INFORME BRECHA SALARIAL 2016



UGT Andalucía

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 3

PARA ENTENDER EL PROBLEMA: EL PUNTO DE PARTIDA 5

DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 5

PARA DIMENSIONAR SOCIALMENTE EL PROBLEMA: DATOS 8

BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES. 13

PARA DARLE NOMBRE AL PROBLEMA: ¿POR QUÉ CARMEN GANA MENOS QUE JUAN? 22

PROPUESTAS SINDICALES: ¿QUÉ PODEMOS HACER POR CARMEN? ... 25

En ámbito Laboral 25

En la Negociación colectiva: 25

En los Planes de Igualdad: 27

INTRODUCCIÓN

¿Por qué Carmen gana menos que Juan? Es el nombre que hemos querido dar a este informe, pues su objetivo principal es clarificar las causas reales de las diferencias retributivas existentes entre mujeres y hombres.

Los datos muestran la realidad, son fundamentales para analizar una problemática determinada y dimensionarla como social, todos nuestros informes anteriores muestran los datos existentes, este también, pero no van a ser el único sujeto del estudio.

En cuanto a los **datos** tenemos las siguientes dificultades:

La primera es que **no hay datos recientes**:

En cuanto a la Estructura Salarial existe la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), que tiene, por un lado, datos cuatrienales: la última se publicó en 2012 con datos de 2010. Y por otro, la Encuesta Anual de Estructura Salarial, que se publica el 24 de junio de 2015 con datos del año 2013.

La segunda es que los datos más actualizados **no están desagregados por sexo**:

La Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE), no tiene los datos de mujeres y hombres diferenciados.

La tercera es que los datos más actualizados **no tienen las mismas variables** de análisis.

Tenemos los datos de la Agencia Tributaria de Mercado de Trabajo y Pensiones, cuyo último año es el 2014, pero no utiliza las mismas fuentes que el INE, no se pueden comparar.

Todos los años recordamos el origen y la necesidad de que exista un día en que se denuncie la Brecha Salarial entre Mujeres y Hombres, la historia de esta reivindicación fue a iniciativa de sindicatos y asociaciones feministas, que veníamos denunciando que mujeres y hombres no cobran los mismos salarios por trabajos de igual valor. Es en noviembre de 2008 cuando el Parlamento Europeo aprueba una resolución en la que se da prioridad política a la eliminación y tratamiento de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. También se proclama el Día Europeo por la igualdad salarial, que fue el 22 de

febrero, pues una mujer, para ganar lo mismo que un hombre en un año, tenía que trabajar al año, un mes y 22 días más.

Este día conmemorativo fue aprobado en el Parlamento Andaluz en el 2009, y por el Congreso de los Diputados en el 2010.

El motivo del presente ***Informe sobre Brecha Salarial 2016: ¿Por qué Carmen gana menos que Juan?*** es conmemorar el Día por la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres. Con su contenido queremos clarificar las razones de la brecha salarial de las mujeres de una forma práctica y sencilla, para que la sociedad entienda cuál es el verdadero problema de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, y las consecuencias que esto tiene para el desarrollo igualitario de nuestra sociedad.

Para la realización del informe hemos utilizado como fuentes de datos la Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística del año 2015, la Encuesta de Población Activa del IV Trimestre de 2015, y el Informe de Evaluación de Impacto de Género de Andalucía para 2016.

Para la explicación de los casos nos hemos basado en los datos con los que trabajamos diariamente, pero poniendo un nombre de mujer y de hombres elegidos al azar, cualquier mujer que se sienta identificada con nuestra Carmen del informe no es una casualidad, cualquier parecido se deriva de que las causas son comunes en cuanto al género, pues dependen de una discriminación estructural que todas las mujeres sufren debido a factores educacionales, laborales y sociales absolutamente discriminatorios.

PARA ENTENDER EL PROBLEMA: EL PUNTO DE PARTIDA

DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La desigualdad de mujeres y hombres es la base para entender todas las discriminaciones y desigualdades de las mujeres en nuestra sociedad y en el mundo.

La más grave son los feminicidios, o asesinatos de mujeres por Violencia de Género o machista, pero otra vertiente de ejercer la violencia contra las mujeres es la violencia económica o el menor acceso a las mujeres a los recursos económicos y materiales.



Actualmente, en nuestra sociedad, y con la excusa de la crisis, se ha ejercido una **violencia económica por razón de sexo**, pues se han llevado a la práctica políticas económicas aparentemente neutrales, pero cuya consecuencia principal ha sido mantener e incluso empeorar la discriminación

laboral de las mujeres en nuestro mercado de trabajo. Si hacemos un impacto de género de la desmantelación de los recursos públicos de cuidado de menores y personas dependientes, vemos que esto produce un efecto directo, y nefasto, en las mujeres, que son quienes asumen esas tareas en un porcentaje altísimo con respecto a los hombres.

Ejemplo: si una mujer quiere trabajar y no dispone de aula matinal y comedor, por ejemplo, teniendo menores a su cargo, muy difícilmente encontrará un empleo con un margen horario tan limitado que da el horario escolar, que es de 9 a 14 horas. En este caso, si tiene que privatizar con una tercera persona esos cuidados, tendría que pagar de 7 a 9 horas (2) y de 14 a 16.00 horas (2) para asumir un empleo de 7.30 a 15.30 y el desplazamiento del lugar de trabajo al colegio, lo que supondría sufragar el gasto de una persona 4 horas diarias. Imaginemos que el coste fuera 6 €/ hora, el resultado sería 120 € semanales, que en total supondrían unos 480 €/mes. Teniendo en cuenta que las mujeres son el 67% de las personas que ganan, como mucho, el Salario Mínimo Interprofesional: unos 645 € al mes, difícilmente podrían muchas mujeres asumir este coste para ir a trabajar, por esto, en muchas ocasiones, se ven abocadas, sobre todo si son familias monomarentales, a una economía asistencial.

Mucho tendría que ganar una mujer para poder asumir este coste, o se tendrían que tener dos sueldos en la familia.

Por otro lado, y otra cosa que hace entrar a las mujeres en situaciones de baja o nula empleabilidad, y que es algo muy común y socialmente aceptado, es el hecho de que el salario de las mujeres en la familia, cuando hay mas 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”. Con lo que, por razones como las que hemos visto en el ejemplo anterior, 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.

