidad de organización, la adaptabilidad y la capacidad multitareas de las personas, es posible que las mujeres fueran mucho más promocionables de lo que son en la actualidad.

OCHO DATOS RELEVANTES PARA ENTENDER LA BRECHA SALARIAL

1. INACTIVIDAD

Una persona inactiva es aquella que teniendo edad de trabajar, no pueden o no quieren hacerlo. Normalmente se trata de personas que se ocupan del hogar, jubiladas, estudiantes, o personas que perciben otras prestaciones sociales.

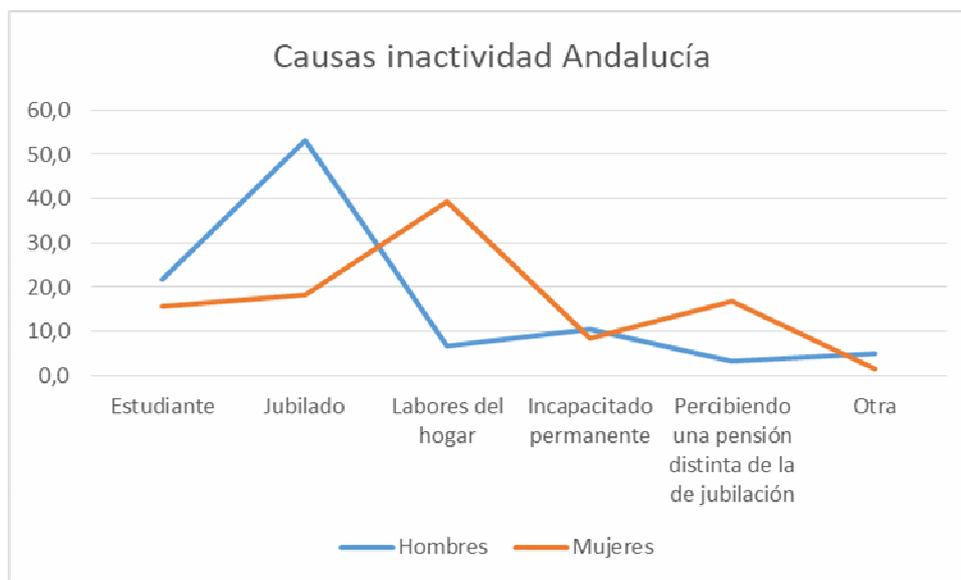
Llama la atención el dato que las mujeres, siendo un 50.7% de la población andaluza en 2017, son un 60% de la población inactiva frente al 40% de los hombres.



Fuente EPA IVT2017

Hay 833.700 mujeres de 20 a 64 años que ni trabajan ni buscan empleo en Andalucía, lo que supone un 32% de la totalidad de las mujeres andaluzas de esa edad, que son 2.585.629.

La segunda causa de inactividad mas frecuente tras la jubilación es la dedicación a las tareas del hogar, 39.200 mujeres son “amas de casa” frente a 6.600 hombres (86% frente a 14%)



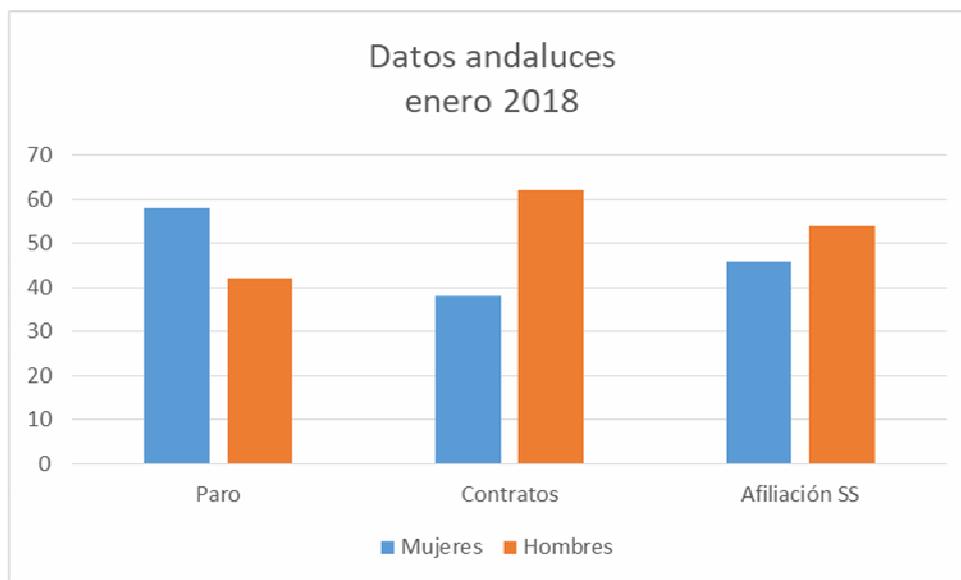
Nos parece relevante para este informe que analicemos, antes de empezar los demás datos, el punto de partida tan desfavorable para las mujeres en cuanto a las diferencias en los porcentajes y las causas de inactividad en nuestra comunidad autónoma, por tanto de todo lo dicho, el dato que queremos destacar para este punto es el siguiente:

De cada 10 andaluzas de 20 a 64 años hay 3 que no pueden o no quieren trabajar.

2. PARO, OCUPACIÓN Y TEMPORALIDAD

ANDALUCÍA	Paro	%	Diferencia M/H
Hombres	350926	42	
Mujeres	485568	58	
Total	836494		134642
	Contratos	%	Diferencia M/H
Hombres	282970	62	
Mujeres	174364	38	
Total	457334		108606
	Afiliación SS	%	Diferencia M/H
Hombres	1624604	54	
Mujeres	1368100	46	
Total	2992704		256504
Tasas	Hombres	Mujeres	Diferencia M/H
Actividad	63,95	50,21	13,83
Empleo	50,12	36,23	13,89
Paro	21,63	27,85	-6,22

Fuente Observatorio Argos. Datos SAE. Enero 2018.



Fuente Observatorio Argos Enero 2018.

Tasa de Paro	2014	2015	2016	2017	Diferencia interanual	Diferencia M/H 2014	Diferencia M/H 2015	Diferencia M/H 2016	Diferencia M/H 2017
España	23,70%	20,90%	18,63%	16,55%	2,08%	1,90%	3,03%	3,03%	3,38%
Hombres	22,80%	19,49%	17,22%	14,97%	2,25%				
Mujeres	24,70%	22,52%	20,25%	18,35%	1,90%				
Andalucía	34,20%	29,83%	28,25%	24,43%	3,82%	5,60%	5,58%	5,68%	6,22%
Hombres	31,70%	27,29%	25,70%	21,63%	4,07%				
Mujeres	37,30%	32,87%	31,38%	27,85%	3,53%				

Fuente Elaboración Propia a partir de EPA IV Trimestre 2017

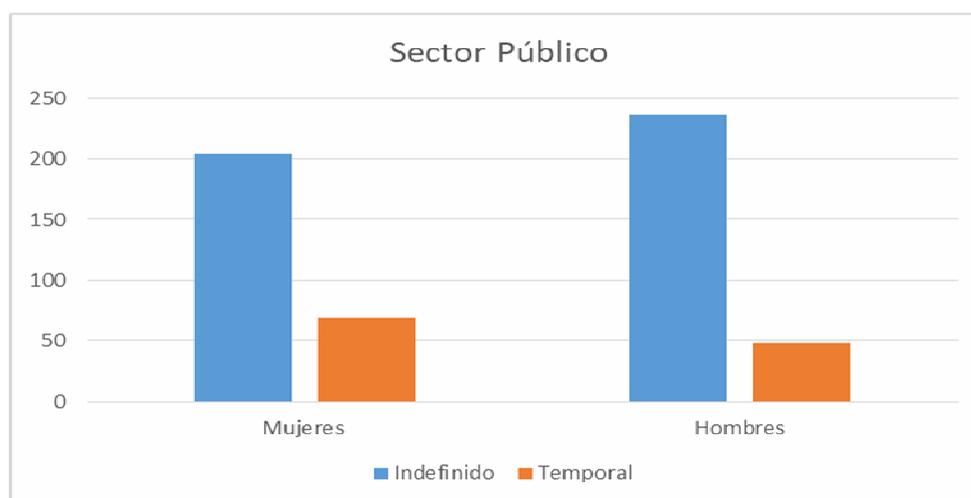
Observamos en las gráficas precedentes que la tendencia de las tasas de paro es a la baja desde el 2014 hasta el año anterior, pero también observamos que las diferencias entre mujeres y hombres se mantienen, o incluso aumentan.

En cuanto al tipo de contrato de mujeres y hombres en Andalucía, tenemos los siguientes datos:

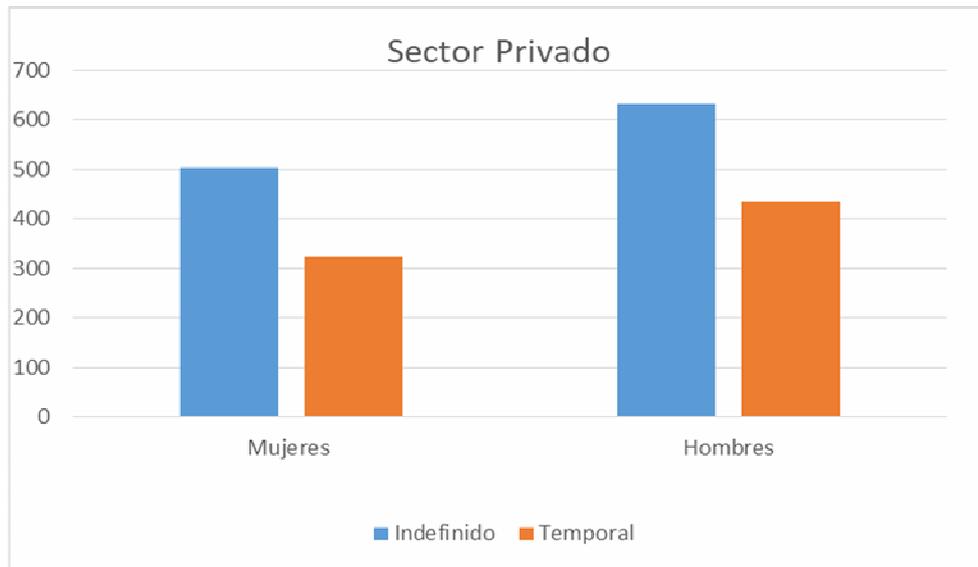
Sector Público	Indefinido	Temporal	Total
Mujeres	204,41559	68,58711	273,0027
Hombres	236,78237	47,55889	284,34126
Total	441,19796	116,146	557,34396
Sector Privado	Indefinido	Temporal	Total
Mujeres	503,97955	323,35268	827,33223
Hombres	631,6456	435,52174	1067,16734
Total	1135,62515	758,87442	1894,49957

Fuente EPA IV Trimestre 2017

Las gráficas siguientes, en las que se plasma la menor representatividad de las mujeres en el sector público y privado, con menos contratos indefinidos y más temporales, excepto en el sector privado.



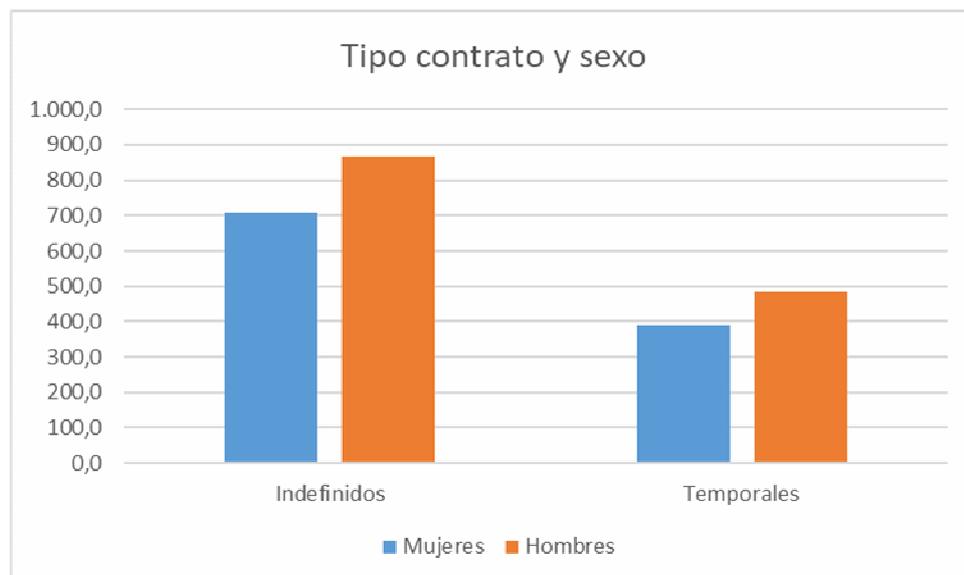
Fuente EPA IV Trimestre 2017



Fuente EPA IV Trimestre 2017

Andalucía IVT2017	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Indefinidos	708,4	868,4	1.576,8	45	55
Temporales	391,9	483,1	875,0	45	55
Total	1.100,3	1.351,5	2.451,8		

