

INFORME DISCRIMINACIÓN

RETRIBUTIVA 2012



Andalucía

Secretaría de la Mujer

UGT ANDALUCÍA

ÍNDICE

1. Introducción
2. Marco Normativo
 - a) Normativa Europea
 - b) Normativa nacional
3. Conceptualización
 - a) ¿Qué entendemos por retribución?
 - b) Discriminación Directa
 - c) Discriminación Indirecta
 - d) ¿Igual salario para trabajos de igual valor?
4. Causas de la discriminación retributiva hacia las mujeres
 - a) Roles y Estereotipos
 - b) Desvalorización del trabajo de las mujeres
 - c) Segregación del Mercado de Trabajo
5. Datos de la brecha salarial
6. Política salarial desde la perspectiva de género
 - a) Negociación Colectiva desde la perspectiva de género
 - b) Valoración de los puestos de trabajo
 - c) Definición grupos o categorías profesionales
 - d) Pluses salariales y mejoras del Convenio Colectivo
7. Posicionamiento de UGT Andalucía frente a la discriminación salarial
8. Propuestas de UGT Andalucía para eliminar la discriminación retributiva
 - a) Recomendaciones en la negociación de Convenios Colectivos
 - b) Recomendaciones en la negociación de Planes de Igualdad
9. Conclusiones

1.- INTRODUCCIÓN

¿Se merece alguien trabajar sin obtener remuneración? Pregunta clave en los tiempos que corren cuando se suceden cierres de empresas con listas de mujeres y hombres que van a la calle llevando meses trabajando gratis.

Partamos de esta pregunta como punto de análisis para hacer memoria del rol que las mujeres han desempeñado a lo largo de la Historia, que siguen desempeñando en grandes poblaciones del mundo, y que aún hoy, aunque en menor medida, sigue estando presente en los estados democráticos.

La lógica del sistema de producción capitalista entiende por salario el valor que se otorga al trabajo desempeñado por una persona, que depende, a su vez, de las condiciones laborales que se pacten previamente entre empresariado y persona empleada. No obstante, la dicotomía salario versus trabajo se sale de estos márgenes cuando hablamos del trabajo desempeñado por las mujeres, cuando este trasciende el mundo laboral y queda vacío de valor, a falta de un análisis de la riqueza que genera el trabajo realizado en la esfera privada.

¿A qué nos estamos refiriendo? A que al valor del trabajo hay que darle una nueva dimensión, y entenderlo dentro y fuera del ámbito productivo, y terminar por romper con la tradicional división entre el ámbito de lo público, dominado por los hombres, y la esfera de lo privado, donde la mujer ha estado privada de autonomía y poder adquisitivo. Y es aquí donde se gestan las discriminaciones que hoy día sufren las mujeres por el mero hecho de pertenencia a un sexo determinado, discriminaciones que se disparan en numerosos y amplios sentidos, pero en las que vamos a centrarnos tratan de lo que concierne al valor del trabajo.

Para entrar de lleno en la importancia de erradicar la discriminación salarial que a día de hoy sufren todavía las mujeres, y sólo aludiendo al primer mundo, cabría insistir en la persistencia de un sistema de organización social basado en el dominio del sexo masculino sobre el femenino, denominado Patriarcado. Pero decir también que, si este sistema antes se asentaba con pies de plomo, ahora persiste con pies de barro. Patriarcado que las mujeres empoderadas, y todas las demás mujeres, trabajadoras asalariadas, trabajadoras cuidadoras, remuneradas o no, están haciendo tambalearse con toda su implicación social, a través de una inserción laboral sin vuelta atrás, y una formación de muchas profesionales capaz de ajustarse a las demandas del mercado más allá de la credibilidad que se le otorga.

Organización social, por tanto, arcaica, la de este Patriarcado que se tambalea con la pertinencia de poner en marcha políticas sociales activas en pro de la igualdad de sexos, que son de obligado cumplimiento en Democracia, y que opone resistencia con la supuesta conveniencia de no activar estas políticas en momentos de crisis económica.