Ejemplo: imaginemos la misma familia e interpretemos las responsabilidades familiares de dos formas diferentes:

Familia de 5 miembros, Pareja heterosexual, padre y madres, dos hijos de 3 y 6 años, la madre de ella con una dependencia del 70%.
Sueldo padre 1.400 € mensuales, sueldo madre 800 €.mensuales.
Gastos aula matinal y comedor de los dos niños: 250 €/mes
Gastos estancia centro de día madre de ella: 250 €/mes
Limpieza una vez por semana: 5 horas semanales por 10 €/hora: 200 €/mes

Si concebimos social y familiarmente que la mujer que gana 800 € es la que cubre todos los gastos de limpieza y cuidado, ya que se interpreta que estas son sus funciones en la casa, el resultado sería que del sueldo, por el que trabaja a jornada completa y por eso no puede suplir la limpieza y los cuidados de hijos y madre, dispondría de unos 100 €/mes.

Si concebimos social y familiarmente que de un salario familiar de 2.200 € hay que descontar 700 € de gastos familiares, que se sufragan en proporción al salario, si la mujer gana un 36% de los ingresos totales, tendría que aportar 252 € de los 700 € que suponen externalizar limpieza del hogar y cuidados, lo que le supondría una disponibilidad económica de 548 €/mes.

Es más, si esta mujer deja de trabajar por los cuidados, tendrá una pérdida económica durante toda su vida que se reflejará en la pensión que percibirá. Luego, se está condenando a la pobreza económica.

En definitiva, lo que queremos mostrar en este punto es que la desigualdad entre mujeres y hombres, que abarca lo público y lo privado, determina, en gran medida, la posición de las mujeres en el empleo, en la sociedad, y por supuesto, también en la familia.

En cuanto a la brecha salarial **no hay ningún país en el mundo en el que una mujer cobre tanto como un hombre**, según un Informe Global de Género realizado por el Foro Económico Mundial, al mundo le quedan, al menos 81 años para cerrar la brecha entre mujeres y hombres, y 75 años para corregir la brecha salarial (según Oxfam).

PARA DIMENSIONAR SOCIALMENTE EL PROBLEMA: DATOS

La discriminación laboral de las mujeres también es un problema estructural, pues se produce debido a diferencias de trato y oportunidades entre mujeres y hombres desde antes de acceder a un puesto de trabajo, en la misma entrevista de trabajo y en la valoración de las respuestas, hasta el escaso número de empleos a los que las mujeres tienen opción de acceso: los sectores feminizados. También hay que destacar que hay muchas diferencias en los tipos de contratos que se les hace a las mujeres: a tiempo parcial y temporales, así como en el acceso a la formación y a la promoción en las empresas, el desigual reparto de derechos de conciliación entre los sexos y las consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las mujeres, así como una mayor vulnerabilidad ante el despido, una peor salud laboral (enfermedades músculo esqueléticas típicas de sectores feminizados, mayor riesgo de estrés por la doble jornada, etc.), y un mayor riesgo de sufrir acoso sexual y por razón de sexo.

Toda esta teoría la vamos a ilustrar con datos de la situación laboral de las mujeres en España y Andalucía:

4ºTrimestre 2015	Actividad	Ocupación	Paro	% Actividad	% Ocupación	% Paro
Ambos sexos						
Nacional	22.873,7	18.094,2	4.779,5	100%	100%	100%
Andalucía	4.017,7	2.819,4	1.198,3	100%	100%	100%
Hombres						
Nacional	12.250,9	9.863,3	2.387,6	53,56	54,51	49,96
Andalucía	2.191,3	1.593,3	598,0	54,54	56,51	49,90
Mujeres						
Nacional	10.622,8	8.230,8	2.391,9	46,44	45,49	50,04
Andalucía	1.826,4	1.226,1	600,3	45,46	43,49	50,10
Fuente EPA (miles de personas)						

Hay más hombres activos y ocupados que mujeres, tanto en España como en Andalucía: a nivel estatal hay un siete por ciento de diferencia entre sexos en los porcentajes de actividad y de ocupación, mientras que en nuestra comunidad autónoma hay casi un 10% más de hombres activos que mujeres y un 13% más de ocupación masculina que femenina.

Tasa de Paro	2014	2015	Diferencia interanual	Diferencia M/H 2014	Diferencia M/H 2015
España	23,70%	20,90%	2,80%	3,03%	3,03%
Hombres	22,80%	19,49%	3,31%		
Mujeres	24,70%	22,52%	2,18%		
Andalucía	34,20%	29,83%	4,37%	5,60%	5,58%
Hombres	31,70%	27,29%	4,41%		
Mujeres	37,30%	32,87%	4,43%		

Fuente Elaboración Propia a partir de EPA IV Trimestre 2015

Con respecto a las tasas de paro por sexo, pasa justo al contrario. En 2014, las mujeres tenían tres puntos más de paro que los hombres en España, y cinco con sesenta puntos más que los hombres en Andalucía, siendo en Andalucía la tasa de paro bastante más elevada que en el resto del país (casi 9 puntos más) en el último año.

En 2015, las diferencias de paro entre mujeres y hombres se han mantenido a pesar de que el paro ha disminuido entre 2014 y 2015, se puede observar que, tanto en España como en Andalucía, luego es evidente que no se está fomentando el empleo de las mujeres.

En cuanto a los datos para Andalucía de este año:

Estadística	Periodo	Hombre	Mujer	Total	% Mujeres
SAE. Paro Registrado	ene-16	443.243	528.985	972.228	54
SAE. Contratos Registrados	ene-16	233.510	145.220	378.730	38
Seguridad Social. Afiliados en alta (media mensual)	ene-16	1.513.197	1.290.184	2.803.383	46

Fuente: elaboración propia a partir de Observatorio Argos

Vemos que las mujeres son un 54% de paro registrado, mientras sólo son un 38% de las personas contratadas y un 46% de las nuevas afiliaciones a la Seguridad Social.