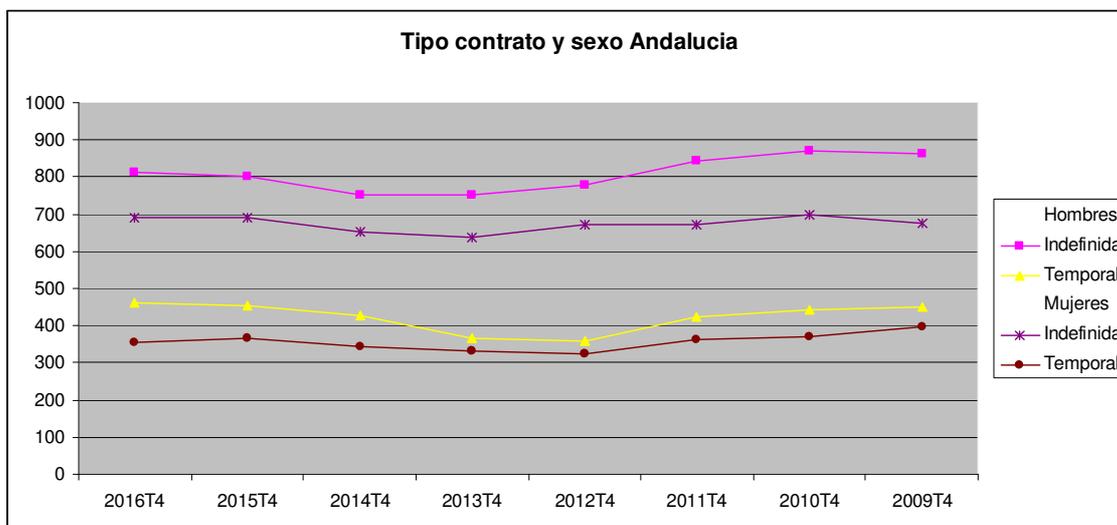
Fuente elaboración propia a partir de la EPA



Fuente EPA IV Trimestre 2017

En 2016, las mujeres tenían un mayor porcentaje, casi el 50% en contrataciones temporales, y un 47% a tiempo completo, en 2017 las mujeres han bajado proporcionalmente en los contratos temporales con respecto a los hombres, teniendo en Andalucía un 45% de los contratos indefinidos y un 45% de los contratos temporales.

	Total		De duración indefinida:		Temporal: Total	
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje
	2017T4	2017T4	2017T4	2017T4	2017T4	2017T4
Ambos sexos						
Total Nacional	15.922,6	100,0	11.670,4	73,3	4.252,2	26,7
Andalucía	2.451,8	100,0	1.576,8	64,3	875,0	35,7
Hombres						
Total Nacional	8.308,9	100,0	6.162,6	74,2	2.146,3	25,8
Andalucía	1.351,5	100,0	868,4	64,3	483,1	35,7
Mujeres						
Total Nacional	7.613,6	100,0	5.507,8	72,3	2.105,9	27,7
Andalucía	1.100,3	100,0	708,4	64,4	391,9	35,6



En el histórico de Andalucía de 2009 a 2016 se ve la evolución de la contratación indefinida y temporal por sexo, estando las mujeres por debajo en ambas, salvo en la temporal en los periodos de 2012 y 2013. Las tasas de temporalidad se están equiparando entre mujeres y hombres, pero esto se debe a que la mayor parte de las nuevas contrataciones que se hacen son temporales.

De cada 10 personas paradas en Andalucía, 6 son mujeres.
De cada 10 personas contratadas 4 son mujeres, la mayoría temporales

3. TIEMPO PARCIAL

El tiempo parcial es una de las formas de contratación más habitual para las mujeres, algunas declaran aceptarlo al no tener opciones de contratación a tiempo completo, otras por poder compaginar vida familiar y laboral, normalmente por cuidar a un familiar directo menor o con dependencia, esta causa no es compartida por los hombres.

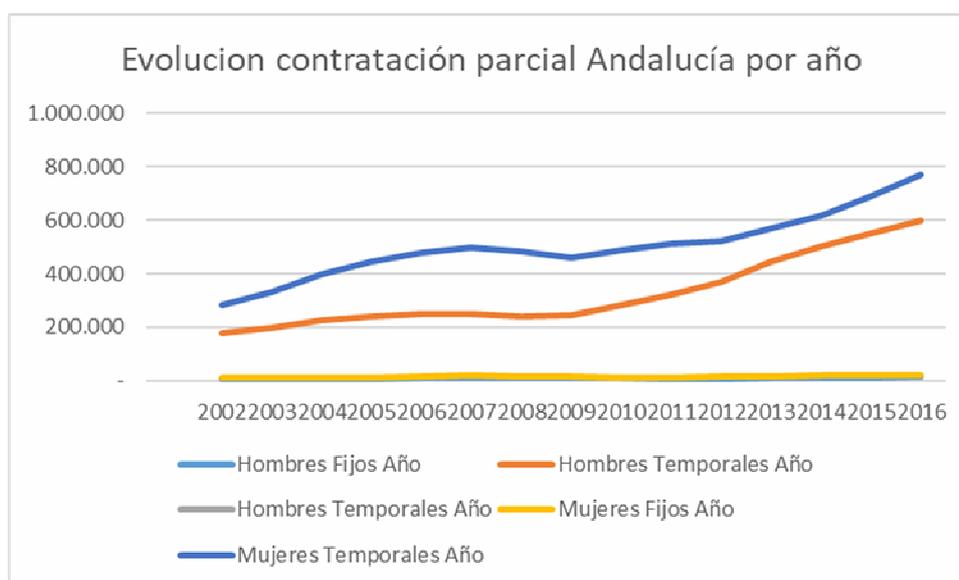
		Territorio			
		Andalucía		España	
Tipo de jornada	Sexo	Ocupados	%	Ocupados	%
Completa	Hombres	1.561,71799	63	9.605,88356	59
	Mujeres	927,41428	37	6.587,08597	41
	Ambos sexos	2.489,13227		16.192,96953	
Parcial	Hombres	132,772	38	733,32024	26
	Mujeres	349,70866	72	2.072,063	74
	Ambos sexos	482,48066		2.805,38324	
TOTAL	Hombres	1.694,48999	57	10.339,2038	54
	Mujeres	1.277,12294	43	8.659,14897	46
	Ambos sexos	2.971,61293		18.998,35277	

Fuente INE IV Trimestre 2017

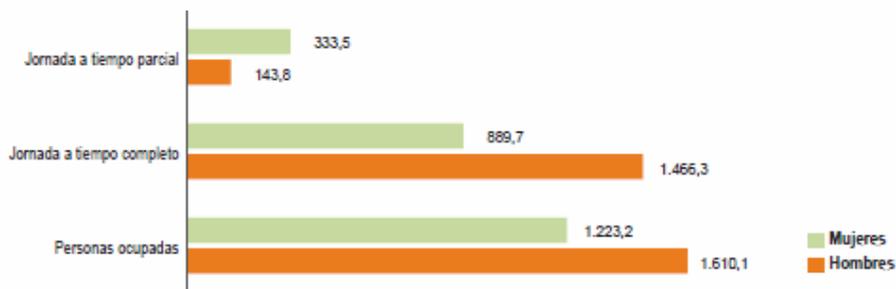
Año	Hombres		Mujeres	
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
2002	6.624	180.087	10.459	285.376
2003	7.138	197.459	11.741	329.719
2004	8.046	224.268	13.139	399.392
2005	8.318	238.783	13.249	446.711
2006	9.532	251.609	15.543	476.823
2007	11.555	250.085	20.677	498.516
2008	10.165	242.038	17.804	483.013
2009	9.114	243.853	14.351	457.555
2010	8.998	282.256	13.083	488.381
2011	8.579	321.882	10.756	509.903
2012	8.687	368.955	13.726	523.602
2013	9.025	443.257	14.983	567.437
2014	12.519	503.326	18.687	617.433
2015	12.725	551.544	18.445	690.198
2016	14.000	599.898	19.815	768.188

FUENTE: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

Las mujeres son mayoría a tiempo parcial tanto en la modalidad de contrato fijo como temporal, se mantiene un porcentaje de un 70% 30% desde hace bastantes años, con muy pocas variaciones. Ese porcentaje es similar en España y Andalucía.



Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. Año 2016



Nota: Miles de personas, media anual.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).
Explotación de la Encuesta de Población Activa de Instituto Nacional de Estadística (INE).

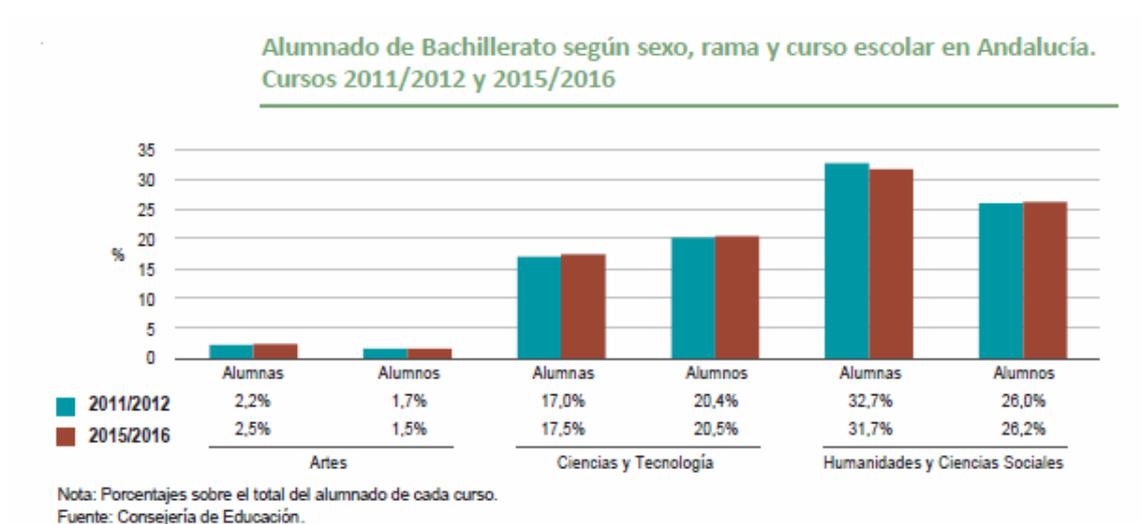
Fuente: Informe Impacto de Género 2018

La contratación a tiempo parcial es un indicador irrefutable de la precariedad laboral de las mujeres en nuestro país y en nuestra comunidad autónoma.

De cada 100 contratos a tiempo parcial en Andalucía y España, más de 70 son de mujeres

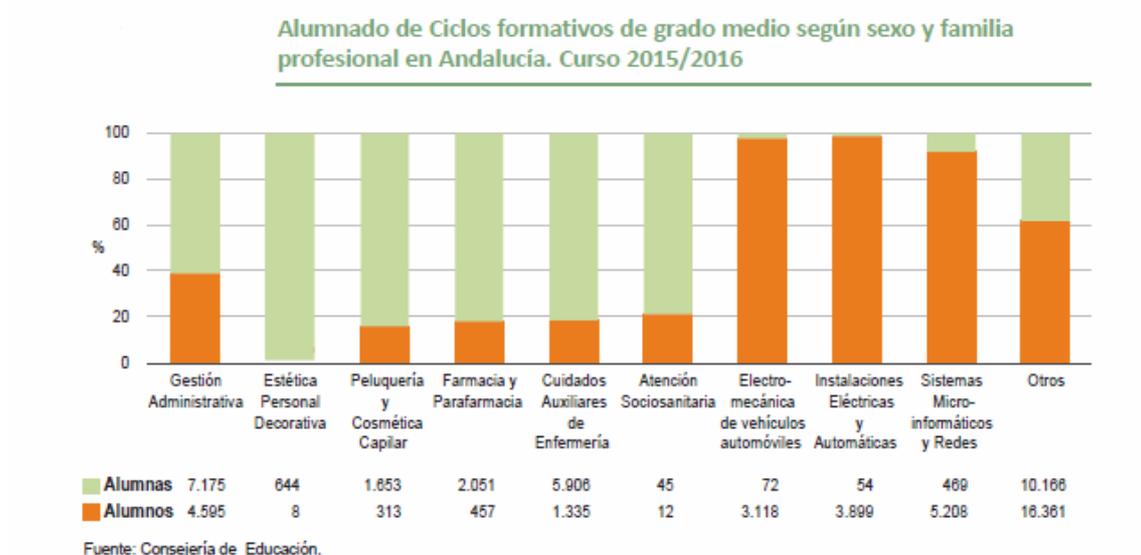
4. SEGREGACIÓN

La segregación empieza en la educación, mujeres y hombres siguen estudiando ramas y especialidades diferentes.



Fuente: Informe Impacto de Género 2018

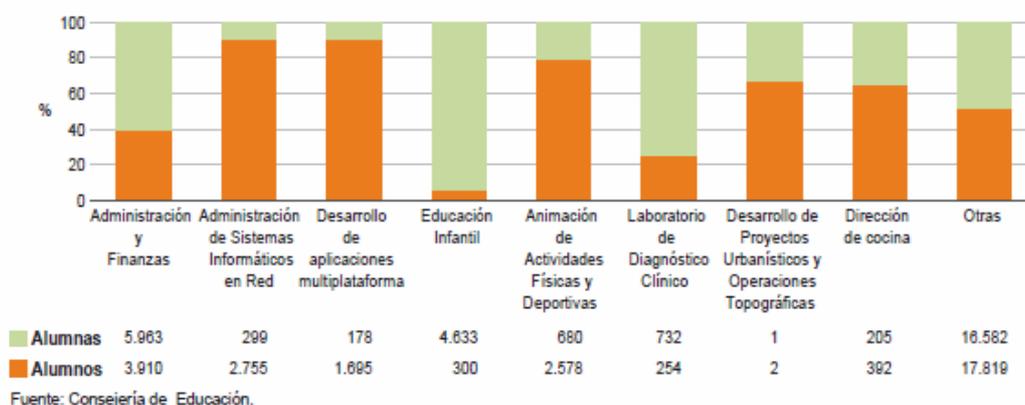
Las ciencias y tecnologías están masculinizadas mientras que hay muchas más alumnas en humanidades y ciencias sociales.