Exhortar, también, que el modelo social está cambiando a través de la lucha activa de organizaciones feministas, asociaciones de mujeres, así como de sindicalistas que dan rostro de mujer a sindicatos como la UGT, con amplia trayectoria de lucha social, y que ahora integra en su andadura la lucha desde la perspectiva de género.

2.- MARCO NORMATIVO

a) Normativa Europea

La eliminación de la brecha salarial es un objetivo fundamental en la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Y es materia a tratar desde las distintas regulaciones hechas tanto a nivel nacional como internacional.

De esta manera, podemos remontarnos al Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 1957, o **Tratado de Roma** de, que en su art. 119 establece la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo.

El Protocolo 14 sobre política social comunitaria del **Tratado de Maastricht** (1992) recoge el principio de igualdad de trato salarial sin discriminación por razón de sexo, y legitima la adopción de "medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales", lo que vienen a ser las denominadas acciones positivas.

La **Directiva 75/117/CEE**, de 10 de febrero de 1975, en relación a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros, define el concepto de igualdad retributiva como igual retribución para un trabajo igual o un trabajo al que se atribuye un mismo valor.

El artículo 141 del **Tratado de Ámsterdam** (1997), establece:

1. “Cada Estado miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor”.
2. “Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el *empresario al trabajador* en razón de la relación de trabajo”.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
 - b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.
3. “El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el art. 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido, el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.
 4. “El principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”, lo que vienen a ser las denominadas acciones positivas.

En la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, proclamada en Niza en el 2000, dice en el Art. 23 que “la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El Principio de Igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”.

La **Comunicación de la Comisión Europea, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**, detalla acciones con arreglo a cinco áreas: igualdad independencia económica, salario igual a trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones, fin de la violencia sexista, igualdad en la acción exterior; además de un capítulo de cuestiones transversales.

La **Resolución sobre la comunicación de la Comisión, relativa a un Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor**, tiene por objeto ofrecer consejos prácticos a las empresas, a los interlocutores de la negociación colectiva, a nivel empresarial, sectorial e intersectorial. Este código pretende la eliminación de las formas de discriminación basadas en el sexo en los casos que las estructuras retributivas se basan en sistemas de clasificación y de valoración de puestos de trabajo, y para ello hace una serie de recomendaciones sobre análisis retributivos y sobre la conveniencia de adoptar planes de acción para suprimir este tipo de discriminaciones

b) Normativa Nacional

Constitución española

El derecho a una retribución no discriminatoria se establece en la Constitución, que consagra la igualdad entre todas las personas y la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Art. 9.2: encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art. 14: establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 35.1: reconoce que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Estatuto de los Trabajadores

Art. 4.2. c) Se reconoce como derecho básico de los *trabajadores* el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad... etc.

Art. 17.1: declara que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del *empresario* que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo,... a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón sexo,... etc.

Art. 22. 4: establece que “la definición de las categorías y grupos se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres”.

Art. 28: “el *empresario* esta obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa e indirectamente, y cualesquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres

Art. 5: “Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo... incluidas las retributivas... etc”.

Art 6: Discriminación directa e indirecta.

1. “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.
2. “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en

atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

3. “En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

Art. 11: Acciones positivas.

1. “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

2. “También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

La regulación de los Planes de Igualdad implica el compromiso de las empresas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la aplicación de medidas de igualdad que lleven a la eliminación de posibles desigualdades.

El **art. 45** dice que las empresas están obligadas a respetar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Asimismo el **art. 46** establece la obligación de las empresas de incluir medidas en los planes de igualdad dirigidas a la eliminación de las desigualdades en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo...”.

3. CONCEPTUALIZACIÓN

El valor que se le da al trabajo femenino y la segregación ocupacional en función del sexo en el mercado laboral constituyen unas de las fuentes fundamentales de la discriminación salarial de las mujeres.