Estadística	Periodo	Hombre	Mujer	Total	Diferencia M/H
EPA. Tasa de actividad	4º trimestre 2015	65,02%	52,04%	58,40%	-12,98%
EPA. Tasa de empleo	4º trimestre 2015	47,28%	34,93%	40,98%	-12,35%
EPA. Tasa de paro	4º trimestre 2015	27,29%	32,87%	29,83%	5,58%

Fuente: elaboración propia a partir de Observatorio Argos

En las tasas de actividad y de empleo las mujeres tienen mas de doce puntos de diferencia con los hombres (a la baja), mientras que, al contrario, hay cinco puntos mas de tasa de paro

Lo que afirmábamos de los sectores feminizados, el tipo de contratación diferenciada entre mujeres y hombres en cuanto al tiempo parcial y a la temporalidad lo exponemos en las siguientes gráficas:

Personas ocupadas según sexo y ocupación — Año 2014

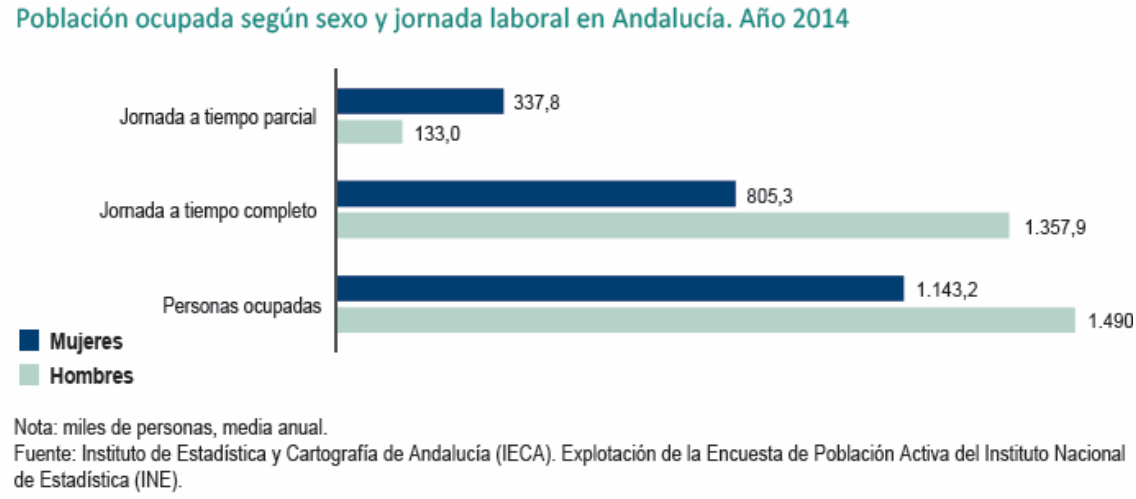
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Directores y gerentes	26,6	71,8	98,5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	160,8	83,9	244,7
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	65,8	107,1	172,9
Técnicos; profesionales de apoyo	83,5	146,0	229,5
Empleados de oficina que no atienden al público	53,7	48,2	101,9
Empleados de oficina que atienden al público	79,4	41,1	120,5
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	232,0	212,0	444,0
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	135,8	40,2	176,0
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	6,5	70,7	77,2
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	12,0	67,0	79,0
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	2,1	100,9	103,0
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	25,2	141,0	166,3
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	9,1	23,1	32,2
Conductores y operadores de maquinaria móvil	1,8	132,3	134,1
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	179,6	45,8	225,5
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	65,3	141,8	207,2
Ocupaciones militares	3,9	18,0	21,9
Total	**1.143,2**	**1.490,9**	**2.634,0**

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 2016

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



Fuente: Informe Impacto de Género 2016

Las mujeres tienen un 72%de contratación a tiempo parcial, y son un 37% de las contratadas a tiempo completo.

	Total	% M/H
	2014	
Ambos sexos		
Total	14.285,8	
De duración indefinida: Total	10.857,1	
Temporal: Total	3.428,7	
Hombres		
Total	7.411,0	
De duración indefinida: Total	5.668,1	52,2
Temporal: Total	1.742,9	50,8
Mujeres		
Total	6.874,8	
De duración indefinida: Total	5.189,0	47,8
Temporal: Total	1.685,8	49,2

Fuente:
Instituto Nacional de Estadística

Las mujeres tienen más porcentaje, casi el 50% en contrataciones a tiempo temporales, y un 47% a tiempo completo.

En cuanto al desigual reparto en la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, hay dos consecuencias directas con graves repercusiones para nuestro sistema contributivo de pensiones: la primera el aumento de la edad media de la maternidad, que en 2014 es de 31.77 años, y cada año va a aumentando, y el descenso de la natalidad, estando la media de número de hijos por mujer en 1.32, siendo 2015 el primer año en el que hay más muertes que nacimientos.

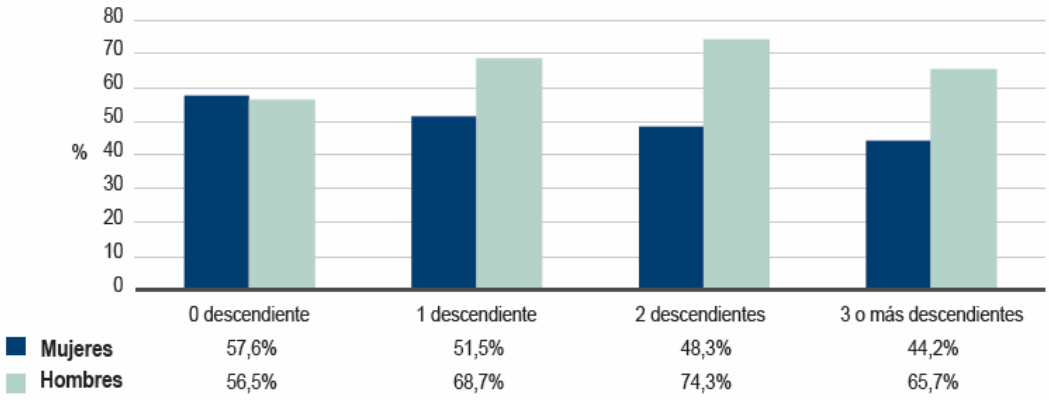
A nivel estatal El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha gestionado **278.389 prestaciones económicas por maternidad en 2015,** lo que representa un descenso del 0.98 % respecto a 2014. En cuanto a los **procesos por paternidad** disfrutados en 2015, fueron **238.806**, lo que supone un descenso del 1.33 % respecto al año anterior.