Fuente: Informe Impacto de Género 2018

En los grados medios y superiores (gráfica anterior y posterior) podemos observar lo feminizados que están algunos ciclos formativos (estética, peluquería, farmacia, enfermería, atenciónsocio sanitaria), y lo masculinizados que están otros (electromecánica, electricidad, sistemas micro informáticos).

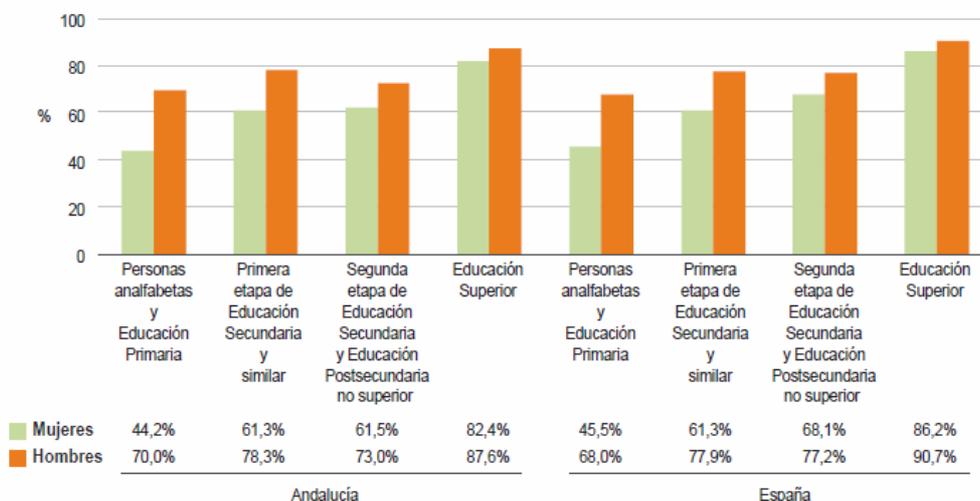
Alumnado de Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2015/2016



Fuente: Informe Impacto de Género 2018

Evidentemente la formación tiene una correlación directa con la tasa de actividad de las personas.

Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2016



La tasa de actividad de las mujeres es menor que la de los hombres, pero en todos los casos, aumenta a medida que se obtiene mayor grado de formación.

Y se observa una fuerte segregación ocupacional y grandes diferencias de participación de mujeres y hombres en los sectores de actividad.

Resultados por comunidades autónomas

Ocupados

Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos

Unidades: Miles Personas

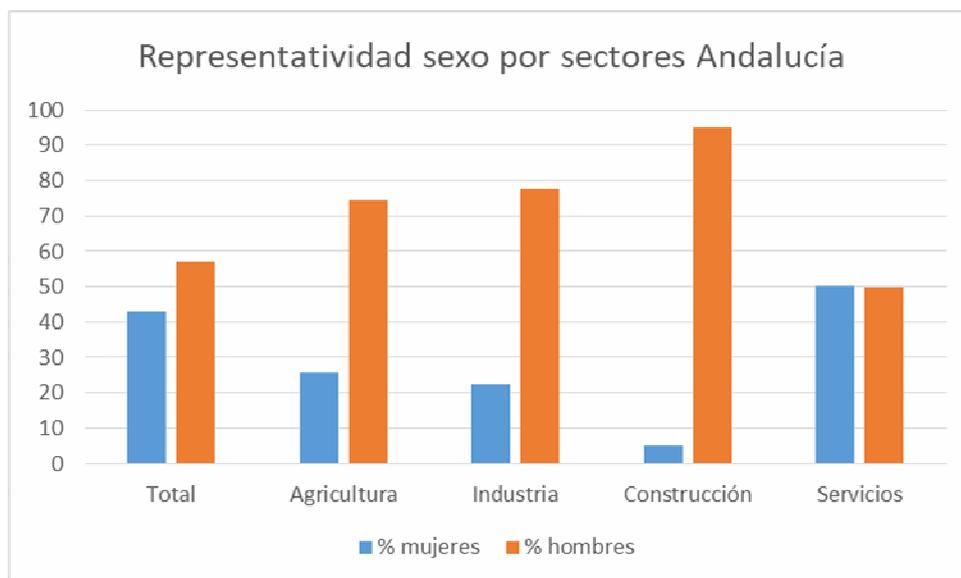
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2017T4					
Ambos sexos					
Nacional	18.998,4	820,7	2.711,3	1.143,7	14.322,7
Andalucía	2.971,6	274,4	264,6	166,9	2.265,7
Hombres					
Nacional	10.339,2	625,4	2.027,8	1.042,4	6.643,6
Andalucía	1.694,5	204,2	205,6	158,6	1.126,1
Mujeres					
Nacional	8.659,1	195,3	683,5	101,2	7.679,1
Andalucía	1.277,1	70,1	59,1	8,3	1.139,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Sectores	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
% Mujeres	43	26	22	5	50
% Hombres	57	74	78	95	50

Elaboración propia a partir del gráfico anterior.

Observamos que es en el sector servicios en el único que hay una representación equilibrada entre mujeres y hombres en nuestra comunidad autónoma, habiendo apenas un 5% de mujeres en el sector de la construcción, un 22% en Industria y un 26% en Agricultura.



Personas ocupadas según sexo y ocupación en Andalucía (CNO11). Año 2016

	Mujeres	Hombres	Total
Directores y gerentes	31,3	72,9	104,2
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	172,3	91,4	263,7
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	71,4	107,4	178,7
Técnicos; profesionales de apoyo	98,7	160,7	259,4
Empleados de oficina que no atienden al público	56,2	45,4	101,7
Empleados de oficina que atienden al público	92,6	42,4	135,0
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	241,4	215,3	456,7
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	138,9	42,4	181,3
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	4,9	75,9	80,8
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	13,8	64,3	78,1
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	1,4	134,8	136,1
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	27,5	156,2	183,7
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	9,7	21,1	30,8
Conductores y operadores de maquinaria móvil	3,4	135,8	139,3
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	193,2	41,4	234,6
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	65,8	182,6	248,4
Ocupaciones militares	1,0	20,0	21,0
TOTAL	1.223,2	1.610,1	2.833,4

Nota: Miles de personas, media anual. Los datos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Fuente: Informe Impacto de Género 2018



Podemos ver la fuerte segregación de las ocupaciones entre mujeres y hombres, el escaso número de mujeres en puestos directivos (directores y gerentes), ocupaciones militares, conductores, operadores, por ejemplo, y la alta representación de mujeres en salud y cuidado de personas, así como entre trabajadores no cualificados en servicios.

La segregación empieza en los estudios, después continua en los sectores y en las ocupaciones. En Andalucía de cada 20 personas que trabajan en el sector servicios 10 son mujeres, en el de agricultura y en el de industria 4 y en la construcción solamente 1.

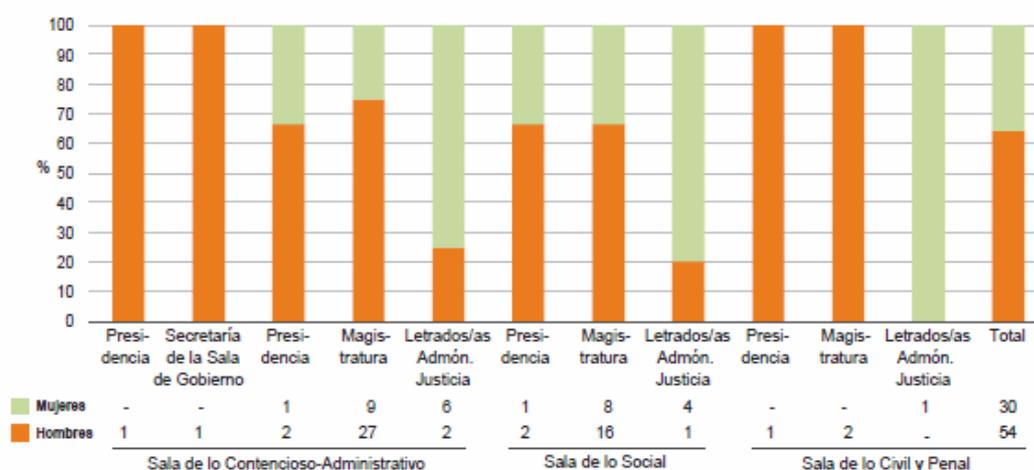
5. TECHO DE CRISTAL

Otra cara de la desigualdad laboral de las mujeres en el mercado de trabajo es el techo de cristal, que es la imposibilidad de las mujeres de llegar a puestos de responsabilidad y de dirección en igualdad de condiciones que los hombres.

La participación en las más altas instancias de las mujeres está muy lejos de conseguir la igualdad, hay brecha de género en las universidades, en los órganos más influyentes del poder judicial, en el cine, en la literatura, en la ciencia, en los medios de comunicación y un largo etcétera.

Algunos ejemplos de Andalucía:

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla según sexo.
 Año 2017

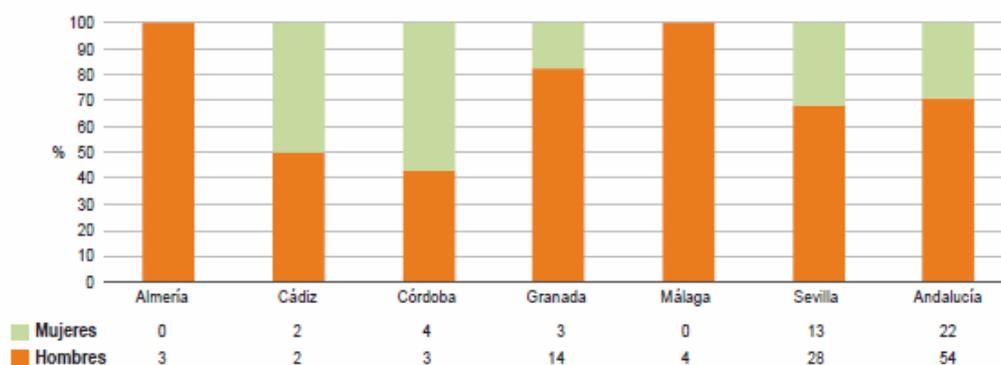


Nota: La persona que preside el TSJA también preside la Sala de lo Civil y Penal. Existen, además de las plazas indicadas, dos vacantes en la Sala de lo Contencioso-Administrativo. El total no contempla las plazas pendientes de adjudicación.
 Fuente: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla.

Fuente: Informe Impacto de Género 2018

Los hombres siguen siendo mayoría en la Presidencia del Tribunal de Justicia de Andalucía, a pesar que la carrera judicial está muy feminizada.

Equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo y provincia en Andalucía. Año 2017

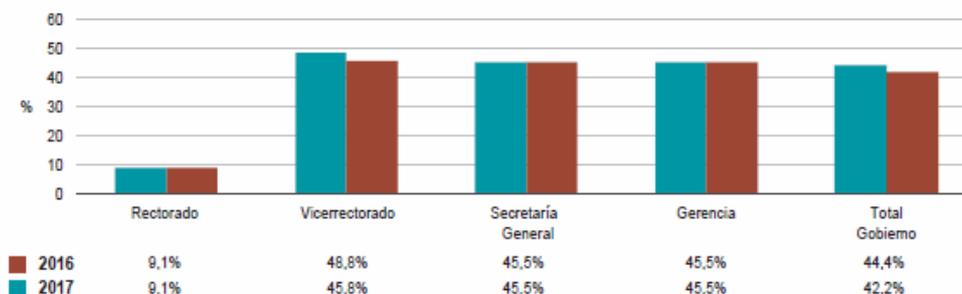


Nota: Datos a 10 de mayo de 2017.
 Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Fuente: Informe Impacto de Género 2018

En el Consejo Superior de Investigaciones Científicas observamos la escasa representatividad de mujeres por provincias, excepto en Córdoba.

Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas. Años 2016 y 2017

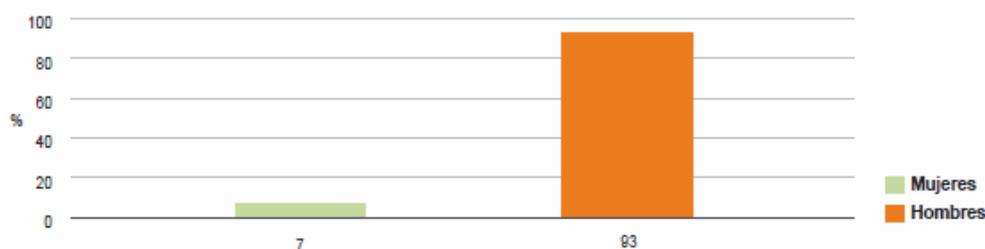


Nota: Datos a 11 de mayo de 2017.
 Fuente: Universidades andaluzas.