El trabajo que las mujeres realizan, por lo general, se percibe como desigual al de los hombres y como inferior al mismo, y ello se traduce en los menores salarios que perciben.

a) ¿Qué entendemos por retribución?

- Se entiende por **retribución**, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresariado al trabajador y la trabajadora en razón de la relación de trabajo
- El término retribución debe entenderse, por tanto, en sentido amplio, de manera que incluya absolutamente todos los conceptos retributivos percibidos por el trabajador y la trabajadora directa o indirectamente, en dinero o en especie, beneficios sociales, cualquier tipo de complemento, mejoras voluntarias a la Seguridad Social, planes de pensiones, etc.

b) Discriminación Directa

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

La discriminación directa por razón de sexo se produce cuando las mujeres perciben un salario menor por el mismo trabajo, lo que supone un claro incumplimiento de nuestra legislación. La actuación más eficaz una vez observada esa cuestión es la denuncia ante la Inspección de Trabajo.

c) Discriminación Indirecta

Se entiende la discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

d) Igual salario para trabajos de igual valor

Dos trabajos se consideran de igual valor si les corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a:

- Capacidades: conocimientos, aptitudes, iniciativas, relaciones humanas
- Esfuerzo: físico, mental y emocional
- Responsabilidades: de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información, y sobre la seguridad y el bienestar de las personas, sobre la planificación, organización y desarrollo
- Condiciones de trabajo

El sistema de valoración de puestos de trabajo debe valorar estos en función de los requisitos de la tarea que se desempeña y de la naturaleza de la misma, independientemente del sexo de la persona que lo ocupe.

4. CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA HACIA LAS MUJERES

No podemos entender la discriminación salarial entre mujeres y hombres si no analizamos la diferente situación de unos y otras en el mercado laboral. La desigualdad retributiva viene a ser una más de las desigualdades que soportamos las mujeres en el mercado laboral: discriminación en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, etc. Sin embargo la desigualdad retributiva es una de las discriminaciones más invisibles, y de las menos denunciadas.

La discriminación por razón de sexo es una cuestión estructural y social. A continuación se describen las principales causas:

a) Roles y Estereotipos:

La principal causa de la brecha salarial es la prolongación de unos roles y estereotipos del pasado, fruto de la división sexual del trabajo, que persisten en nuestra sociedad y por tanto en el mercado de trabajo. El patriarcado ha relegado durante mucho tiempo a las mujeres al espacio privado y al trabajo sin retribuir, mientras los hombres se han situado en el entorno de la vida productiva y pública. Esto tiene sus consecuencias en el presente, donde las mujeres aún soportamos que nuestro trabajo profesional esté menos valorado económicamente y que sigamos asumiendo, casi con exclusividad, tareas de cuidado en el ámbito familiar.

El crecimiento acelerado de la inserción laboral de las mujeres debería haberse traducido en un mayor equilibrio salarial entre ambos sexos, pero no ha sido así. La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo no ha roto la tradicional asignación de roles que se desarrollan en los diferentes espacios. Las mujeres mantienen su rol tradicional de madre y ama de casa, asumiendo la doble jornada laboral, o se ven obligadas a elegir entre una vida profesional o crear una familia.

La tradición y los estereotipos llevan a que frecuentemente sean las mujeres y no los varones los que abandonen, temporal o definitivamente, sus empleos para dedicarse al cuidado de las personas dependientes, o que para ello reduzcan su jornada laboral. En cualquiera de los casos, los ingresos de las mujeres y sus carreras profesionales quedan claramente mermados.

b) Desvalorización del trabajo de las mujeres

Con frecuencia, las mujeres ganan menos que los hombres por trabajos del mismo valor, aún cuando los trabajos requieran requisitos similares en cuanto a habilidades, cualificación y experiencia. Las competencias de las mujeres se valoran menos que las de los hombres, estableciéndose dos categorías distintas, con salarios diferentes y adjudicando cada una de las categorías a cada uno de los sexos.