En este mismo periodo se han registrado **45.564 excedencias por cuidado familiar** (el 15% más que el año anterior), de las que 41.703, un 91.5% han correspondido a solicitudes presentadas por mujeres y 3.861, escasamente un 8.5%, por hombres.

Esto es una consecuencia lógica de que, a pesar de los avances, siguen siendo las mujeres las que concilian a costa de su esfuerzo personal, su tiempo y su estancamiento en la vida profesional

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 2014



Nota: media anual.
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 2016

En la gráfica se ve la diferencia entre la empleabilidad de los hombres, que es la más alta con 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.

BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La brecha salarial entre mujeres y hombres 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.

Según los datos (de 2013) de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, tenemos la siguiente gráfica:

SALARIOS MEDIOS ANUALES	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Diferencia €	Brecha%
	media	media	media		
2008					
Total Nacional	21.883,42	18.910,62	24.203,33	5.292,71	22
Andalucía	20.138,56	17.298,33	22.108,57	4.810,24	22
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	20
2010					
Total Nacional	22.790,20	19.735,22	25.479,74	5.744,52	23
Andalucía	20.964,36	17.921,33	23.463,96	5.542,63	24
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	23
2012					
Total Nacional	22.726,44	19.537,33	25.682,05	6.144,72	24
Andalucía	20.891,63	17.828,44	23.592,08	5.763,64	24
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	25

Fuente: Elaboración propia a partir de INE

El salario bruto medio anual en España es en 2013, de 22.697,86 euros. Son escasos los salarios elevados pero que influyen fuertemente en la media. La

ganancia de los hombres (25.675,17 euros) fue mayor que la de las mujeres (19.514,18). El salario promedio anual femenino fue del 76% en relación al masculino, en lo que interviene diferentes variables laborales (tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.) En la gráfica podemos observar que las brechas salariales están aumentando desde el 2008, salvo el 2009 en Andalucía, que baja a un 20% para subir 4 puntos al año siguiente. Según estos datos, la brecha salarial en Andalucía está en el 25%, las mujeres dejan de percibir mas de 5.875,17 € al año, si esto se mantiene en una vida laboral de 35 años supondría la nada inestimable cifra de 205.630,95 €

Si tenemos en cuenta el tipo de contrato, vemos que baja la brecha salarial entre mujeres y hombres, tanto en Andalucía como en España, cuando el contrato es de duración determinada.

	Ambos sexos	ujeres	Varones	Diferencia	Brecha
2008					
Total	21.883,42	18.910,62	24.203,33	5.292,71	22
Duración indefinida	23.544,24	20.008,48	26.329,00	6.320,52	24
Duración determinada	16.204,29	15.069,12	17.062,62	1.993,50	12
2009					
Total	22.511,47	19.502,02	25.001,05	5.499,03	22
Duración indefinida	23.979,65	20.382,95	26.960,97	6.578,02	24
Duración determinada	16.700,92	15.996,67	17.278,93	1.282,26	7
2010					
Total	22.790,20	19.735,22	25.479,74	5.744,52	23
Duración indefinida	24.564,70	20.987,07	27.676,84	6.689,77	24
Duración determinada	16.693,71	15.553,37	17.739,80	2.186,43	12
2011					
Total	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30	23
Duración indefinida	24.494,96	20.854,66	27.683,85	6.829,19	25
Duración determinada	16.463,14	15.487,40	17.357,99	1.870,59	11
2012					
Total	22.726,44	19.537,33	25.682,05	6.144,72	24
Duración indefinida	24.277,06	20.632,89	27.608,03	6.975,14	25
Duración determinada	15.893,55	14.891,24	16.880,78	1.989,54	12
2013					
Total	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	24
Duración indefinida	24.333,43	20.643,16	27.768,03	7.124,87	26
Duración determinada	15.433,14	14.570,13	16.258,07	1.687,94	10

En cuanto a la ganancia por hora normal de trabajo en 2013 se ve que las diferencias salariales aumentan a medida que aumenta la cualificación de las ocupaciones; luego, podemos decir que en las ocupaciones con cualificaciones más altas significa mayor la brecha salarial entre mujeres y hombres.

	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Diferencia €	Brecha
2008					
Total Nacional					
Total	13,53	12,21	14,49	2,28	16
Duración indefinida	14,34	12,71	15,54	2,83	18
Duración determinada	10,57	10,34	10,72	0,38	4
Andalucía					
Total	12,63	11,58	13,29	1,71	13
Duración indefinida	13,55	12,15	14,44	2,29	16
Duración determinada	10,31	10,04	10,47	0,43	4
2009					
Total Nacional					
Total	14,08	12,72	15,12	2,40	16
Duración indefinida	14,70	13,02	15,99	2,97	19
Duración determinada	11,34	11,36	11,33	-0,03	0
Andalucía					
Total	13,36	12,45	14,01	1,56	11
Duración indefinida	14,14	12,90	15,05	2,15	14
Duración determinada	10,89	10,93	10,86	-0,07	-1
2010					
Total Nacional					
Total	14,52	13,24	15,56	2,32	15
Duración indefinida	15,26	13,67	16,51	2,84	17
Duración determinada	11,69	11,58	11,79	0,21	2
Andalucía					
Total	13,62	12,55	14,39	1,84	13
Duración indefinida	14,67	13,19	15,75	2,56	16
Duración determinada	10,90	10,83	10,95	0,12	1
2011					
Total Nacional					
Total	14,53	13,12	15,68	2,56	16

Duración indefinida	15,21	13,55	16,54	2,99	18
Duración determinada	11,48	11,27	11,66	0,39	3
Andalucía					
Total	13,75	12,57	14,63	2,06	14
Duración indefinida	14,56	13,07	15,66	2,59	17
Duración determinada	10,96	10,86	11,04	0,18	2
2012					
Total Nacional					
Total	14,57	13,10	15,83	2,73	17
Duración indefinida	15,16	13,47	16,58	3,11	19
Duración determinada	11,55	11,24	11,83	0,59	5
Andalucía					
Total	13,55	12,24	14,59	2,35	16
Duración indefinida	14,21	12,66	15,42	2,76	18
Duración determinada	10,78	10,61	10,94	0,33	3
2013					
Total Nacional					
Total	14,64	13,21	15,87	2,66	17
Duración indefinida	15,28	13,61	16,69	3,08	18
Duración determinada	11,34	11,15	11,51	0,36	3
Andalucía					
Total	13,60	12,30	14,64	2,34	16
Duración indefinida	14,29	12,74	15,52	2,78	18
Duración determinada	10,87	10,62	11,07	0,45	4

Si el análisis de esta situación lo vemos según los **sectores,** podemos observar que el sector donde menos brecha salarial hay, tanto en Andalucía como en España, es en el de la construcción (11 y 10%), puesto que el en el que menos mujeres hay. En España el resto de los sectores oscilan entre el 22 y 24%, en Andalucía, sin embargo, en el sector de Industria hay un 32% de brecha y más de 8.500 € de diferencia salarial anual entre el salario de mujeres y hombres.