Fuente: Informe Impacto de Género 2018

A pesar de la enorme cantidad de mujeres en las universidades, observamos la escasa representatividad de las mujeres en el rectorado de las mismas.

Órganos de Gobierno de las Cajas Rurales Andaluzas según sexo. Año 2016.



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2016.
Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Fuente: Informe Impacto de Género 2018

Las cajas rurales son otro ejemplo de la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de decisión.

“Lograr una mayor paridad de género en las ganancias podría generar un aumento del 18% en la riqueza del capital humano”, asegura el último informe publicado por el Banco Mundial

Mientras las mujeres no estén en puestos de responsabilidad del mismo modo que los hombres, Andalucía estará perdiendo el talento y la fuerza de la mitad de su población que son las mujeres.

El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) también pone números a esta realidad: “La tasa de empleo en la UE aumentaría significativamente si las mujeres disfrutasen de un mayor grado de igualdad en la oferta educativa y el mercado laboral”. Eso generaría un incremento de la contratación de entre 0,5 y 0,8 puntos porcentuales en 2030 y de entre 2,1 y 3,5 puntos en 2050. “Si se produjeran esas mejoras, el empleo rondaría el 80% en 2050”, analiza el EIGE.

Se crearían de 6,27 a 10.5 millones de puestos de trabajo en 2050, de los que un 70% estarían ocupados por mujeres. En las previsiones más esperanzadoras (los mismos que tienen, por ejemplo, los Países Bajos) y eso produciría un incremento del PIB per capita de entre 6,1% y 9,6%, lo que equivale a entre 1,95 y 3,15 billones de euros solo en Europa.

Aprovechar el talento femenino podría aumentar el PIB entre un 6 y un 10% del PIB per capita y un 18% más de riqueza y desarrollo de Andalucía.

6. CONCILIACIÓN

En cuanto al desigual reparto en la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, hay dos consecuencias sociales directas con graves repercusiones para nuestro sistema contributivo de pensiones: la primera el aumento de la edad media de la maternidad, que en Andalucía en 2016 es de 32 años, y cada año va aumentando, y el descenso de la natalidad, estando la media de número de hijos por mujer en Andalucía en 1.32, siendo 2015 el primer año en el que hay más muertes que nacimientos.

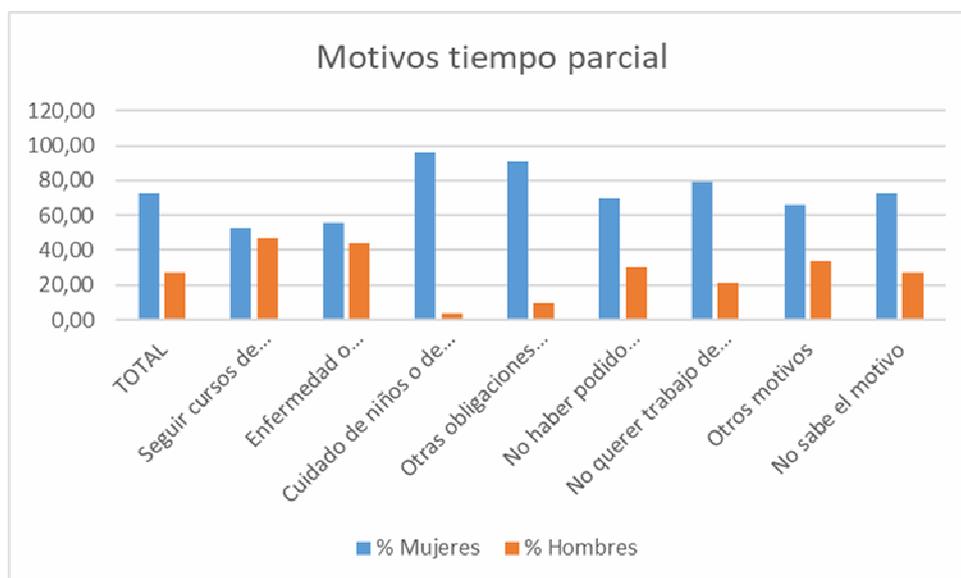
A nivel estatal El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha gestionado **268.328** prestaciones económicas por maternidad en 2017, lo que representa un ligero descenso con respecto a 2016. En Andalucía en 2016 se han percibido 47.283 prestaciones de maternidad. En cuanto a las prestaciones por paternidad percibidas en 2017, fueron 264.632, lo que supone un aumento del año anterior, en Andalucía han sido 42.959 (casi 4.000 más con respecto al año anterior).

En este mismo periodo se han registrado excedencias por cuidado familiar de las que 40.517 son a nivel nacional, de las cuales un 92.63% han correspondido a solicitudes presentadas por mujeres. 4.238 excedencias en Andalucía, con un 93.20% de mujeres, escasamente un 6.8% solicitadas por hombres.

A pesar del ligero descenso de la maternidad y aumento de la paternidad, no hay que olvidar que siguen siendo las mujeres las que concilian a costa de su esfuerzo personal, su tiempo y su estancamiento en la vida profesional

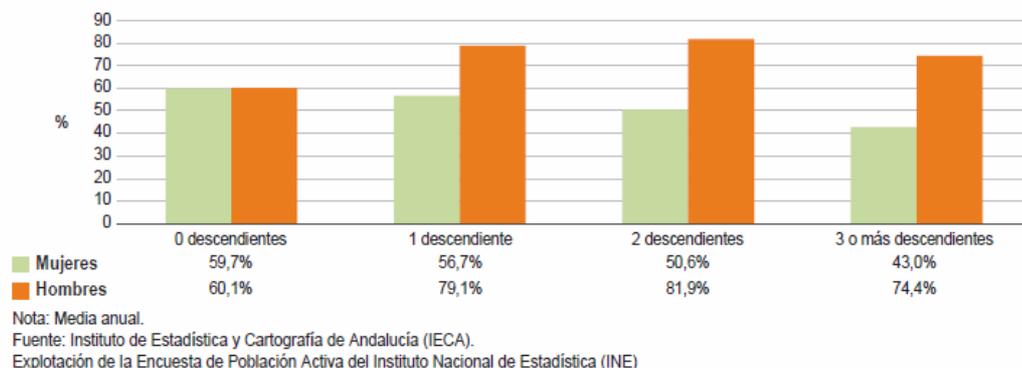
Con datos estatales ya que no hay andaluces, si analizamos los motivos que argumentan las personas sujetas a contratación a tiempo parcial, como ya hemos hecho en el apartado de contratación a tiempo parcial, hay mucha diferencia entre las respuestas de mujeres y hombres, puesto que un 96% de las mujeres responden que lo tienen por el cuidado de niños o adultos enfermos u otras obligaciones familiares, frente a un 4 y un 9% de hombres. No haber podido encontrar trabajo a jornada completa es una respuesta en el casi 80% de las mujeres frente a un 20% de los hombres.

Motivos tiempo parcial	% Mujeres	% Hombres
TOTAL	72,61	27,39
Seguir cursos de enseñanza o formación	52,84	47,16
Enfermedad o incapacidad propia	55,96	44,04
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	96,04	3,92
Otras obligaciones familiares o personales	90,68	9,32
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	69,92	30,08
No querer trabajo de jornada completa	78,82	21,21
Otros motivos	66,15	33,83
No sabe el motivo	72,86	27,14
Fuente INE 2016		



La ausencia de corresponsabilidad genera, además, que a mayor número de hijos e hijas, menos opciones de desarrollo profesional para las mujeres:

Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según sexo y número de descendientes en Andalucía. Año 2016



Fuente: Informe Impacto de Género 2018

En la gráfica se ve la diferencia entre la empleabilidad de los hombres, que es la más alta con 1 y 2 hijos, aunque disminuye un poco con el tercero o más. Sin embargo, en las mujeres disminuye paulatinamente a medida que aumenta el número de hijos/as, siendo equitativa únicamente cuando no se tiene ningún hijo/a.

Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según situación laboral (ocupados, parados), por las personas que realizan dicha actividad. 2009-2010 (horas y minutos)

	Hombres	Mujeres
Activos	2:36	4:10
Ocupados	2:21	3:46
- Empleadores o empresarios sin asalariados	2:05	3:55
- Asalariados	2:25	3:45
Parados	3:23	5:35
Inactivos	2:25	4:49
Estudiantes	1:10	1:33
Jubilados o pensionistas	2:56	4:38
Labores del hogar	(u) 5:01	6:16

(u) dato poco significativo

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE



Otra encuesta, aunque no actualizada desde el año 2010, cuyos resultados desde UGT Andalucía nos gusta destacar en la materia de conciliación es la de usos del tiempo: las mujeres invierten casi el doble de tiempo diario a actividades de hogar y familia, independientemente de la actividad que desarrollen (activas, ocupadas, paradas o inactivas) o el tipo de familia que sea (aunque aumenta el tiempo a medida que aumenta el número de hijos/as), este es un indicador importante para destacar que la disponibilidad horaria, tan valorada en el ámbito laboral, es un handicap importante para el desarrollo profesional de las mujeres.

La conciliación les supone a las mujeres una pérdida de opciones profesionales, poder adquisitivo y desarrollo de sus carreras, profesional. De 100 mujeres que deciden ser madres, 3 son despedidas, 7 renuncian al empleo y 35 solicitan reducción de jornada y salario.

Fuente Informe Organización Internacional del Trabajo "Maternidad y paternidad en el trabajo"

7. SALARIOS

La brecha salarial entre mujeres y hombres, como hemos dicho, es la diferencia de salarios en el sentido más amplio: retribución, complementos, pluses y cualquier otro concepto económico en dinero o en especie, que las mujeres dejan de percibir debido a las múltiples discriminaciones laborales que padecen, por el simple hecho de ser mujeres.

Esto tiene como resultado que las mujeres siempre y en todas las empresas, sea cual fuere su edad, su formación, su tipo de contrato, el sector en el que trabajen, etc. ganan de media, menos que los hombres.

Como hemos comentado en la introducción de este informe, estamos utilizando como fuente principal los datos de la Encuesta de Población Activa y Encuesta Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística. Publicado en noviembre de 2017 con datos de 2015, que no tiene las mismas variables que la Encuesta cuatrienal del año pasado, por esto habrá datos del 2014 o del 2015, según esté la disponibilidad de la variable de la comunidad autónoma, además, reiteramos los errores de muestreo que genera el hecho de mezclar los datos andaluces con Ceuta y Melilla.

Últimos datos relevantes

En España la brecha salarial de 2015 es del 22.86% o 23%

Estas diferencias afectan a más de 7 millones de mujeres, que dejan de percibir anualmente una media de 6.000 €, lo que supone una cifra de 41.975.624.936 €

En Andalucía la brecha es del 24.21%, que supone que 1.036.700 mujeres dejan de percibir 5.859,24€ al año, cuyo montante total es 6.074.274.108€

A pesar de que el gobierno de la nación vende como positivos los últimos datos publicados de 2015 con respecto a 2014 de brecha salarial entre mujeres y hombres, pues es cierto que en España del 23.25% ha descendido al 22.86%, si se profundiza por CCAA vemos que 11 han aumentado su porcentaje de brecha y solo 6 CCAA han descendido, entre las que se encuentra Andalucía, que ha pasado del 25.68% al 24.21%. Sin embargo, el descenso de nuestra CCAA es ficticio, puesto que en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (a

diferencia de la del año anterior) ha mezclado los datos andaluces con los datos de brecha de Ceuta y Melilla, cuya brecha del salario medio anual en 2014 era la más baja de toda España, un 8.69%, lo que desvirtúa enormemente los resultados de este año, y que no responde a la realidad de nuestra comunidad autónoma, que en 2014 era de las comunidades autónomas con el menor salario de mujeres junto con Extremadura.

Si el salario medio de las mujeres está por debajo de los 3.000 € del salario medio nacional, el salario medio de las andaluzas está por debajo del medio en más de 4.700 € al año.

Brecha por sectores

Andalucía: 27% de brecha en el sector de Industria, seguido de un 22% del sector servicios y un 21% en la construcción.

Brecha por tipo de contrato

Andalucía un 26% de brecha en los contratos indefinidos y un 10% los contratos temporales en Andalucía.