La infravaloración de las competencias y habilidades que se precisan para el desarrollo de determinados trabajos que tradicionalmente vienen desempeñando las mujeres lleva a que éstas estén situadas en los niveles más bajos de la clasificación profesional. Hablamos de trabajos que reproducen en el ámbito laboral aquellas tareas que las mujeres han desarrollado y desarrollan

en el ámbito privado, tales como la limpieza, o el cuidado de personas, y que tienen escaso reconocimiento social.

En contraposición, se produce una sobrevaloración de los puestos de trabajo que normalmente ocupan los hombres, como la responsabilidad sobre equipos de maquinaria, y que se traducen en mejores salarios, y mayores asignaciones de pluses y complementos. Esta sobrevaloración del trabajo masculino aparece también cuando los hombres se adentran en profesiones tradicionalmente desempeñadas por mujeres, como es el caso del mundo de la costura, con sus grandes modistos, o el mundo de la restauración, con los conocidos hombres chef.

Pero la menor valoración del trabajo desempeñado por las mujeres se produce en la asignación de pluses y complementos. Como hemos señalado anteriormente, se aplican en mayor medida a puestos ocupados en su mayoría por hombres, en atención a la penosidad derivada del empleo de la fuerza física, o a la toxicidad de la manipulación de elementos químicos. Estos elementos no son tenidos en cuenta cuando hablamos de trabajos feminizados que también conlleva en su desempeño penosidad y toxicidad como son los puestos de limpieza. Riesgos psíquicos derivados de la atención continuada, la precisión o la alta velocidad de trabajos feminizados no son reconocidos con pluses ni complementos.

c) Segregación del Mercado de Trabajo

La segregación ocupacional hace referencia a la concentración de las personas trabajadoras en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo en función del sexo. Las mujeres y los varones suelen trabajar en sectores distintos y, dentro del mismo sector o empresa, las mujeres, a menudo, se concentran en los

empleos peor pagados. Hablaríamos de dos clases de segregación ocupacional en razón del sexo.

- **Segregación Horizontal:** las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres, empleándose como administrativas o técnicas, en el sector servicios (empleo doméstico sin cualificar), en la enseñanza. Los hombres se dedican más a la dirección de empresas y de la Administración Pública, industrias manufactureras y construcción, agricultura y pesca, maquinaria, Fuerzas Armadas, etc.

En la Unión Europea, más del 40% de las mujeres trabaja en sanidad, educación y en la administración pública, siendo en estos sectores el doble de los varones. Por el contrario, las mujeres están infrarepresentadas en los puestos de gestión y de toma de decisiones, donde sólo ocupan el 32% de los puestos de gestión de las empresas de la Unión Europea, el 10% de los consejos de administración de las grandes compañías y el 29% de los empleos científicos y tecnológicos.

- **Segregación Vertical:** hace referencia a la diferenciación sexual por grados y niveles específicos de responsabilidad o puestos, donde las mujeres normalmente ocupan puestos inferiores. Un dato relevante es que el 75% de los puestos de responsabilidad en entidades públicas y privadas están ocupados por hombres.

El incremento del nivel formativo y de la participación de las mujeres en el mercado laboral no ha tenido su debida correspondencia con la adquisición de puestos de responsabilidad de las empresas. De esta manera estaríamos ante el denominado **Techo de cristal**, caracterizado por lo siguiente:

- Se puede definir como la barrera invisible a partir de la cual las mujeres no pueden crecer profesionalmente debido a distintos factores: el principio de designación por elección, el choque cultural, y el nivel de excelencia exigido a las mujeres
- Nivel formativo sin correspondencia con puestos de responsabilidad
- Abandono o estancamiento de la carrera profesional debido a una difícil conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Embarazo como principal obstáculo de desarrollo profesional
- 9/10 excedencias por cuidado de menores son solicitadas por mujeres