Salario Medio Anual por Sectores 2013				Diferencia	Brecha
Total Nacional	Media	Mujeres	Varones	€	%
Todos los sectores de actividad	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	24
Industria	26.639,19	21.985,70	28.225,59	6.239,89	22
Construcción	22.720,53	20.636,21	23.067,15	2.430,94	11
Servicios	21.920,19	19.270,54	25.179,96	5.909,42	23
Andalucía					
Todos los sectores de actividad	20.782,03	17.690,19	23.565,36	5.875,17	25
Industria	25.201,18	18.446,77	26.970,61	8.523,84	32
Construcción	22.008,45	20.225,70	22.364,57	2.138,87	10
Servicios	20.104,82	17.595,11	22.944,13	5.349,02	23

Fuente elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial INE

SALARIO MEDIO ANUAL ACTIVIDAD	MEDIO	MUJERES	HOMBRES	Diferencia	Brecha
			2013		
TODAS LAS SECCIONES	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	24
B: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	31.389,50	29.485,44	31.714,85	2.229,41	7
C: INDUSTRIA MANUFACTURERA	26.042,43	21.464,92	27.657,92	6.193,00	22
D: SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	52.827,56	44.341,93	55.348,54	11.006,61	20
E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	25.291,38	21.693,70	26.208,70	4.515,00	17
F: CONSTRUCCIÓN	22.720,53	20.636,21	23.067,15	2.430,94	11
G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	19.069,16	16.297,15	22.043,76	5.746,61	26
H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	23.525,42	21.844,42	24.022,66	2.178,24	9
I: HOSTELERÍA	13.851,08	12.536,29	15.552,49	3.016,20	19
J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	33.137,17	28.651,29	35.756,26	7.104,97	20
K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	39.607,49	33.941,56	45.963,58	12.022,02	26
L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	19.156,00	16.700,49	22.821,10	6.120,61	27
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	25.472,07	21.226,60	30.643,51	9.416,91	31
N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	15.809,74	13.028,72	19.466,10	6.437,38	33
O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	27.707,13	25.583,73	29.827,25	4.243,52	14
P: EDUCACIÓN	21.946,95	20.974,85	23.890,76	2.915,91	12
Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	24.804,42	22.691,89	32.175,94	9.484,05	29
R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	18.101,83	15.960,79	19.938,50	3.977,71	20
S: OTROS SERVICIOS	16.734,95	14.190,29	21.893,63	7.703,34	35

Si vemos la gráfica que analiza los salarios por actividad, observamos que hay algunas, como la actividad financiera y de seguros donde la diferencia de los salarios de las mujeres con respecto a los de los hombres supera los 12.000 € anuales, y otros donde el porcentaje de brecha es muy alto como los 35%, de otros servicios, las actividades administrativas y servicios auxiliares que es de un 33%, y en las actividades profesionales, científicas y técnicas que alcanza el 31%.

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, lo que contribuye a que la diferencia salarial entre sexos aumenta con la edad.

SALARIO MEDIO ANUAL 2013					
Edad	**Ambos sexos**	**Mujeres**	**Varones**	**Diferencia**	**Brecha**
Total Nacional				**€**	**%**
Todas las edades	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	24
Menos de 25 años	10.506,14	9.272,53	11.657,67	2.385,14	20
De 25 a 34 años	17.973,39	16.263,92	19.766,54	3.502,62	18
De 35 a 44 años	23.232,40	20.171,73	26.079,85	5.908,12	23
De 45 a 54 años	25.229,32	21.213,96	28.930,53	7.716,57	27
55 y más años	25.631,60	21.754,61	28.852,18	7.097,57	25
Andalucía					
Todas las edades	20.782,03	17.690,19	23.565,36	5.875,17	25
Menos de 25 años	9.672,48	8.368,81	11.088,59	2.719,78	25
De 25 a 34 años	15.480,24	13.859,65	17.277,45	3.417,80	20
De 35 a 44 años	20.980,48	17.910,03	23.732,35	5.822,32	25
De 45 a 54 años	23.307,16	19.938,88	26.139,32	6.200,44	24
55 y más años	26.521,85	22.808,21	29.133,79	6.325,58	22

En el año 2013, entre mujeres y hombres menores de 25 años, las diferencias oscilan entre el 25% de Andalucía y el 20% de España. Sin embargo este porcentaje sube paulatinamente llegando el porcentaje más alto en el tramo de edad de 45 a 54 años, en un 27% en España y un 24% en Andalucía; siendo en nuestra comunidad autónoma el tramo de edad donde la brecha es mayor, además de entre las personas de menos de 25 años, el tramo de 35 a 44 años. Esto se puede interpretar como coincide este intervalo de edad con la edad 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 de las mujeres.

