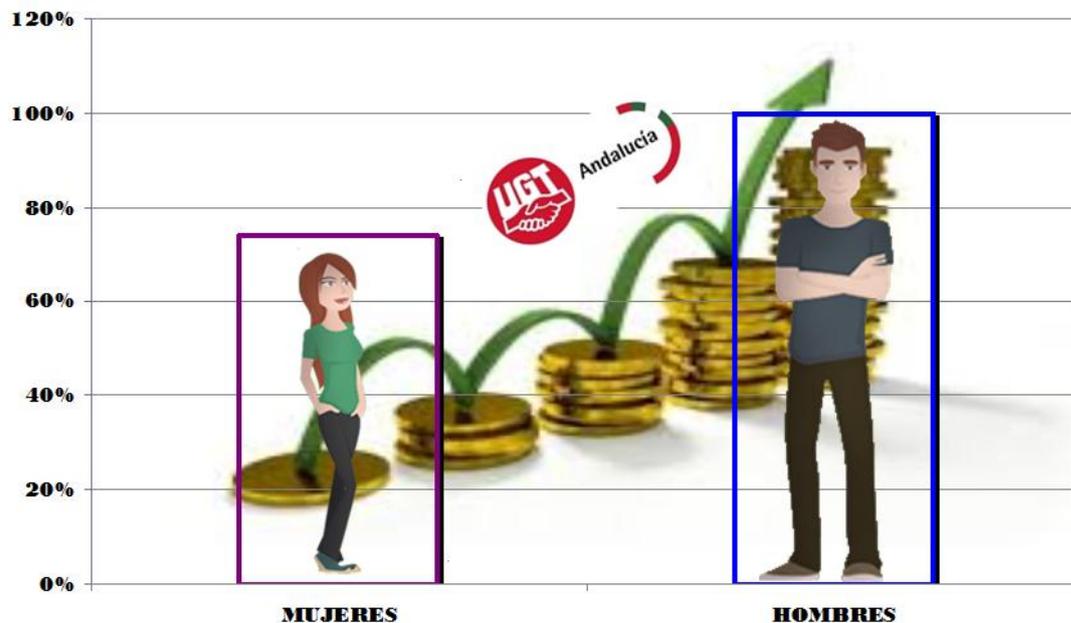


---

# INFORME 2017

---

**EL TRABAJO PEOR PAGADO ES EL REALIZADO POR MUJERES....**



**22 DE FEBRERO**

**DÍA POR LA IGUALDAD  
SALARIAL ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES**

**VALOR  
DIGNIDAD  
IGUALDAD**

## ÍNDICE

### ¿CUÁNTO VALE EL TRABAJO QUE REALIZAN LAS MUJERES?

---

#### INTRODUCCIÓN

La brecha salarial entre mujeres y hombres es 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.

La brecha salarial es un resultado más de la desigual posición de mujeres y hombres en la sociedad, en la familia y en el empleo.

La brecha salarial se debe a varias cuestiones fundamentales:

La primera es la infravaloración del 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.

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.

Un ejemplo de esto podría ser la 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 pocos 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.

Un ejemplo de esto es que el 90% de reducciones de jornada por guarda legal (y correspondiente salario) son ocupadas por mujeres. El año pasado La Organización Internacional del Trabajo denunció que la brecha salarial se incrementa en las mujeres que son madres en un 5% con respecto a las demás. La OIT habla de una brecha salarial relacionada con la maternidad.

## **DIFERENCIA ENTRE TRABAJO Y EMPLEO DE LAS MUJERES**

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.

El trabajo realizado por las mujeres en el hogar se caracterizaba principalmente por la infravaloración del mismo, ya que las mujeres no recibían contraprestación económica alguna por hacerlo, simplemente eran mantenidas por los hombres de la familia: marido, padres o hermanos, y el dinero que manejaban lo gestionaban para las necesidades domésticas de la familia. Teníamos una normativa que impedía a las mujeres hacer operaciones económicas importantes o iniciar un negocio sin la autorización de un hombre.

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.

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

## Valor Dignidad Igualdad

igualdad real, ya que las labores domésticas y las responsabilidades de cuidado disminuye la empleabilidad de las mujeres.

Es algo muy común y socialmente aceptado 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 sufragan 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.

Una misma familia puede interpretar las responsabilidades familiares de dos formas diferentes, desde una perspectiva patriarcal o igualitaria:

*Familia de 5 miembros, Pareja heterosexual, padre y madre, 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, se le descuentan los gastos que estos suponen, con lo que 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.