5. ALGUNOS DATOS DE LA BRECHA SALARIAL

En términos generales, la brecha del paro entre mujeres y hombres se ha reducido, pero esto no significa una mejora de la situación laboral de las mujeres, sino que ha empeorado concretamente la de los hombres. Se trata de un acercamiento de ambos sexos, aunque no en el plano de la igualdad, sino en las malas notas del desempleo. En situaciones de mayor empleo se detecta un incremento de la brecha salarial, lo que viene a ratificar el componente de género que tiene el hecho de que existan diferencias salariales entre mujeres y hombres.

El menor nivel adquisitivo de las mujeres nos lo muestra claramente la tasa de actividad, que sigue siendo tan dispar entre mujeres y hombres, y que según los datos de la EPA del 4º trimestre de 2011 es para los hombres del 67,5%, y del 50,5% para las mujeres. En relación al paro el dato más elevado lo registran las mujeres con el 33,1%, frente al 29,8% de los hombres. La tasa de empleo es bien diferente, para los hombres del 47,4%, y para las mujeres del 33,8%.

A continuación se detallan datos extraídos de fuentes oficiales:

a) Encuesta de Estructura Salarial Anual 2008. Datos relativos a España

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

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

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

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

b) Informe INE. Mujeres y Hombres en España 2010

Las diferencias salariales aumentan con la edad

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

En el año 2007 las diferencias salariales son menores para las mujeres hasta los 34 años, a partir de esa edad las diferencias se acentúan. Este comportamiento se explica en gran medida por la mayor cualificación (tipos de ocupación, nivel de estudios, etc.) de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad. Otra interpretación a tener en cuenta es el incremento de la maternidad a partir de los 32 años y con ello el estancamiento de la carrera profesional, o la mayor salida del mercado laboral.

La tasa de empleo femenino va disminuyendo conforme aumenta el nº de hijos/as, lo que es inversamente proporcional si hablamos de los hombres. Las mujeres ejercen en mayor parte los derechos de conciliación, la edad reproductiva de las mujeres sigue siendo determinante en la consolidación de los puestos de trabajo y en la percepción de salarios, pues entre los 30 y 55 años es cuando los hombres consiguen incrementar y consolidar la masa salarial, mientras que las mujeres sólo lo consiguen hasta los 30-32 años, a partir de ahí se incrementan los índices de maternidad, y como consecuencia, las fluctuaciones en las entradas y salidas del mercado laboral.

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

En aquellos hogares cuya persona de referencia es varón, el ingreso medio del hogar es de 27.411 euros. Si la persona de referencia es una mujer, el ingreso medio por hogar es de 23.706 euros, casi 4 mil euros de diferencia.

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

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

Según la información que proporciona la Encuesta de Condiciones de Vida 2008, si la madre trabaja el 63,2% de los y las menores de tres años acuden a centros de educación preescolar o infantil, mientras que si la madre no trabaja este porcentaje se reduce hasta el 30,0%.

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

La brecha salarial de género tiene un fuerte impacto en los ingresos a lo largo de toda una vida laboral, y como coletazo unas pensiones para las mujeres insuficientes, siendo su media un 31% menor que la de los hombres.

c) Anuario. Perspectiva de género Estadístico de Andalucía 2010. Instituto Andaluz de Estadística de Andalucía

En Andalucía la ganancia media de los hombres es de 22.108,57 € anuales, frente a los 17.298,33 € de las mujeres, un 22% menos, que son casi 5.000 € menos anuales de media. Las diferencias retributivas aparecen en todas las categorías laborales, y en todos los puestos de trabajo.

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

Si vemos los **sectores** de actividad, en la industria las mujeres ganan un 30% menos que los hombres, en la construcción un 7% y en los servicios un 23%. En cuanto al **tipo de contrato**, entre las personas con contrato indefinido las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres, mientras que entre las personas contratadas por tiempo determinado, la diferencia salarial de las trabajadoras se reduce a un 17%.