Ahora, para intentar tener datos provinciales y más actualizados, cambiamos de fuente. Según los datos del Mercado de Trabajo y Pensiones de la Agencia Tributaria 2014, la brecha salarial por provincias en Andalucía quedaría de la siguiente forma:

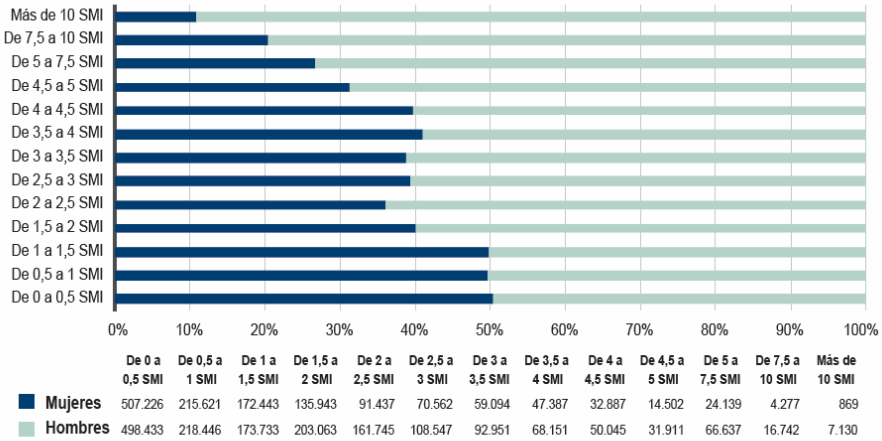
	Salario Medio Anual Hombres	Salarios Medio Anual Mujeres	Difer H/M Salarios Medio Anual	% Brecha Salarial
Total	20.537	15.917	4.620	22
Andalucía	16.111	12.223	3.888	24
Almería	14.097	11.973	2.124	15
Cádiz	17.673	12.364	5.309	30
Córdoba	14.626	11.212	3.414	23
Granada	15.909	12.913	2.996	19
Huelva	14.738	9.658	5.080	34
Jaén	12.914	10.594	2.320	18
Málaga	16.918	13.082	3.836	23
Sevilla	17.627	13.058	4.569	26

Fuente Mercado de trabajo y pensiones Agencia Tributaria. Año 2014

Observamos que la brecha salarial en Andalucía, según la Agencia Tributaria, en 2014 es del 24%. En cuanto a los datos provinciales, Huelva y Cádiz son las provincias que más brecha salarial tienen entre mujeres y hombres con un 34 y un 30 por ciento respectivamente. Las que menos, son Almería con un 15% y Jaén con un 18%.

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

Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2013



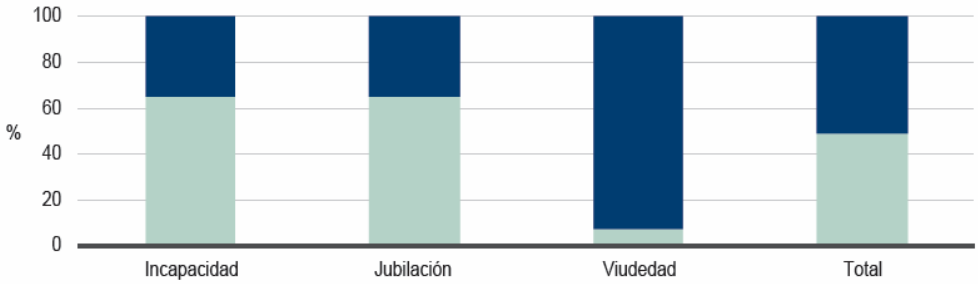
	De 0 a 0,5 SMI	De 0,5 a 1 SMI	De 1 a 1,5 SMI	De 1,5 a 2 SMI	De 2 a 2,5 SMI	De 2,5 a 3 SMI	De 3 a 3,5 SMI	De 3,5 a 4 SMI	De 4 a 4,5 SMI	De 4,5 a 5 SMI	De 5 a 7,5 SMI	De 7,5 a 10 SMI	Más de 10 SMI
Mujeres	507.226	215.621	172.443	135.943	91.437	70.562	59.094	47.387	32.887	14.502	24.139	4.277	869
Hombres	498.433	218.446	173.733	203.063	161.745	108.547	92.951	68.151	50.045	31.911	66.637	16.742	7.130

Nota: los tramos de salario se especifican en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interporfesional. El SMI de 2013 ascendió a 9.034,20 euros anuales.
Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. WEB.

Fuente Informe Impacto de Género 2016

Si analizamos **otro tipo de prestaciones**, vemos como las diferencias entre mujeres y hombres persisten:

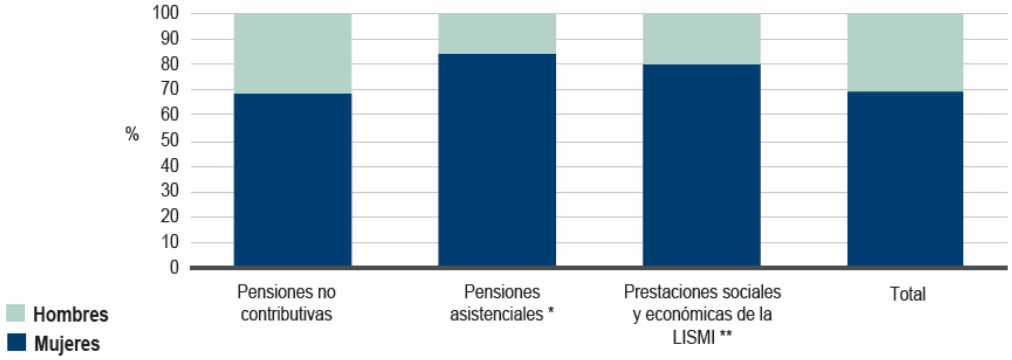
Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2014



	Incapacidad	Jubilación	Viudedad	Total
Mujeres	70.221	284.220	357.963	712.404
Hombres	132.316	531.385	28.891	692.592

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2014. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación en Andalucía. Año 2014



Nota: datos a diciembre de 2014.
* Personas beneficiarias por ancianidad o enfermedad del Fondo de Asistencia Social, reguladas por el R.D. 2620/81.
** Prestaciones socioeconómicas para personas con discapacidad.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

Fuente Informe Impacto de Género 2016

Si comparamos ambas 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 2016 con datos de 2014, se muestra que las pensiones contributivas por incapacidad y por jubilación fueron percibidas en más de 65% 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% de hombres y un 93% de mujeres.

La cuantía media de las pensiones es mayor cuando la percibe un hombre, unos 173 € más si hablamos de incapacidad, o de 355 € si hablamos de jubilación. Las pensiones percibidas por los hombres son un 52% 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.

Cuando nos centramos en las pensiones asistenciales, las mujeres son las perceptoras mayoritarias de las pensiones no contributivas, un 59% 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 .

Acabamos este punto como empezamos, confirmando una vez analizados los datos, 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.

PARA DARLE NOMBRE AL PROBLEMA: ¿POR QUÉ CARMEN GANA MENOS QUE JUAN?