## CASOS PRÁCTICOS DE BRECHA SALARIAL

---

### CASO NÚMERO 1

#### **LOLA Y JOSÉ ESTUDIAN LO MISMO Y FORMAN UNA FAMILIA**

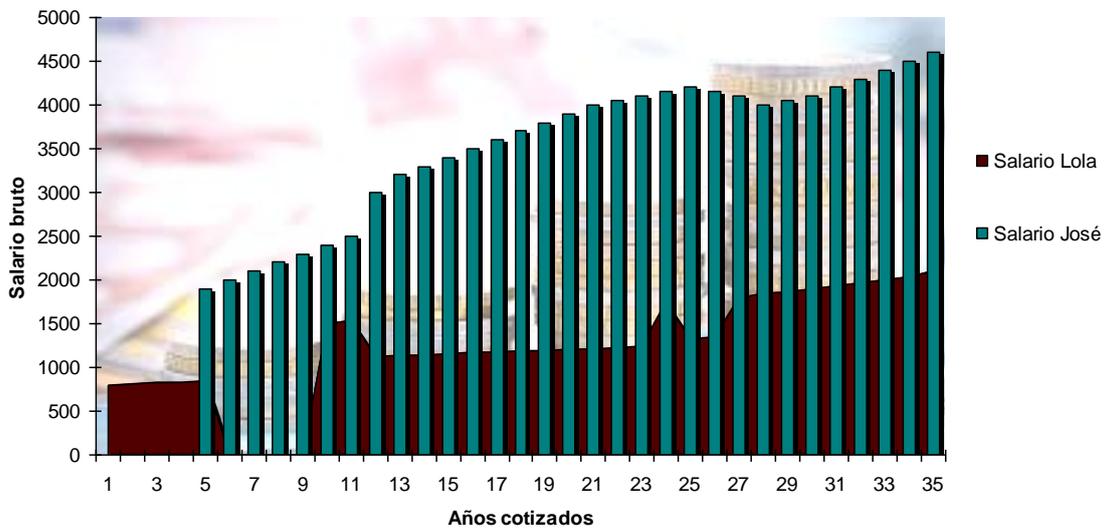
José y Lola inician su relación de pareja a los 20 años, Lola y José se licencian en Derecho. Lola empieza a trabajar a los 23 años en un despacho privado por 800 € al mes.

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.

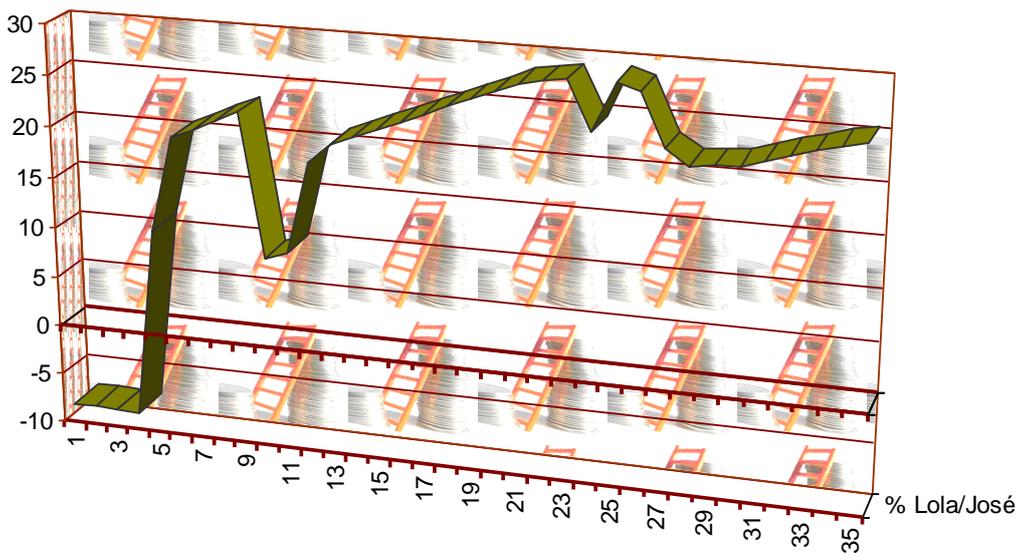
Una vez incorporada a la jornada completa, 5 años después, Lola debe solicitar de nuevo una reducción de jornada para cuidar a su madre durante dos años. José no ha dejado de aumentar su salario y ha explotado todas sus opciones de desarrollo profesional dentro de la Administración, mientras Lola no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

## CASO NÚMERO 2

### **SUSANA Y ALFONSO TRABAJAN EN LA MISMA EMPRESA EN DOS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE BAJA CUALIFICACIÓN**

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.