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

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

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

Otras razones por las que las mujeres ganamos menos son las **modalidades** y **tipos de contrato** que se nos ofrecen dentro del mercado laboral, así según datos del INE:

- Las mujeres ocupamos el 78,29% de los trabajos a tiempo parcial, lo que además de reportarnos un bajísimo poder adquisitivo, es muestra, en gran parte, que asumimos las tareas que conciernen al ámbito doméstico
- Los contratos temporales representan en las mujeres un 37,25%, modalidad contractual que lleva consigo la inestabilidad en el mercado laboral, y con ello menores oportunidades de desarrollo profesional, social y personal
- Las mujeres tienen una menor percepción salarial en conceptos de pluses y complementos, tales como los de antigüedad o disponibilidad, pluses muy sujetos a contratos indefinidos que disparan la brecha salarial entre mujeres y hombres,

6. POLÍTICA SALARIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

a) Negociación Colectiva desde la perspectiva de género

La negociación colectiva es el instrumento básico para eliminar las discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral. Las mujeres tenemos todavía una escasa representatividad en las mesas de negociación de los Convenios Colectivos, espacio donde se deciden las condiciones laborales, y por tanto, salariales, de la población trabajadora.

Las mujeres han participado en la firma de un 34% de los convenios vigentes en Andalucía, no es mucho pero si representa una mejora respecto al 27% del 2003 y mucho más con respecto al 13% del 2002.

b) Valoración de los puestos de trabajo

Son varias las cuestiones a tener en cuenta en el análisis y valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género:

1. No se valoran los requisitos y cualidades que aparecen en puestos de trabajo ocupados predominantemente por mujeres (destreza, minuciosidad, repetición, etc.)
2. No se aplican los mismos criterios cuando se valora una actividad desarrollada por mujeres que por hombres
3. Se realiza una valoración doble o múltiple de criterios que recogen los mismos requisitos bajo nombres distintos, y que benefician más a los hombres (generalmente a actividades realizadas en sectores masculinizados)
4. Se aplican criterios que tienen efectos discriminatorios porque mujeres y hombres desarrollan determinadas tareas con un nivel diferente por motivos sociales o físicos
5. Se aplican criterios discriminatorios de interpretación (ejemplo: responsabilidad únicamente como responsabilidad de dirección, penosidad: relacionado con fuerza bruta y no con cargas posturales)

6. Valoraciones poco transparentes, las formulaciones vagas, falta de definiciones, dejan márgenes de valoración que pueden ser aprovechadas en su interpretación en función de un determinado sexo
7. Utilización de diversos sistemas de valoración con lógicas diferentes según vaya destinado a unos u otros grupos o categorías de trabajadores y trabajadoras

c) Definición grupos o categorías profesionales

Hay muchos convenios que no definen las categorías o grupos profesionales pero se adjudican retribuciones diferentes en trabajos equivalentes.

Hay definiciones de categorías que utilizan criterios discriminatorios que no son relevantes dentro de la empresa y que son ajenos a la prestación laboral en cuestiones que afectan a características personales, por influencia de criterios estereotipados.

d) Pluses salariales y mejoras del Convenio Colectivo

Algunos complementos salariales a los que hay que prestar atención:

- Antigüedad: dado que las mujeres son contratadas mayoritariamente en trabajos temporales o a tiempo parcial, y que la realidad contractual dominante es por obra o servicios, la antigüedad debería computarse desde la primera relación contractual sea cual fuere el tipo de contrato y no desde la fecha de inicio del contrato indefinido
- Las cláusulas que regulan los complementos de penosidad, peligrosidad deberían recoger expresamente que pueden corresponder tanto a riesgos de tipo psíquico como postural que se dan en sectores con mayor presencia femenina

- La disponibilidad horaria, la prolongación de jornada y complementos similares sólo deberían concederse cuando el puesto así lo exija, no cuando el trabajador o la trabajadora 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.