Brecha por tipo de jornada

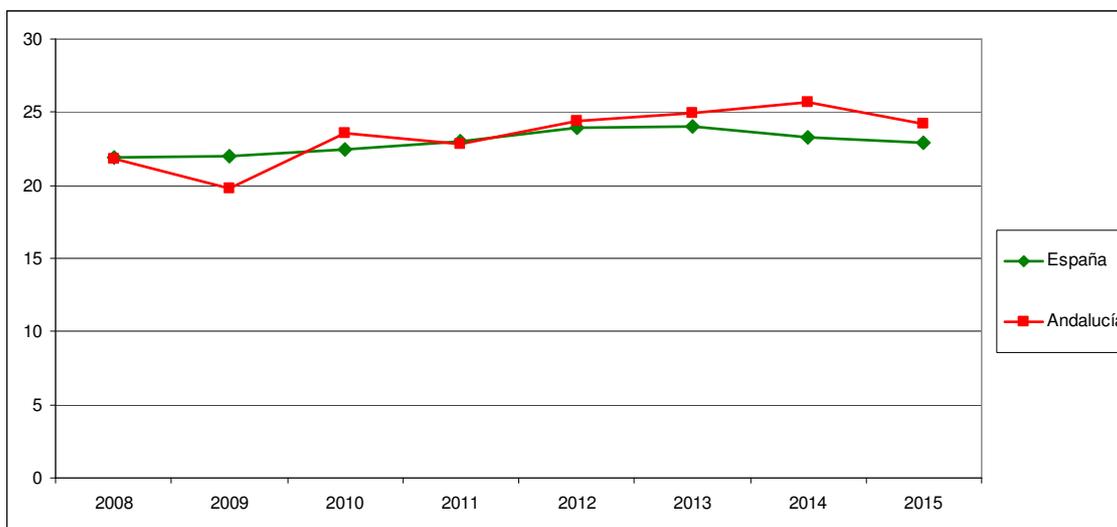
Andalucía: no hay datos por CCAA de 2015, solo globales, este año la brecha salarial es en España de un 12% en los contratos a tiempo completo y un 7% a tiempo parcial. En 2014 en Andalucía la brecha en los contratos a tiempo completo era del 10% a tiempo completo y en tiempo parcial era del 7% (salario hora)

Brecha por edad en Andalucía:

La brecha entre mujeres y hombres menores de 25 años alcanza en Andalucía el 39%, esta brecha baja al 20% en la franja de edad de 25 a 44 años, brecha que vuelve a subir al 28% de 45 a 55, siendo a partir de 56 años la brecha de un 23%.

Según los datos (de 2015) publicados en noviembre de 2017, de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, tenemos la siguiente gráfica:

AÑO	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Dif M/H	% brecha
Distribución salarial media					
2008					
Total Nacional	21.883,42	18.910,62	24.203,33	5.292,71	21,9
Andalucía	20.138,56	17.298,33	22.108,57	4.810,24	21,8
2009					
Total Nacional	22.511,47	19.502,02	25.001,05	5.499,03	22
Andalucía	20.906,33	18.371,23	22.908,86	4.537,63	19,8
2010					
Total Nacional	22.790,20	19.735,22	25.479,74	5.744,52	22,5
Andalucía	20.964,36	17.921,33	23.463,96	5.542,63	23,6
2011					
Total Nacional	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30	23
Andalucía	21.350,98	18.389,21	23.815,22	5.426,01	22,8
2012					
Total Nacional	22.726,44	19.537,33	25.682,05	6.144,72	23,9
Andalucía	20.891,63	17.828,44	23.592,08	5.763,64	24,4
2013					
Total Nacional	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	24
Andalucía	20.782,03	17.690,19	23.565,36	5.875,17	24,9
2014					
Total Nacional	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42	23,3
Andalucía	20.784,42	17.478,58	23.518,16	6.039,58	25,7
2015					
Total Nacional	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,9
Andalucía	21.381,03	18.340,96	24.200,20	5.859,24	24,2



El salario bruto medio anual en España es en 2015, de 23.106,30 euros. Son escasos los salarios elevados pero influyen fuertemente en la media. La ganancia de los hombres (25.992.76 euros) fue mayor que la de las mujeres (20.051,58), lo que hace que en España, en el año 2015 haya una brecha de 22.9 con un ligero descenso (un 0.4%) con respecto a la del 2013.

En Andalucía, sin embargo, en ese periodo tenemos una brecha salarial del 24.2%, **casi un punto y medio menos que el año anterior**. Pero ya hemos recalcado que la razón puede estar de introducir los datos de Ceuta y Melilla con Andalucía. Sea como fuere esta brecha significa que en Andalucía, las mujeres dejan de percibir 5.589,24 € al año, si esto se mantiene en una vida laboral de 35 años supondría la nada inestimable cifra de 195.623,24 €

En la gráfica podemos observar que las brechas salariales están aumentando desde el 2008 excepto en 2015, habrá que ver cuál es la tendencia en el año 2016.

En Andalucía en 2009, la brecha baja un 20% para subir 4 puntos al año siguiente y continuar aumentando hasta cerca del 26%, a pesar de que hay un ligero descenso a nivel estatal y andaluz en el 2015.

Encuesta anual de estructura salarial 2015
Resultados por CCAA: Ganancia media anual por trabajador

Sexo y Tipo de contrato
Unidades:

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H	Brecha
2015					
Total Nacional					
Total	23.106,30	20.051,58	25.992,76		
Duración indefinida	24.561,81	21.063,25	27.825,63	6.762,38	24
Duración determinada	16.422,50	15.571,82	17.274,93	1.703,11	10
Andalucía					
Total	21.381,03	18.340,96	24.200,20	5.859,24	24
Duración indefinida	22.994,53	19.428,38	26.287,93	6.859,55	26
Duración determinada	15.606,87	14.487,30	16.660,53	2.173,23	13

Elaboración Propia a través de la EPA

Si analizamos estos datos con respecto al tipo de contrato, vemos que la brecha entre mujeres y hombres se da más en la contratación indefinida que en la temporal, siendo en España el 24% y el 12%, y en Andalucía el 26% y 13% respectivamente.

Cuando son contratos a tiempo parcial también hay menos brecha salarial entre mujeres y hombres que cuando son contratos a tiempo completo, percibiendo 0.77 € menos las mujeres con contrato parcial, y las de tiempo completo 1.01 € de diferencia por hora de trabajo, aunque no tenemos datos por CCAA del periodo 2015, con lo que nos remitimos a los datos anteriores en la gráfica siguiente.

Encuesta de estructura salarial. Año 2014

Resultados por Comunidades Autónomas: Ganancia media por hora por trabajador y sexo

Tipo de jornada y sectores de la CNAE-09

Unidades: euros

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia
Total Nacional				
Andalucía				
Todos los sectores de actividad				
Total	10,81	9,93	11,43	1,50
Tiempo completo	11,32	10,67	11,68	1,01
Tiempo parcial	8,32	8,09	8,86	0,77
Industria				
Total	11,85	9,58	12,41	2,83
Tiempo completo	12,26	10,44	12,63	2,19
Tiempo parcial	7,77	7,03	8,65	1,62
Construcción				
Total	10,16	10,11	10,16	0,05
Tiempo completo	10,28	.	10,25	
Tiempo parcial	.	.	.	
Servicios				
Total	10,70	9,95	11,36	1,41
Tiempo completo	11,25	10,69	11,63	0,94
Tiempo parcial	8,36	8,15	8,90	0,75

Fuente INE

Con datos de 2015, se ven las diferencias salariales que existen según los sectores tengan mayor o menor representatividad de mujeres, como por ejemplo la construcción, pues podemos observar que el sector donde menos brecha salarial hay, tanto en Andalucía como en España 13 y 21%, puesto que el en el que menos mujeres hay. En Industria hay un 27% en Andalucía.

Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2015
Resultados por CCAA: Ganancia media anual por trabajador

Sexo y Sectores de actividad

Unidades:

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia € M/H	Brecha
2015					
Total Nacional					
Todos los sectores de actividad	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18	23
Industria	27.103,53	22.490,62	28.663,97	6.173,35	22
Construcción	22.660,82	20.060,54	23.113,93	3.053,39	13
Servicios	22.367,40	19.837,10	25.497,29	5.660,19	22
Andalucía					
Todos los sectores de actividad	21.381,03	18.340,96	24.200,20	5.859,24	24
Industria	25.652,21	19.898,74	27.124,83	7.226,09	27
Construcción	21.984,89	17.969,44	22.769,55	4.800,11	21
Servicios	20.774,40	18.270,04	23.698,97	5.428,93	23

Fuente INE

Por otro lado, las diferencias entre el sector público y el privado siguen siendo enormes. En España hay 17 puntos porcentuales de diferencia entre uno y otro sector, en Andalucía esa diferencia aumenta a 20 puntos, siendo la brecha salarial de mujeres y hombres en las empresas privadas del 32% en nuestra comunidad autónoma (también con datos de 2014)

Encuesta de estructura salarial. Año 2014

Resultados por Comunidades Autónomas: Ganancia media anual por trabajador y sexo. Otros resultados

Control de la empresa (público o privado)

Unidades: euros

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif H/M	Brecha
Total Nacional					
Total	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42	23
control de la empresa público	29.456,56	27.912,73	31.339,28	3.426,55	11
control de la empresa privado	21.450,91	17.685,04	24.719,87	7.034,83	28
Andalucía					
Total	20.784,42	17.478,58	23.518,16	6.039,58	26
control de la empresa público	29.218,54	27.286,71	30.937,94	3.651,23	12
control de la empresa privado	18.518,31	14.706,84	21.608,26	6.901,42	32

Siguiendo con la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE, los salarios de hombres y mujeres, según la edad, se elevan ya que se incrementan los años de profesión y la experiencia, pero el aumento no es igual entre mujeres y hombres.

Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2015
Resultados por CCAA: Ganancia media anual por trabajador

Sexo y Edad
Unidades:

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres		
2015					
Total Nacional				Diferencia €	Brecha
Todas las edades	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18	23
Menos de 25 años	11.039,53	9.534,67	12.454,32	2.919,65	23
De 25 a 34 años	18.251,51	16.591,95	19.910,23	3.318,28	17
De 35 a 44 años	23.335,61	20.593,48	25.930,81	5.337,33	21
De 45 a 54 años	25.474,81	21.771,55	28.959,09	7.187,54	25
55 y más años	26.327,00	22.024,79	30.145,96	8.121,17	27
Andalucía					
Todas las edades	21.381,03	18.340,96	24.200,20	5.859,24	24
Menos de 25 años	10.114,22	7.772,47	12.792,52	5.020,05	39
De 25 a 34 años	15.910,78	14.246,82	17.714,80	3.467,98	20
De 35 a 44 años	21.004,85	18.583,21	23.108,34	4.525,13	20
De 45 a 54 años	23.954,65	19.915,41	27.700,63	7.785,22	28
55 y más años	26.707,28	23.031,25	29.775,09	6.743,84	23

En el año 2015, entre mujeres y hombres menores de 25 años, las diferencias oscilan entre el 23% de de España y el 39% de Andalucía. Que ha subido mucho con respecto al año anterior. Otro pico alto está en el tramo de edad de entre 45 y 54, que en Andalucía sube hasta el 28%, quedando la brecha de más de 55, en un 27% en España y un 23% en Andalucía; nos llama mucho la atención la variabilidad de los datos con respecto al año anterior.

En cuanto a la formación de mujeres y hombres y la brecha salarial no hay datos de 2015 por comunidades autónomas, así que repetimos los del año anterior. Observamos que a mayor formación menor es la brecha entre mujeres y hombres, aun así oscila entre el 22 y 23% en España y entre el 24 y 25% en Andalucía entre las titulaciones más altas (diplomaturas, licenciaturas y doctorandos).

Encuesta de estructura salarial. Año 2014

Resultados por Comunidades Autónomas: Distribución salarial

Medias y percentiles por sexo y estudios realizados

Unidades: euros

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif M/H	% Brecha
Total Nacional					
Todos los estudios	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42	23
I. Menos que primaria	14.384,24	11.292,66	16.801,36	5.508,70	33
II. Educación primaria	15.765,18	11.972,92	18.581,72	6.608,80	36
III. Primera etapa de educación secundaria	18.040,94	14.374,47	20.682,82	6.308,35	31
IV. Segunda etapa de educación secundaria	21.266,78	17.737,98	24.895,06	7.157,08	29
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	24.710,29	19.969,08	28.074,15	8.105,07	29
VI. Diplomados universitarios y similares	28.281,94	25.493,61	32.873,92	7.380,31	22
VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios	35.493,89	31.008,07	40.503,45	9.495,38	23
Andalucía					
Todos los estudios	20.784,42	17.478,58	23.518,16	6.039,58	26
I. Menos que primaria	13.026,93	9.209,52	15.120,90	5.911,38	39
II. Educación primaria	14.744,42	11.190,75	17.500,99	6.310,24	36
III. Primera etapa de educación secundaria	16.773,23	12.873,15	19.240,42	6.367,27	33
IV. Segunda etapa de educación secundaria	20.553,34	16.818,60	23.996,75	7.178,15	30
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	23.260,43	18.142,74	26.478,25	8.335,51	31
VI. Diplomados universitarios y similares	25.356,18	22.256,50	29.408,64	7.152,14	24
VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios	32.007,71	27.603,78	36.608,61	9.004,83	25

Fuente:

Instituto Nacional de Estadística

Ahora, para intentar tener datos provinciales y más actualizados, cambiamos de fuente, teniendo en cuenta de que aquí estamos hablando de fuentes tributarias que no son equiparables a los datos de estructura salarial, pero es interesante vislumbrarlos también para analizar otras referencias.