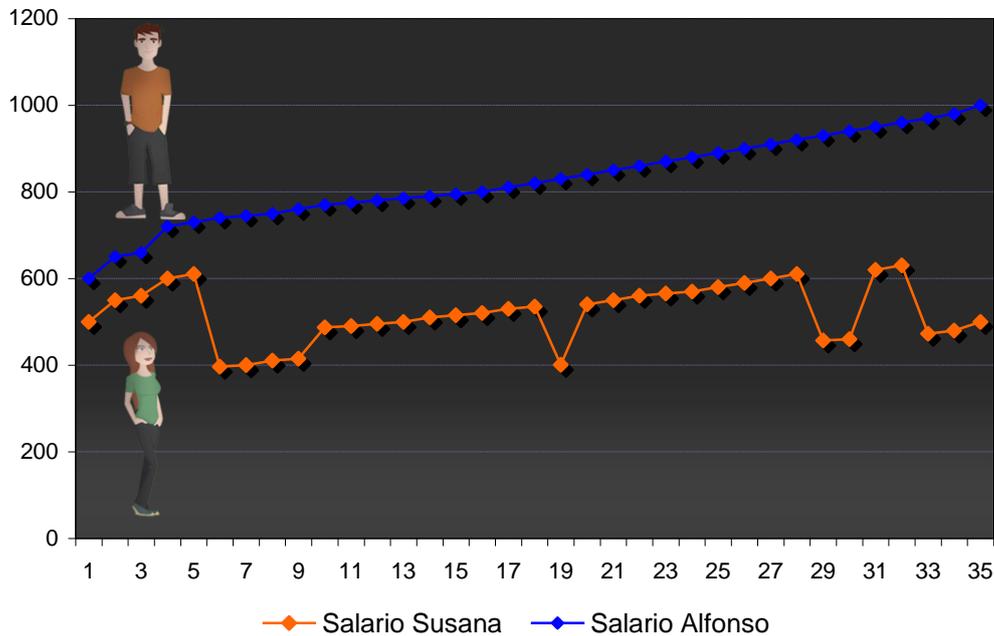
Hay una reestructuración de la empresa y a los diez años de estar trabajando, debido a la crisis, la empresa hace a las Limpiadoras contratos a tiempo parcial, para que ejecuten su trabajo en diferentes sitios, el tiempo de desplazamiento de uno a otro lugar de trabajo no se le computa como tiempo de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

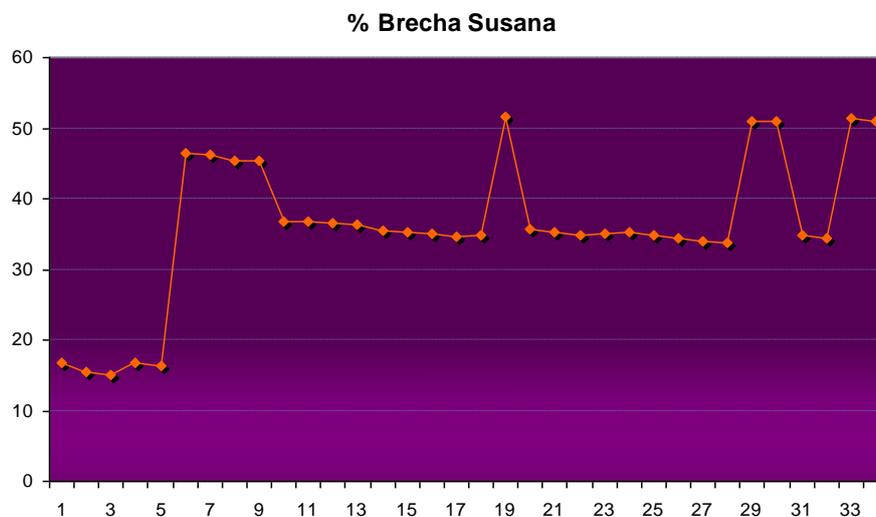
Valor Dignidad Igualdad

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



## DATOS BRECHA SALARIAL

---

### SITUACIÓN LABORAL MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA

4T2016	Actividad	Ocupación	Paro	Inactividad
<b>Ambos sexos</b>				
Nacional	22.745,9	18.508,1	4.237,8	15.839,0
Andalucía	3.965,6	2.845,3	1.120,3	2.935,2
<b>Hombres</b>				
Nacional	12.166,9	10.071,9	2.095,1	6.610,4
Andalucía	2.183,8	1.622,7	561,1	1.196,5
<b>Mujeres</b>				
Nacional	10.578,9	8.436,2	2.142,7	9.228,7
Andalucía	1.781,8	1.222,6	559,2	1.738,8
<b>Diferencia Hombres y Mujeres</b>				
Nacional	1.588,0	1.635,7	-47,6	-2.618,3
Andalucía	402,0	400,1	1,9	-542,3