Respecto a otros beneficios del Convenio Colectivo: seguros de vida o accidente, ayudas al estudio, ayudas a la dependencia, etc.. hay que tener en cuenta que estas mejoras del convenio se condicionan a una antigüedad determinada en la empresa, a un tipo de jornada o a determinadas categorías profesionales, y pueden discriminar en su aplicación a las mujeres.

7. RECOMENDACIONES DE UGT ANDALUCÍA PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

a) Recomendaciones en la negociación de Convenios Colectivos

- El Convenio debe tener una estructura retributiva transparente y complementos salariales neutrales
- Es interesante sustituir las categorías por grupos profesionales definiendo las funciones en función al puesto y no a las personas que lo ocupen
- Una vez identificadas las fuentes de discriminación hay que modificar esa situación
- Establecimiento de cláusulas de medidas de acción positiva que corrijan, en un plazo determinado, la situación de discriminación

- Medidas que permitan un mayor acceso de mujeres a las categorías en las que estén subrepresentadas
- Promover la participación de las mujeres en la negociación colectiva y en los sindicatos, y defender una negociación colectiva con perspectiva de género

b) Recomendaciones en la negociación de Planes de Igualdad

- Estudiar la evolución de las retribuciones percibidas por mujeres y hombres anualmente
- Establecer estrategias con el objetivo de hacer desaparecer las discriminaciones tanto directas como indirectas; para esto es necesario obtener una información completa sobre la retribución del conjunto de las trabajadoras y de los trabajadores
- Establecer como medida de *Acción positiva* incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales detectadas
- Observar el tipo de complementos salariales que se pagan y como se distribuyen entre los géneros
- Regular complementos que respondan a riesgos de tipo psíquico o postural que se dan en sectores con mayor presencia femenina
- Valorar que el complemento salarial de antigüedad responda desde la primera relación contractual independientemente del tipo de contrato
- Extender los beneficios o percepciones al personal con contrato temporal o parcial, modalidades contractuales sujetas en su mayoría a las mujeres
- Velar porque la prolongación de la jornada laboral y la disponibilidad horaria esté en función, únicamente, de las necesidades del puesto
- Velar porque la percepción de pluses, complementos o premio contra absentismo se respeten para aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género, víctimas de acoso moral por razón de sexo, o de acoso sexual. Asimismo deberán respetarse para aquellas trabajadoras y trabajadores

que se hallen en situación de reducción de jornada para la atención de menores o personas dependientes, con objeto de hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral

- Velar porque los despidos por causas objetivas no penalicen a las mujeres por encontrarse de baja maternal o durante la baja paternal de los hombres al no cumplir objetivos
- Revisar que las categorías profesionales estén en femenino y masculino o en términos neutros

8. POSICIONAMIENTO DE UGT ANDALUCÍA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Desde UGT Andalucía entendemos que la discriminación salarial entre mujeres y hombres sigue estando vigente, principalmente por dos razones: la rentabilidad empresarial (es altamente rentable que un sector de la población gane menos), y la persistencia de una mentalidad machista (en la que el trabajo

por fin confiere autonomía a la mujer pero todavía inestable independencia). Además, la actual coyuntura económica de crisis está empobreciendo a la población en general, lo que entraña un mayor peligro para las mujeres, pues éstas tienen un mayor riesgo de exclusión social.

Es importante dejar claro que la causa última de la discriminación salarial es la discriminación estructural de las mujeres en el mercado de trabajo, y en la sociedad, pues todas las diferencias de trato y de oportunidades se retroalimentan.

Informes elaborados por empresas niegan la existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres, pero la realidad es que desde la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía no hemos tenido ocasión de analizar ninguna empresa donde las mujeres no ganen menos que los hombres. Y es que la discriminación salarial es una fuente de beneficios para las empresas, a la vez que comulga con la persistencia de actitudes poco dadas a la integración en igualdad de condiciones de las mujeres en el ámbito productivo.