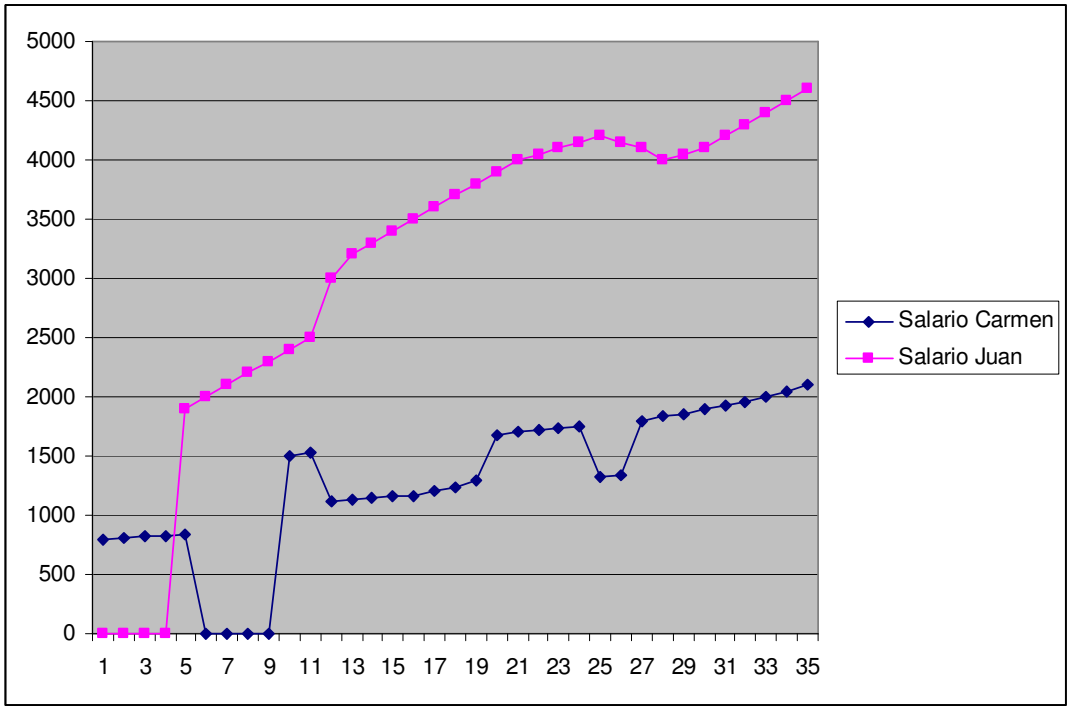
CASO NÚMERO 1
CARMEN Y JUAN SON PAREJA

Carmen y Juan inician su relación a los 20 años, Carmen hace filología Hispánica y Juan se licencia en Medicina. Carmen empieza a trabajar a los 23 años en un colegio privado por 800 € al mes.

Juan estudia medicina y empieza a trabajar 4 años mas tarde que Carmen, En el Servicio Andaluz de Salud, empieza cobrando 1.900 € al mes.

Carmen y Juan tienen su primer hijo cuando Carmen tiene 27 años, a ella no le renuevan el contrato del colegio privado cuando comunica su embarazo. A continuación, está cuatro años sin trabajar ni cotizar. Estudia oposiciones y consigue una plaza a los 28 años, a los 31 deciden tener un segundo hijo. A partir de la incorporación de la maternidad, Carmen solicita una reducción de jornada y salarial del 25% hasta que su hijo cumple los ocho años. En ese mismo periodo Juan consigue la especialidad de Traumatología y promociona en su empleo.

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



Carmen ganará una pensión contributiva de unos 1.200 € mientras Juan gana la máxima, que si se jubilara este año sería de 2.567 €, hay unos 1.367 € de diferencia, un 53%.

Dos personas con una formación equivalente, pero con unas carreras profesionales muy diferentes, debido a que, en este caso, Carmen ha sido quien se ha responsabilizado del cuidado de los hijos y la persona dependiente en la familia. Además, el salario que le corresponde de partida era menor, por los sectores de actividad a los que pertenecen.

La carrera de Juan ha sido uniforme y no se ha visto afectada por el nacimiento de sus hijos ni por la enfermedad de su suegra.

CASO NÚMERO 2
CARMEN Y JUAN TRABAJAN EN LA MISMA EMPRESA EN DOS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE BAJA CUALIFICACIÓN

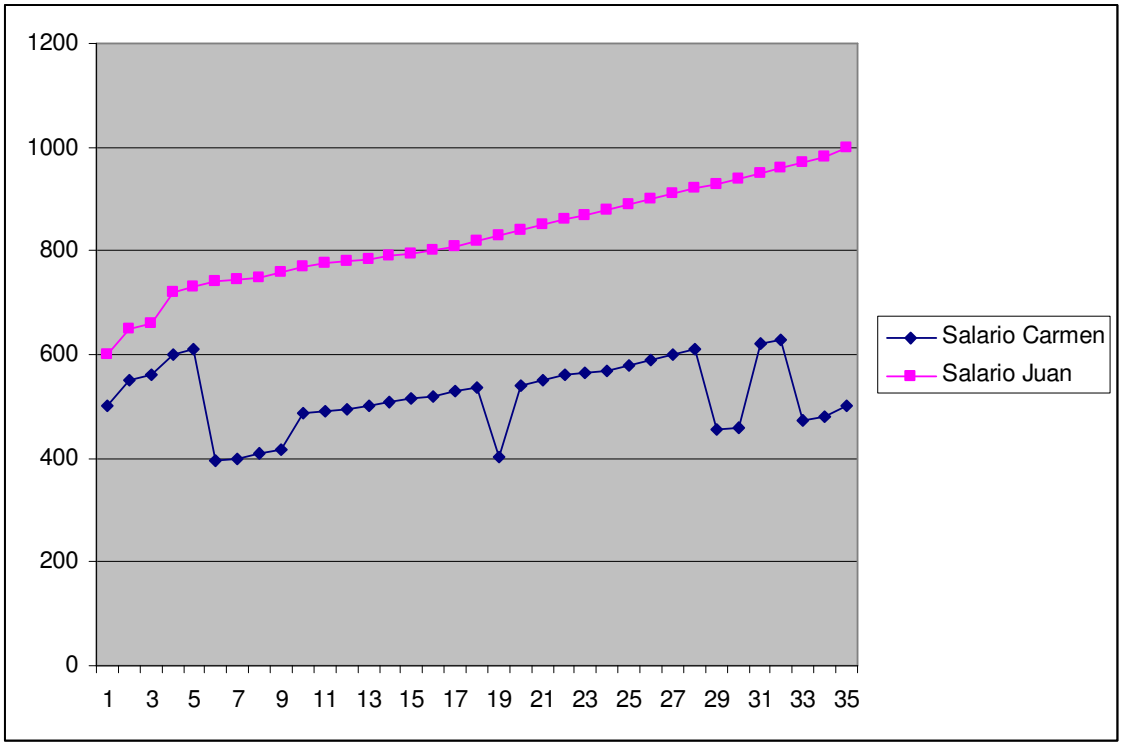
Carmen y Juan entran a trabajar, ambos con 20 años, en una empresa de servicios, Carmen con la categoría de Limpiadora y Juan con la categoría de Cristalero, el contrato de ambos es a tiempo completo por 40 horas semanales, las funciones de Carmen son la limpieza de los edificios y las funciones de Juan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