Miles de personas

**Fuente:**

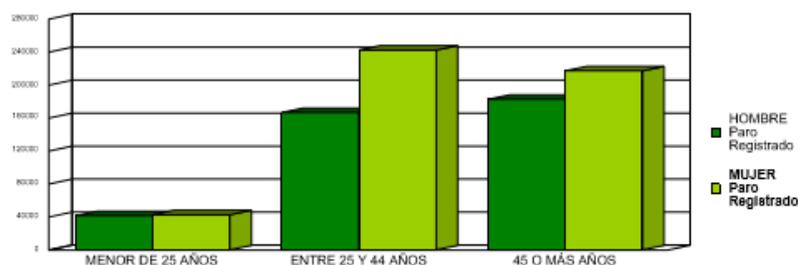
Elaboración Propia a partir de Instituto Nacional de Estadística

Hay más hombres activos y ocupados que mujeres, tanto en España como en Andalucía, esta variable cambia cuando hablamos de paro e inactividad.

Cuando analizamos los últimos datos del Servicio Andaluz de Empleo, que indica el paro y los contratos registrados nos sale otra realidad.

## Paro Registrado

	HOMBRE	MUJER	Total
<b>Paro Registrado</b>			
<b>MENOR DE 25 AÑOS</b>	41.327	42.692	84.019
<b>ENTRE 25 Y 44 AÑOS</b>	166.501	242.366	408.867
<b>45 O MÁS AÑOS</b>	182.487	217.121	399.608
<b>Total</b>	<b>390.315</b>	<b>502.179</b>	<b>892.494</b>



Tasa de Paro	2014	2015	2016	Diferencia interanual	Diferencia M/H 2014	Diferencia M/H 2015	Diferencia M/H 2016
<b>España</b>	23,70%	20,90%	18,63%	-2,27%	1,90%	3,03%	3,03%
Hombres	22,80%	19,49%	17,22%	-2,27%			
Mujeres	24,70%	22,52%	20,25%	-2,27%			
<b>Andalucía</b>	34,20%	29,83%	28,25%	-1,58%	5,60%	5,58%	5,68%
Hombres	31,70%	27,29%	25,70%	-1,59%			
Mujeres	37,30%	32,87%	31,38%	-1,49%			

Fuente Elaboración Propia a partir de EPA IV Trimestre 2016

Con respecto a las tasas de paro por sexo, pasa justo al contrario. En 2014, las mujeres tienen casi 2 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.

En 2015, las diferencias de paro entre mujeres y hombres se han incrementado, a pesar de que el paro ha disminuido. En Andalucía la Tasa de Paro de los hombres es el 25.7 mientras que el de las mujeres es de 31.38 (Datos EPA IV Trimestre). En 2016 la diferencia entre mujeres y hombres aumenta a pesar de que el desempleo general baja: tanto en España como en Andalucía no se está fomentando la igualdad en el empleo de las mujeres.

En cuanto a los datos para Andalucía en enero de 2017:

	Hombre	Mujer	Total	% Mujeres
SAE. Paro Registrado	390.315	502.179	892.494	56
SAE. Contratos Registrados	292.992	163.868	456.860	36
Seguridad Social. Afiliados en alta (media mensual)	1.571.443	1.321.922	2.893.365	46

Fuente: elaboración propia a partir de Observatorio Argos

Vemos que las mujeres son un 56% de paro registrado, mientras sólo son un 36% de las personas contratadas y un 46% de las nuevas afiliaciones a la Seguridad Social.