Desde la aprobación de la legislación de igualdad, convenios colectivos y planes de igualdad pueden contener alguna mención genérica de no discriminar por razón de sexo, pero son escasos aquellos que introducen medidas correctoras ante discriminaciones retributivas.

El valor del trabajo, como ya hemos analizado, es muy subjetivo, y se muestra desigual según hablemos de trabajos masculinizados o feminizados, en detrimento de estos últimos. La segregación ocupacional, en función del sexo, del mercado de trabajo, sigue distanciando a las mujeres de aquellos puestos mejor remunerados, más afines al sujeto masculino por educación, usos y costumbres. Los roles de género y la división sexual del trabajo ha propiciado que mujeres y hombres elijan determinados empleos; y esto ha provocado una fuerte segregación profesional.

La erradicación de la discriminación salarial es una de las premisas de nuestra Organización en la negociación de los Convenios Colectivos, y materia fundamental a tratar en la negociación y elaboración de los Planes de Igualdad. El eje de retribuciones es el más complicado de negociar en los Planes de Igualdad, ya que solventar las desigualdades en este aspecto entraña un coste económico que la inmensa mayoría de las empresas no están dispuestas a asumir. Más complicado aún ante el actual panorama económico, que tiene tan bloqueada la negociación de Convenios Colectivos y de Planes de Igualdad.

Propuestas de UGT Andalucía para la eliminación de la brecha salarial

- ▶ La forma más clara de entrever posibles desigualdades consiste en realizar un análisis de género de las tablas salariales de los convenios colectivos, y dar explicación de cómo se aplican dichas tablas a los hombres y a las mujeres de la empresa
- ▶ Para corregir las discriminaciones retributivas se hace necesario cumplir con la obligatoriedad de registrar los Planes de Igualdad y de adoptar las medidas de igualdad necesarias en los convenios colectivos
- ▶ Una mayor efectividad vendría de un mayor control por parte de la Inspección de trabajo en el seguimiento y aplicación de estas medidas y planes de igualdad por parte de las empresas
- ▶ Establecer la obligación empresarial de disponer de un libro de registro actualizado en que figuren, desagregadas por sexo, todas las retribuciones, cualquiera que sea el concepto, que perciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Este libro registro que deberá estar a disposición de la representación legal de trabajadores y trabajadoras
- ▶ Establecer el derecho de recibir de la empresa, al menos anualmente, información sobre las retribuciones que abona, con expresión de los conceptos económicos desglosados por sexo e individualizados, junto a la relación de cada una de las personas que presta servicios en la misma

UGT Andalucía tiene entre sus principales objetivos la erradicación de las discriminaciones por razón de sexo que se dan en el mercado laboral. No habrá una plena integración social y laboral de las mujeres hasta que no lleguen a tener un reconocimiento económico equivalente al de los hombres. Como representantes de trabajadores y trabajadoras reivindicamos la igualdad como

un objetivo sindical prioritario, pues la igualdad es la base desde la que se construye cualquier sociedad democrática que se precie de serlo.

La crisis económica muestra ya su cara más amarga ante un receso generalizado en las políticas de igualdad, y pone de manifiesto el desinterés de las empresas en reconvertirse en organizaciones socialmente responsables. Lo primero que hacen las empresas es negar la existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres, pero la realidad es que desde UGT Andalucía no hemos visto todavía ninguna empresa dónde las mujeres no ganen menos que los hombres.

UGT Andalucía entiende que la crisis no puede solventarse a costa de ralentizar aún más las Políticas de Igualdad, y no concibe una salida de la crisis que menoscabe los logros conseguidos, sino que debe hacerse a través de la apuesta de un nuevo modelo productivo en el que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea premisa fundamental para consolidar una sociedad justa y solidaria.