Según los datos **del Mercado de Trabajo y Pensiones de la Agencia Tributaria del año 2016**, la brecha salarial por provincias en Andalucía quedaría de la siguiente forma:

	Salario Medio Anual	Salario medio Hombres	Salario medio Mujeres	Diferencia	Brecha
Total	18.835	21.026	16.281	4.745	23
Andalucía	14.868	16.608	12.755	3.853	23
Almería	13.661	14.568	12.517	2.051	14
Cádiz	15.803	18.084	12.767	5.317	29
Córdoba	13.683	15.181	11.845	3.336	22
Granada	15.008	16.346	13.441	2.905	18
Huelva	12.749	15.154	10.217	4.937	33
Jaén	12.462	13.386	11.208	2.178	16
Málaga	15.651	17.453	13.607	3.846	22
Sevilla	16.100	18.171	13.568	4.603	25

Fuente Mercado de trabajo y pensiones Agencia Tributaria. Año 2016

Estos son los únicos datos provinciales desagregados por sexos, al analizarlos, observamos que la brecha salarial en Andalucía, según la Agencia Tributaria, en 2016 es del 23%. En cuanto a los datos provinciales, Huelva y Cádiz son las provincias que más brecha salarial tienen entre mujeres y hombres con un 33 y un 29 por ciento respectivamente. Las que menos, son Almería con un 14% y Jaén con un 16%.

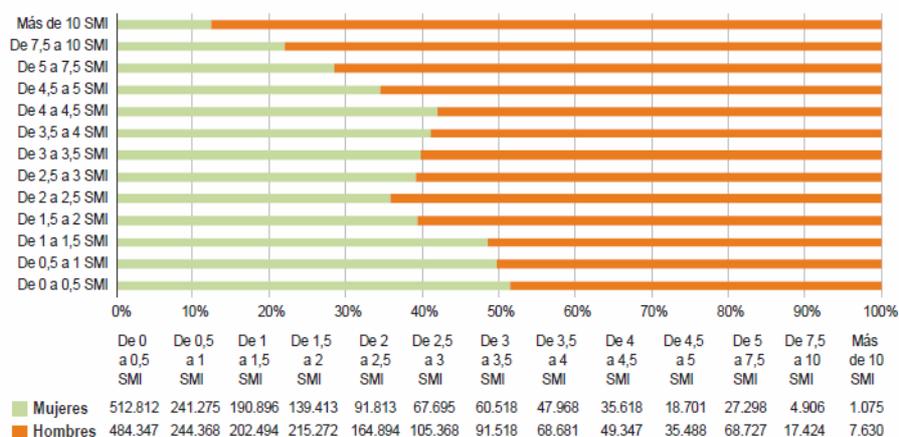
Andalucía	Salario medio total	Salario Mujeres	Salario Hombres	Diferencia	% Brecha
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4.501	3.230	5.308	2.078	39
Industria extractiva, energía y agua	25.819	21.502	26.740	5.238	20
Industria		12.755	20.372	7.617	37
Construcción y activ. inmobiliarias	18.369	11.909	13.424	1.515	11
Comercio, reparaciones y transporte	13.149	10.583	16.415	5.832	36
Información y comunicaciones	13.853	17.545	24.507	6.962	28
Entid. financieras y aseguradoras	31.381	24.943	37.515	12.572	34
Servicios a las empresas	12.962	10.527	15.583	5.056	32
Servicios sociales	21.307	19.096	24.300	5.204	21
Otros servicios personales y de ocio	8.924	7.342	10.462	3.120	30
Total	14.868	12.755	16.608	3.853	23

Fuente Mercado de trabajo y pensiones Agencia Tributaria. Año 2016

Analizamos según estos datos que la brecha en la industria es de un 37%, un 36% en comercio, un 34% en entidades financieras, y un 30% en servicios personales y de ocio.

Siguiendo con esta fuente tributaria, lo que sí vemos es que las mujeres son quienes perciben los salarios más bajos:

Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2015



Fuente Informe Impacto de Género 2018

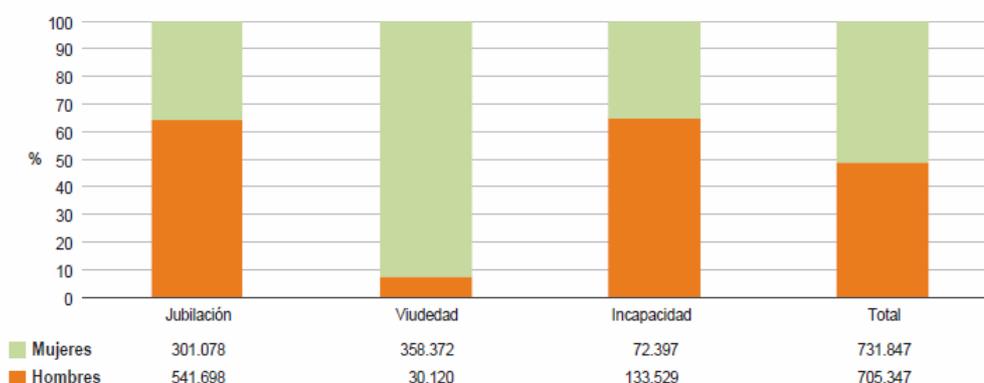
8. PENSIONES

Las consecuencias de la desigual posición de las mujeres en la sociedad y en el ámbito laboral suponen una brecha de género aún mayor en las pensiones.

A nivel estatal, las mujeres perciben un 37,35% menos que los hombres en la cuantía media de sus pensiones. En números absolutos, esto se traduce en 421,15 euros mensuales, que multiplicado por catorce (incluidas las dos pagas extraordinarias) asciende a 5.896,1 euros anuales que reciben menos las mujeres pensionistas, con respecto a los hombres, en nuestro país.

En Andalucía la brecha en las pensiones se sitúa en el 35.14%, con una diferencia de 360.27 € mensuales y 5.043,78 € anuales.

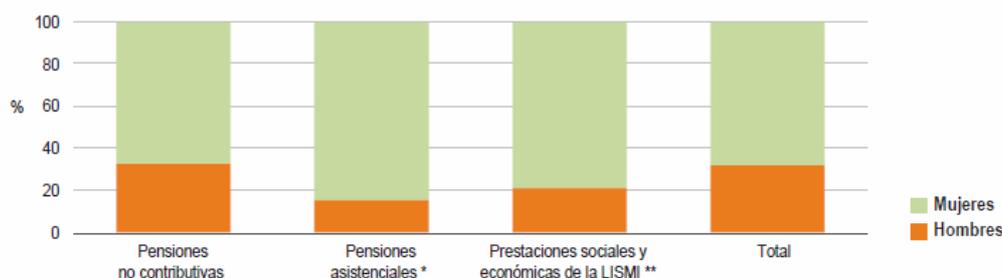
Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2016



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2016. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.
 Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Fuente Informe Impacto de Género 2018

Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación en Andalucía. Año 2016



Nota: Datos a diciembre de 2016.

* Personas beneficiarias por ancianidad o enfermedad del Fondo de Asistencia Social, reguladas por el R.D. 2620/1981.

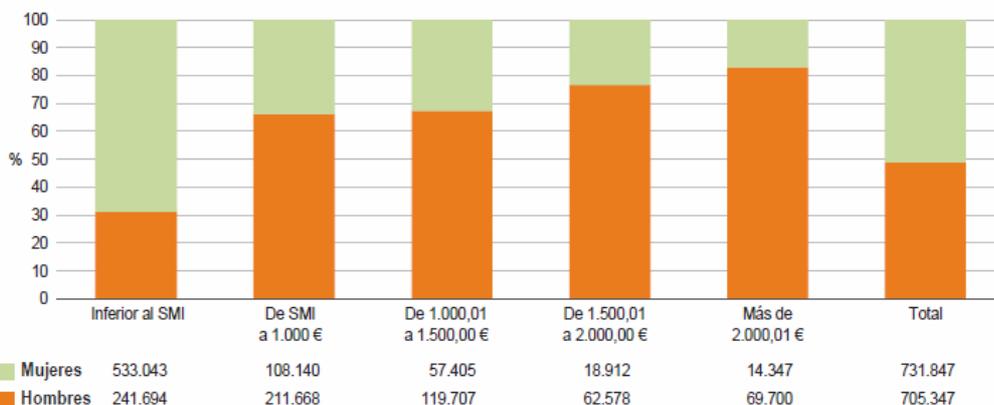
** Prestaciones socioeconómicas para personas con discapacidad.

Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

Si analizamos las gráficas y la representatividad de las mujeres en ellas, vemos que en las pensiones contributivas (salvo en las de viudedad), las mujeres tienen un porcentaje mucho menor, al contrario que en las pensiones no contributivas.

En cuanto a las pensiones contributivas, según el Informe de Evaluación de Impacto de Género de Andalucía 2018 con datos de 2016, se muestra que las pensiones contributivas por incapacidad y por jubilación fueron percibidas en más de 64% por hombres. Esto es un reflejo del modelo de relaciones laborales diferenciado de hombres y mujeres. La tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral se muestra también en la percepción diferenciada de las pensiones de viudedad, obtenidas por un 7,8% de hombres y un 92.2% de mujeres.

**Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía.
 Año 2016**



Nota: El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2016 ascendió a 655,20 euros/mes.
 Datos a 31 de diciembre de 2016. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.
 Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

La cuantía media de las pensiones es mayor cuando la percibe un hombre.

Las pensiones percibidas por los hombres son un 51.4% más cuantiosas que las de las mujeres.

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.

En Andalucía hay casi un 70% de mujeres que perciben una pensión menor al SMI.

Cuando nos centramos en las pensiones asistenciales, las mujeres son las receptoras mayoritarias de las pensiones no contributivas, un 67% del total, porcentaje que se hace mayor si hablamos de las pensiones asistenciales, si nos referimos a las prestaciones derivadas de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), concedidas a mayores de 65 años y a personas enfermas o discapacitadas, con una proporción del 84% de mujeres y de 16% de hombres



Luego concluimos el análisis de los datos confirmando que, una vez analizados, las mujeres siempre y en todas las empresas, sea cual fuere su edad, su formación, su tipo de contrato, el sector en el que trabajen, etc. ganan de media, menos que los hombres.

8 PUNTOS PARA ENTENDER LA BRECHA SALARIAL

Estos ocho puntos se manifiestan después de haber plasmado los datos en el epígrafe anterior, a modo de resumen conclusiones o ideas clave.

1. VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

La valoración del trabajo de las mujeres está muy condicionada por el papel que tienen social e históricamente y también a que las mujeres no suelen ser las protagonistas de las negociaciones de los salarios, ni individual ni colectivamente.

La desigual valoración de las mujeres en general, y en el mercado de trabajo en particular, es el sujeto principal de la brecha salarial.

¿Por qué no se valora el trabajo y el empleo de las mujeres?

- 1) El trabajo doméstico y de cuidados que realizan las mujeres en su ámbito familiar ni se visualiza ni se paga, luego no se valora
- 2) Los empleos (feminizados) relacionados con la realización de este trabajo doméstico y de cuidados se valoran económicamente muy por debajo a otros, ejemplo: ayuda a domicilio, limpieza, cuidado de niños/as y personas mayores, servicio doméstico, etc.
- 3) Los empleos de las mujeres están menos valorados económicamente puesto que ellas (ni individual ni colectivamente) negocian sus condiciones económicas igual que los hombres.
- 4) Las mujeres trabajan en sectores diferentes, promocionan menos, tienen peores condiciones laborales, se acogen en mayor medida a los derechos de conciliación, es decir, no tienen igualdad laboral con respecto a los hombres, por lo tanto, sus salarios son mucho menores.

La valoración económica del trabajo y del empleo de las mujeres es económicamente muy inferior a su valor social

2. SECTORES FEMINIZADOS

Como hemos visto en la presentación de los datos, la segregación consiste en que mujeres y hombres trabajan en sectores y ocupaciones distintas, fruto de la educación sesgada y de la elección diferenciada en sus opciones formativas.

En una misma empresa mujeres y hombres suelen hacer labores diferenciadas con una valoración económica distinta también, hay que diversificar el mercado de trabajo para una persona no se vea condicionada por su sexo a elegir una opción profesional determinada, y que si está feminizada, se pague y valore menos: limpieza, ayuda a domicilio y cuidado de personas, sanidad, educación, empleadas de hogar, etc.

Los sectores donde trabajan las mujeres son los peor valorados y por lo tanto remunerados

3. PROMOCIONES SEXISTAS

Lo hemos dicho en el epígrafe de techo de cristal, no se está aprovechando el talento de mujeres formadas con unas capacidades fundamentales para hacer que nuestra sociedad y nuestra economía se desarrolle y prospere.

La Ley Orgánica de Igualdad estableció unas cuotas de presencia equilibrada que no siempre se están cumpliendo, ni en la política, ni en otros órganos de representación supuestamente democráticos. Sin mujeres no habrá desarrollo humano y económico acompasados.

Tenemos que dejar de valorar distinto a mujeres y a hombres, sobrevalorando criterios que en la práctica, supone excluir a las mujeres en puestos de poder y de representación.

Las mujeres tienen que estar en los puestos de toma de decisiones para adaptar el mercado de trabajo a sus necesidades e intereses.

4. CATEGORIAS IGUALES O DIFERENTES

Es en la sentencia del Hospital Gregorio Marañón, la primera vez que se reconoció una brecha salarial y se habló de trabajos de igual valor. Para que dos trabajos se consideren de igual valor se deben analizar estos requisitos, el Tribunal Constitucional en su sentencia 145/1991, de 1 de julio, consideró discriminación sexista indirecta una diferencia retributiva establecida en convenio colectivo entre la categoría profesional de peón –mayoritariamente hombres- y la categoría profesional de limpiadores –mayoritariamente mujeres- cuando **ambas categorías profesionales realizaban trabajos manuales de un igual valor.**

Aún hoy existen muchos convenios colectivos con este doble rasero de valoración discriminatoria.