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

A los cinco años Carmen 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 transporte por 25 € al mes

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. Carmen 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 Carmen trabaja 7 horas y le cuenta y cotiza por seis.

Juan no se ha visto afectado en su tiempo de contrato, además, tiene el coche de la empresa para desplazarse de un lugar a otro y 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 Carmen, 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, Carmen 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.

Juan tiene tres hijos, pero eso no le ha condicionado en su empleo, 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 Carmen 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, sin embargo Juan adquiere una pensión de unos 700 € al mes

PROPUESTAS SINDICALES: ¿QUÉ PODEMOS HACER POR CARMEN?

En el ámbito Laboral

Desde UGT Andalucía creemos que hay que evitar que Carmen gane menos que Juan, tenemos el gran reto que es eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres, para eso tenemos que valorar igual lo que hace Carmen que lo que hace Juan en todos los aspectos, por todo esto reivindicamos:

- Promover la igualdad de oportunidades y penalizar las discriminaciones laborales que sufre Carmen.
- Fomentar medidas de acción positiva para fomentar que Carmen pueda trabajar en todas las ocupaciones y promocionar igual que Juan.
- Recursos sociales suficientes para menores y personas dependientes, y fomentar que no sea Carmen la que tenga que dejar su empleo para cuidar a sus hijos e hijas o a las personas dependientes a su cargo.
- Instaurar medidas de conciliación en las empresas para que Carmen y Juan puedan seguir trabajando, aún a pesar de acogerse a reducciones de jornada, excedencias o cualquier permiso de conciliación.
- Fomentar la corresponsabilidad en las familias, es decir, que tanto Juan como Carmen se alternen en el cuidado de menores y mayores.
- Incentivar la negociación colectiva no discriminatoria y la aplicación de Planes de Igualdad en las empresas.

En la Negociación colectiva:

- Introducir en la negociación colectiva la aplicación del concepto de "igual retribución por trabajos de igual valor", es decir que el trabajo de Carmen se valore como el de Juan.
- Establecer estrategias con el objetivo de hacer desaparecer las discriminaciones tanto directas como indirectas, para esto es necesario obtener una información completa sobre la retribución del conjunto de los/as trabajadores/as. Se tiene que conocer qué es lo que gana Carmen y qué es lo que gana Juan y porqué la diferencia salarial entre ambos.
- Es necesario observar que las categorías profesionales estén en femenino y masculino o en términos neutros. Es importante saber porqué Carmen y muchas otras de las mujeres de la empresa están en una categoría determinada, y porqué se les paga menos.
- Observar el tipo de complementos salariales que se pagan y cómo se distribuyen entre los géneros:
    - Antigüedad: dado que las mujeres son contratadas mayoritariamente en trabajos temporales o a tiempo parcial, y que la realidad contractual dominante es por obra o servicios, la

antigüedad debería computarse desde la primera relación contractual sea cual fuere el tipo de contrato y no desde la fecha de inicio del contrato indefinido. Si Carmen lleva en la empresa 4 años con diferentes contratos temporales, y Juan es indefinido desde que empezó, a Carmen hay que contarle todo el tiempo trabajado en la empresa sumando el tiempo de sus contratos temporales.

- 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 Carmen 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 a Juan se le paga un complemento por llevar una maquinaria.
- La disponibilidad horaria, la prolongación de jornada y complementos similares sólo deberían concederse cuando el puesto así lo exija, no cuando el trabajador/a está en situación de realizarlo ya que la disponibilidad es uno de los complementos donde los roles de cada género perjudica más a las mujeres. No es cuestión de suprimir estos complementos sino de aplicarlos cuando existe una necesidad real para el puesto de que se trate. Si Carmen adapta su jornada para cuidar a su hija, y es productiva pero no tiene disponibilidad, no se le debe penalizar económicamente pagándole menos.

CUESTIONES A TENER EN CUENTA:

- El Convenio debe tener una estructura retributiva transparente y complementos salariales neutrales.
- Es interesante sustituir las categorías por grupos profesionales definiendo las funciones en función al puesto y no a las personas que lo ocupen.
- Una vez identificadas las fuentes de discriminación hay que modificar esa situación.
- Establecimiento de cláusulas de medidas de acción positiva que corrijan, en un plazo determinado, la situación de discriminación.
- Medidas que permitan un mayor acceso de mujeres a las categorías en las que estén subrepresentadas.
- Promover la participación de las mujeres en la negociación colectiva y en los sindicatos

En los Planes de Igualdad:

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

- Realizar en el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en las empresas, un análisis comparativo de los salarios de trabajadoras y trabajadores y de cualquier otro incentivo económico o en especie
- En especial analizar a qué categorías se aplican los complementos profesionales, y si son categorías feminizadas o masculinizadas.
- Establecer objetivos encaminados a alcanzar una igualdad salarial de mujeres y hombres con medidas correctoras de discriminaciones salariales.
- Incentivar una valoración de puestos no sexistas, acordes a las funciones y establecer medidas de promoción de mujeres.
- Consolidar las medidas negociadas en el Plan en esta materia en el Convenio colectivo posterior.

Tenemos que tener en cuenta que Carmen se afiliará al sindicato en el que se vea representada, donde vea que hay mujeres, y en el que se defienda su derecho a la igualdad laboral y salarial.