Hay categorías profesionales que encubren discriminaciones salariales de mujeres

5. PLUSES Y COMPLEMENTOS SALARIALES

Hay que supervisar los pluses y su aplicación, 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. Si una mujer trabaja en una cinta de distribución se le debe pagar un complemento por los riesgos laborales y la dureza de ese tipo de trabajo, al igual que al hombre al se le paga un complemento por llevar una maquinaria.

Es fundamental sustituir el requisito de la disponibilidad horaria por el de productividad y organización, 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. Si una mujer adapta su jornada para cuidar a su hija, y es productiva pero no tiene disponibilidad, no se le debe penalizar económicamente pagándole menos.

Las mujeres perciben menos pluses que los hombres estos pluses se relacionan con la disponibilidad y con características de trabajo masculinizados

6. REDUCCIONES DE JORNADA

Un 35% de las mujeres que son madres reducen su jornada y su salario para conciliar. Esto supone que reducen entre un octavo y la mitad de su salario para poder cuidar a un/a menor de 12 años. Ese dinero es irrecuperable, y la mayoría de las veces las pone en un estatus inferior en sus empresas, perdiendo la opción de promocionar o desarrollar su carrera profesional.

Muchas de las diferencias salariales que se dan en los centros de trabajo se deben a las numerosas mujeres que reducen su horario y salario para conciliar, aunque no es ni mucho menos el único factor de la brecha salarial..

Las reducciones por guarda legal son mayoritariamente de mujeres, suponen una reducción de salario y una mayor dificultad de desarrollar su carrera profesional

7. CONTRATOS TIEMPO PARCIAL

7 de cada diez contratos a tiempo parcial son de mujeres, y lo hacen en muchos casos debido a que no pueden compatibilizar un empleo y las responsabilidades domésticas que no comparten. Pero muchas otras declaran que no han tenido otra opción de insertarse al mercado laboral, es una forma de contratación que supone muchas consecuencias negativas para quienes la padecen: menor salario, menor cotización, menos prestaciones por desempleo, pensiones ínfimas.

El contrato a tiempo parcial supone dependencia económica de las mujeres e imposibilidad de conseguir una pensión digna

8. CONCILIACIÓN

Las mujeres siempre han trabajado, pero históricamente se han ocupado de las labores domésticas o de cuidados, cumplían con el rol reproductivo que se les imponía socialmente en contraposición al rol productivo de los hombres, el

modelo del que veníamos y que es nuestra herencia es: mujeres amas de casa y hombres padres (sustentadores económicos) de familia.

Actualmente vivimos en una sociedad en la que ya existe la igualdad formal entre mujeres y hombres, las normas la amparan y reconocen, pero en la realidad aún persisten muchas discriminaciones y diferentes roles ocupados por mujeres y hombres de una forma totalmente vigente.

Los permisos maternales y paternales no equiparados, el hecho de que la mayor parte de los derechos de conciliación sean ejercidos por las mujeres en las empresas y además, el menor salario de las mismas, delimita un avance real hacía la corresponsabilidad de los cuidados.

El trabajo doméstico y de cuidado de menores y personas dependientes, realizado por las mujeres en mayor medida que los hombres, según las encuestas de uso del tiempo, sigue siendo un importante hándicap para la igualdad real, ya que las labores domésticas y las responsabilidades de cuidado disminuye la empleabilidad de las mujeres.

Además, la concepción de que el salario de la mujer es secundario es algo muy común y socialmente aceptado. El salario de las mujeres en la familia, cuando hay más ingresos, que además suele ser el de menor cuantía, sea con el que se sufraguen los gastos domésticos y de cuidados que la mujer, por estar trabajando fuera de casa “no asume” como funciones propias de su sexo. Con lo que muchas veces a las mujeres “les sale caro” ir a trabajar, pues del poco salario que perciben tienen que descontar los gastos económicos que supone externalizar las tareas de limpieza, cuidado de menores, de mayores o de personas con discapacidad, cuando existen.

La conciliación no compartida es un estigma para que las mujeres desarrollen sus carreras profesionales en el mercado de trabajo actual

8 MUJERES QUE VALEN MAS DE LO QUE GANAN

Mujeres que valen mas de lo que ganan, son ejemplos que hemos querido destacar con nombres de mujeres basados en casos reales, de mujeres también, que no tienen compensación económica por su esfuerzo personal, ni por su trabajo diario, que tienen empleos precarios, que no disfrutan de tiempo personal ni de descanso suficiente, que invierten años y salud a coste cero para sus parejas, para sus familias y para la sociedad en la que viven, una generosidad no recompensada, pero que tiene un valor económico.

1. LOLA

Lola y Jose inician su relación de pareja a los 20 años, Lola y José se licencian en Derecho. Lola empieza a trabajar a los 23 años en un despacho privado por 800 € al mes.

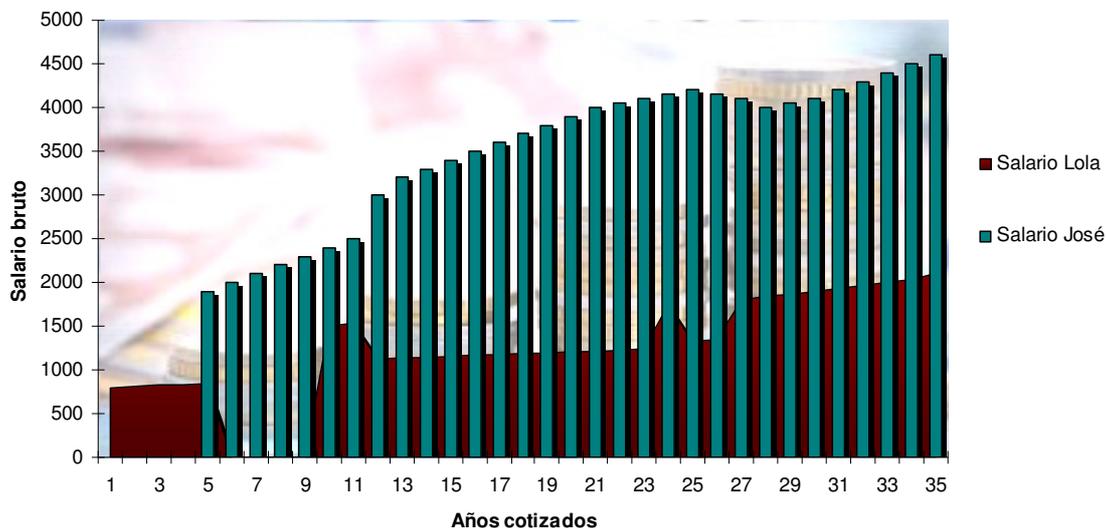
José finaliza la carrera y empieza a trabajar 4 años mas tarde que Lola, en la administración, después de aprobar unas oposiciones, cobrando 1.900 € al mes.

Lola y José tienen su primera hija cuando Lola tiene 27 años, a ella no le renuevan el contrato del despacho cuando comunica su embarazo. A continuación, está cuatro años sin trabajar ni cotizar, criando a la pequeña. Estudia oposiciones y consigue una plaza de auxiliar administrativo (una categoría mucho más baja para su titulación) a los 28 años, a los 31 deciden tener un segundo hijo. A partir de la incorporación de la maternidad, Lola solicita una reducción de jornada y salarial del 25% hasta que su hijo cumple los doce años. En ese mismo periodo José consigue promocionar en su empleo.

Una vez incorporada a la jornada completa, 5 años después, Lola debe solicitar de nuevo una reducción de jornada para cuidar a su madre durante dos años. José no ha dejado de aumentar su salario y ha explotado todas sus opciones de desarrollo profesional dentro de la Administración, mientras Lola no ha

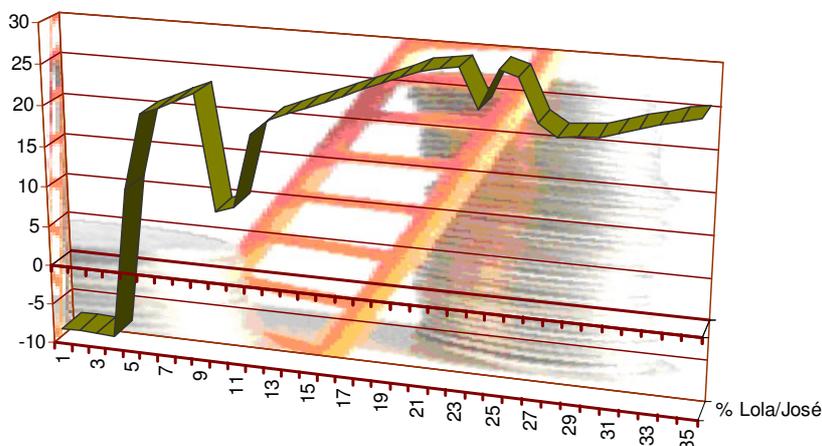
conseguido estudiar para presentarse a los procesos de promoción interna ya que estaba muy ocupada en el cuidado de sus hijos y su madre.

Brecha Lola y José



Si Lola hubiera desarrollado la misma carrera profesional que su marido, hubiera ganado casi 67.000 € más en su vida laboral, pues la brecha entre ambos salarios oscila una vez que ambos trabajan (a partir del 4º año), entre el 11 y el 29%. Esta brecha se perpetua y acrecienta en las pensiones, pues Lola ganará una pensión contributiva de unos 1.200 € mientras José gana la máxima, que si se jubilara este año sería de 2.567,28 €, hay unos 1.367 € de diferencia, un 53%. Luego en la pensión de jubilación, la brecha aumenta en casi 28 puntos porcentuales desde los últimos años de cotización de ambos.

% BRECHA



Dos personas con una formación exactamente igual, tienen unas carreras profesionales muy diferentes, debido a cuestiones relacionadas con el género puesto que el caso de Lola, que es quien se ha responsabilizado del cuidado de los hijos y la persona dependiente en la familia, no es un caso aislado, si no un fenómeno demostrado estadísticamente: la ausencia de corresponsabilidad en las familias y la asunción de las cargas familiares por las mujeres. Además, el salario que le corresponde a Lola de partida era menor, por las oportunidades profesionales que han tenido en función a su género también.

La carrera de José ha sido uniforme y no se ha visto afectada por el nacimiento de sus hijos ni por la enfermedad de su suegra, la carrera de Lola ha sido intermitente y ha estado condicionada por la enorme diferencia a la hora de asumir las responsabilidades familiares que eran de los dos, puesto que son miembros de la misma familia.

2. SUSANA

Susana y Alfonso entran a trabajar, ambos con 20 años, en la misma empresa de servicios, Susana con la categoría de Limpiadora y Alfonso con la categoría de Cristalero, el contrato de ambos es a tiempo completo por 40 horas semanales, las funciones de Susana son la limpieza de los edificios y las funciones de Alfonso es la limpieza de ventanas y escaparates.

Alfonso gana una media de 100 € mas al mes que Susana por las diferentes categorías profesionales y los salarios que se les reconoce por el Convenio del sector, además, la hora extra se le paga a Alfonso a 25 €, mientras que a Susana 20 €, 5 € menos, Además, Alfonso recibe un plus de peligrosidad de 30 € al mes que Susana no percibe.

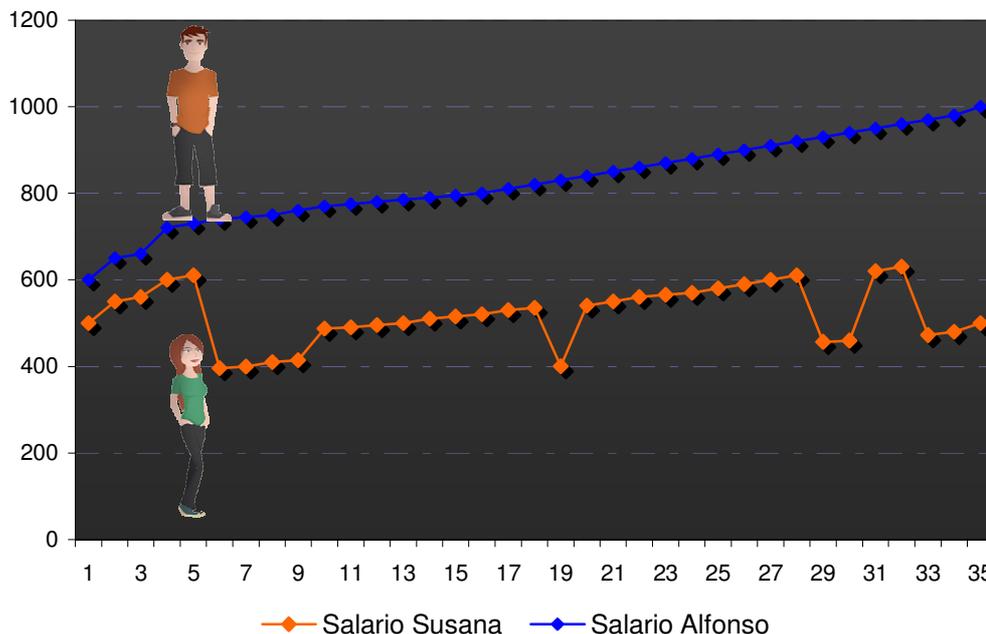
A los cinco años de incorporarse a la empresa, Susana tiene su primer hijo y solicita una reducción de jornada en turno de mañana, para eso tiene que reducir un 35% de su jornada, y de su salario. Ambos reciben un plus de asistencia por 25 € al mes que Susana pierde por la reducción de jornada.

Hay una reestructuración de la empresa y a los diez años de estar trabajando, debido a la crisis, la empresa hace a las Limpiadoras contratos a tiempo parcial, para que ejecuten su trabajo en diferentes sitios, el tiempo de desplazamiento de uno a otro lugar de trabajo no se le computa como tiempo

de trabajo efectivo ni se le abona el transporte, de hecho, les han reducido a todas el plus de transporte en función de las horas que trabajan, a pesar de que tienen que desplazarse igualmente. Susana debe ir a 3 oficinas diferentes todas las mañanas, para limpiar dos horas en cada una, los veinte minutos de media que le supone ir de un lugar a otro, en total una hora de desplazamiento, ni se le paga ni se cotiza, luego Susana trabaja 7 horas y le cuenta y cotiza por seis.

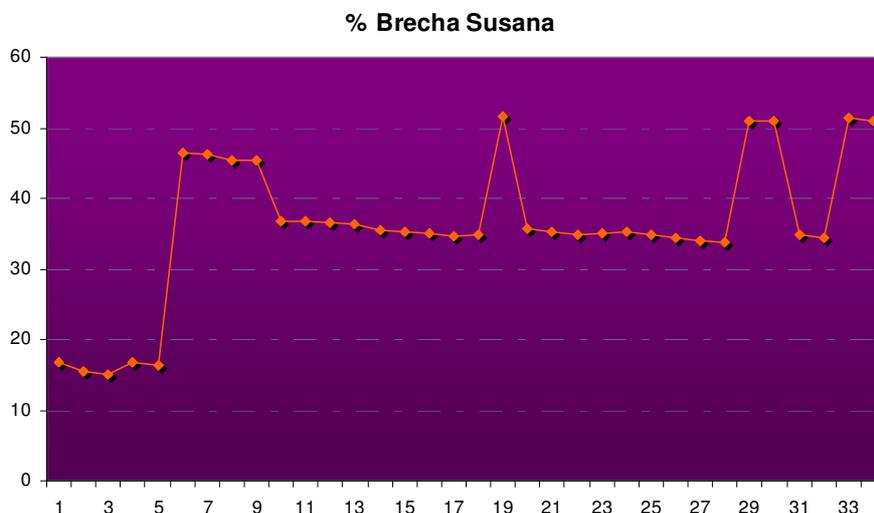
Alfonso no se ha visto afectado en su tiempo de contrato, además, tiene el coche de la empresa para desplazarse de un lugar a otro que sí le computa como tiempo de trabajo efectivo.

En este caso, además de la diferencia explicada anteriormente en cuanto a la valoración de las categorías y su diferencia económica, el plus y el tiempo de trabajo efectivo, se ve en la gráfica que Susana, en el 6º año la bajada es por la reducción por guarda legal del 35%, también se puede ver que, al décimo año de trabajo en la empresa, Susana debe renunciar a su reducción de jornada por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y convertir su contrato en uno de tiempo parcial. Las otras bajadas de salario se deben a largos tiempos por Incapacidad temporal anuales, debido a problemas de salud relacionados con su trabajo: enfermedades musculoesqueléticas y otras similares que le hacen tener largos tiempos de baja en el año 18, 27, 28 y a partir del 33 y que no se le reconocen como enfermedad profesional, si no como enfermedad común, lo que lleva aparejado un 25% menos de salario.



Alfonso tiene tres hijos, pero eso no le ha condicionado en su empleo puesto que su mujer no tiene empleo y se ha ocupado de todo, además, tiene un accidente de trabajo en el año 24, pero se le computa como tal y no tiene merma económica en su salario.

A Susana le hace falta tiempo para jubilarse debido a su menor cotización y al final opta a una pensión de 400 € teniendo que trabajar más años con mala salud y peores condiciones, sin embargo Alfonso adquiere una pensión de unos 700 € al mes



3. PEPA

Pepa trabaja en una cocina de un gran hotel, ha solicitado una adaptación horaria de mañana, sin reducción de jornada, para cuidar a su hija de 4 años y se encarga del desayuno buffet del hotel, uno de los reclamos para la clientela del mismo. Trabaja las mismas horas que sus dos compañeros que se encargan de la comida y de la cena respectivamente, con mucha menos afluencia de público, y sin embargo, gana unos 300 € menos el mes, misma categoría, mismo horario, diferente percepción del trabajo, no percibe el plus de turnicidad ni el de productividad.

Salario	Mes	Año	Vida laboral
Pepa	1500	21000	735000
Rafa	1800	25200	882000
Cayetano	1950	27300	955500

4. ANTONIA

Antonia es arquitecta en una empresa de construcción, son cinco en el equipo, ella desconocía el salario de sus compañeros, es la única mujer. Decidió no tener hijos para poder desarrollar su carrera profesional pues era su prioridad vital, todos sus compañeros tienen descendencia. Ella pensaba que ganaba lo mismo que los demás, cual fue su sorpresa cuando le pasaron el diagnóstico que desde su Comité y Recursos Humanos estaban haciendo para la negociación del Plan de Igualdad, y comprobó que la media salarial de sus compañeros era mucho mas alta que la suya, había unos 600€ mensuales de diferencia. Todos, menos ella, tenían mejoras económicas con respecto a lo establecido en el convenio colectivo.

Salario medio	Mujeres	Hombres	Diferencia	% Brecha
Categoría Arquitecto técnico	2150	2793	643	23

5. MATILDE

Matilde tenía 57 años cuando la despidieron de su empresa de toda la vida, no tiene el tiempo suficiente cotizado ya que ha tenido que estar de excedencia en varios periodos para atender a enfermedades graves de su padre y de su madre, 2 y 3 años respectivamente. Sus compañeros pueden jubilarse antes que ella y con un salario mayor, puesto que han tenido una mayor opción de promocionar en sus puestos de trabajo. Ahora está recibiendo una ayuda familiar de 450 € al mes, mientras que Paco y Ángel están percibiendo unos 1.500 € de pensión de jubilación.

Percepción económica/tiempo	1-3 años	3-6 años	>7 años	Media prestaciones
Matilde	450	1200	1300	983
Paco	1450	1500	1600	1517
Ángel	1550	1600	1700	1617

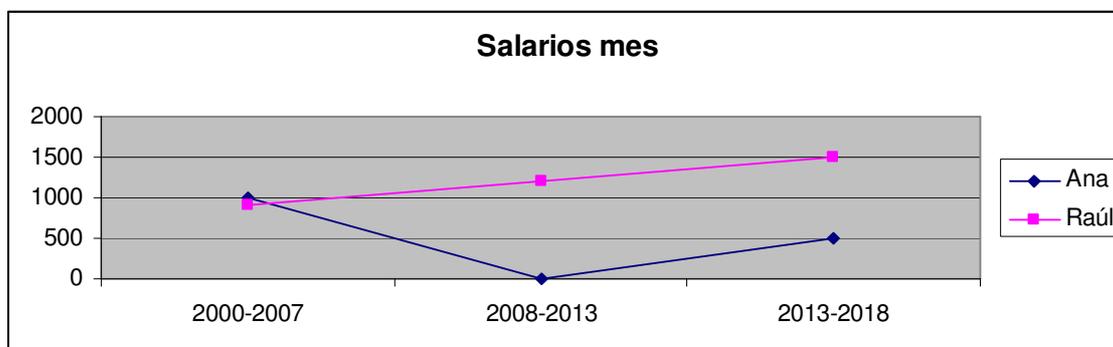
6. MANUELA

Madre de tres hijos y separada, su ex pareja, Cristóbal, no le pasa la pensión de alimentos desde hace cuatro años, a pesar de denunciarlo este se ha declarado insolvente, aunque tiene vive con su madre y tiene un taller clandestino en el que arregla coches. Manuela trabaja limpiando casas por horas y no llega a los 900 €, no ha podido acceder a un empleo mejor al tener que hacerse cargo en exclusiva de los pequeños, apenas ha cotizado a la seguridad social.

	Ingresos mensuales	Gastos familiares mensuales	Diferencia
Manuela	900	800	100
Cristobal	1200	200	1000

7. ANA

Ana empezó a trabajar de azafata de congresos a la vez que estudiaba psicología, llevaba siete años con empleos esporádicos en la misma empresa, la despidieron por quedarse embarazada ya que en ese trabajo la imagen era tan importante. 5 años fuera del mercado de trabajo cuidando a su hija ha conseguido un trabajo a tiempo parcial en una tienda. Su pareja y padre de la pequeña, Raúl, que empezó a estudiar a la vez que ella, tiene un trabajo fijo en un gabinete de atención psicológica a menores y gana unos 1.500€ al mes.



8. AMINA

Amina es empleada de hogar interna en una casa desde hace ocho años, gana el Salario Mínimo Interprofesional y lo poco que le han ido subiendo cada año el IPC, unos 950 € al mes, ha estado un año sin cobrar nada pues tuvo que hacerse cargo de su suegro enfermo la despidieron, y no tuvo derecho a desempleo, la volvieron a contratar dos años después. Su marido Mohammed es camarero, gana menos que sus compañeros y cotiza menos horas de las que trabaja, pero gana 1.200€ al mes trabajando menos horas al día y tiene derecho a unos 600 € de desempleo.

8 SOLUCIONES PARA LA IGUALDAD SALARIAL

En el ámbito Laboral

Desde UGT Andalucía tenemos el gran reto que es eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres, para eso tenemos que valorar igual lo que hacen las mujeres que lo que hacen los hombres en todos los aspectos, por esto reivindicamos:

1. Promover una Ley de Igualdad Salarial
2. Sancionar por la autoridad laboral a empresas y administraciones que discriminen a mujeres en razón de su sexo.
3. Restringir y endurecer las contrataciones a tiempo parcial
4. Fomentar medidas de acción positiva para que las mujeres puedan trabajar en todas las ocupaciones y promocionar igual.
5. Recuperar los servicios públicos de cuidados y aumentar las medidas de conciliación en las empresas y administraciones públicas.
6. Fomentar la corresponsabilidad en las familias y la equiparación de derechos, para que mujeres y hombres se alternen en el cuidado de menores y mayores
7. Invertir dinero público en programas dirigidos a la igualdad en el empleo
8. Retirar ayudas públicas a empresas o entidades que discriminen a mujeres.

En la Negociación colectiva:

1. Introducir en la negociación colectiva la aplicación del concepto de "igual retribución por trabajos de igual valor.
2. Conocer qué es lo que ganan las mujeres y los hombres y el porqué de la diferencia salarial entre ambos.
3. Equiparar, simplificar y definir las categorías profesionales en femenino y masculino o en términos neutros.
4. Supervisar la aplicación de los complementos salariales para que se perciban igual por mujeres y a hombres.

5. Cambiar las políticas de recursos humanos e incentivar formación en igualdad para las personas que las gestionan
6. Corregir los efectos de la reforma laboral con medidas compensatorias, especialmente en lo relacionado con trabajos temporales o a tiempo parcial.
7. Establecer estrategias con el objetivo de hacer desaparecer las discriminaciones tanto directas como indirectas
8. Establecer mecanismos de racionalización de los horarios y valorar económicamente en los convenios mas la productividad y la organización que la disponibilidad.
- 9.

En los Planes de Igualdad:

Cuando vamos a analizar la realidad en las empresas para negociar un Plan de Igualdad, hay que tener en cuenta la realidad diferenciada de los hombres y las mujeres en la empresa, por eso es conveniente:

1. Obligar a las empresas a aportar en los diagnósticos 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
2. En especial analizar a qué categorías se aplican los complementos profesionales, y si son categorías feminizadas o masculinizadas.
3. Establecer objetivos encaminados a alcanzar una igualdad salarial de mujeres y hombres con medidas correctoras de discriminaciones salariales.
4. Incentivar una valoración de puestos no sexistas, acordes a las funciones y establecer medidas de promoción de mujeres.
5. Consolidar las medidas negociadas en el Plan en esta materia en el Convenio colectivo posterior.
6. Equiparar salarios de categorías equivalentes
7. Aumentar las medidas de conciliación, de fomento del empleo, de limitación de la temporalidad y el tiempo parcial
8. Valorar el talento de las mujeres en las empresas y que formen parte de los comités de dirección.

Tenemos que tener en cuenta que las mujeres se afiliarán al sindicato en el que se vean representadas, donde vean que hay mujeres, y en el que se defienda su derecho a la igualdad laboral y salarial.

En las Organizaciones Sindicales:

1. Fomentar la afiliación y participación de las mujeres en el sindicato
2. Formar y sensibilizar a los cuadros sindicales en las discriminaciones laborales de las mujeres.
3. Formar a delegados y delegadas en la brecha salarial y en las fórmulas de corrección en los convenios y planes de igualdad
4. Fomentar el papel de la mujer en la negociación de convenios colectivos y en planes de igualdad
5. Garantizar una participación equilibrada de las mujeres en los órganos de decisión del sindicato.
6. Ofrecer servicios técnicos de asesoramiento en igualdad de oportunidades a los y las representantes sindicales.
7. No firmar convenios colectivos ni planes de igualdad que contengan cláusulas discriminatorias hacia las mujeres.
8. Instaurar políticas sindicales que contemplen la perspectiva de género.