Estadística	Hombre	Mujer	Total	Diferencia M/H
EPA. Tasa de actividad	64,60%	60,61%	57,47%	-3,99%
EPA. Tasa de empleo	48,00%	34,73%	41,73%	-13,27%
EPA. Tasa de paro	25,70%	31,38%	28,25%	5,68%

Fuente: elaboración propia a partir de Observatorio Argos

En las tasas de actividad hay casi 4 puntos de diferencia entre hombres activos que mujeres, mientras que en la tasa de empleo, las mujeres tienen trece puntos de diferencia con respecto a los hombres, el porcentaje es cinco puntos más en la tasa de paro

Si hablamos de segregación ocupacional, vemos que hay enormes diferencias en los sectores donde trabajan mujeres y hombres, así como en las modalidades y tipo de contratación, en cuanto al tiempo parcial y a la temporalidad, lo exponemos en las siguientes gráficas:

Personas ocupadas según sexo y ocupación  
Año 2015

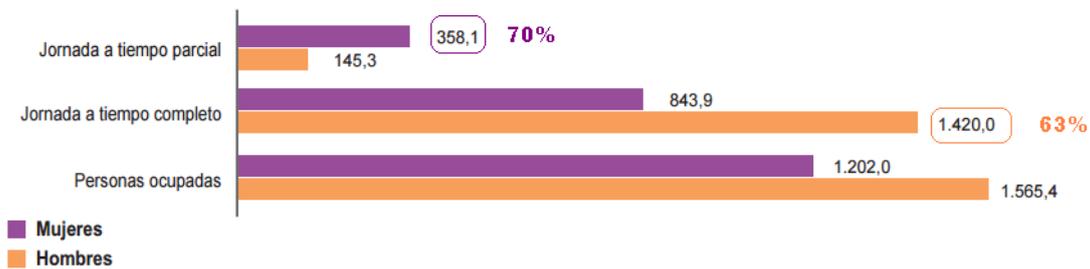
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Directores y gerentes	28,5	70,0	98,5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	171,1	87,0	258,0
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	65,2	101,6	166,7
Técnicos; profesionales de apoyo	87,6	163,0	250,6
Empleados de oficina que no atienden al público	59,0	50,8	109,8
Empleados de oficina que atienden al público	89,9	42,6	132,5
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	245,0	216,0	461,0
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	142,7	43,5	186,2
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	5,4	77,2	82,6
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	13,7	64,9	78,7
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	2,1	115,9	118,0
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	24,9	145,8	170,6
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	10,9	28,1	39,1
Conductores y operadores de maquinaria móvil	1,3	134,4	135,8
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	192,0	46,5	238,5
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	61,1	157,0	218,1
Ocupaciones militares	1,6	21,2	22,7
<b>TOTAL</b>	<b>1.202,0</b>	<b>1.565,4</b>	<b>2.767,4</b>

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 2017

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.

## Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. Año 2015



Nota: Miles de personas, 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 2017

Las mujeres tienen un 70% de contratación a tiempo parcial, y son un 37% de las contratadas a tiempo completo.

## Ocupados por tipo de jornada, sexo

Unidades: Miles Personas, Porcentaje

	Total	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	% M/H t. completo	% M/H t. parcial
2014					
<b>Ambos sexos</b>					
Total Nacional	18.508,1	15.675,1	2.833,0		
Andalucía	2.845,3	2.361,4	483,9		
<b>Hombres</b>					
Total Nacional	10.071,9	9.295,8	776,0	59	27
Andalucía	1.622,7	1.477,8	144,8	63	30
<b>Mujeres</b>					
Total Nacional	8.436,2	6.379,3	2.056,9	41	73
Andalucía	1.222,6	883,5	339,1	37	70

Fuente:

Instituto Nacional de Estadística

En los últimos datos del INE se mantienen los porcentajes de mujeres y hombres a tiempo parcial y completo.

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

Unidades: Miles Personas

	Sector	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
<b>2016T4</b>	<b>Total</b>				
<b>Ambos sexos</b>					
<b>Nacional</b>	18.508,1	816,7	2.579,1	1.079,3	14.032,9
<b>Andalucía</b>	2.845,3	260,6	255,8	161,8	2.167,0
<b>Hombres</b>					
<b>Nacional</b>	10.071,9	626,8	1.946,6	992,6	6.505,9
<b>Andalucía</b>	1.622,7	193,1	199,7	153,0	1.076,9
<b>Mujeres</b>					
<b>Nacional</b>	8.436,2	189,9	632,6	86,7	7.527,0
<b>Andalucía</b>	1.222,6	67,5	56,1	8,8	1.090,2

Fuente:

Instituto Nacional de Estadística

En la ocupación por sector económico es en el de **servicios** el único dónde las mujeres son mayoría.

### Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo

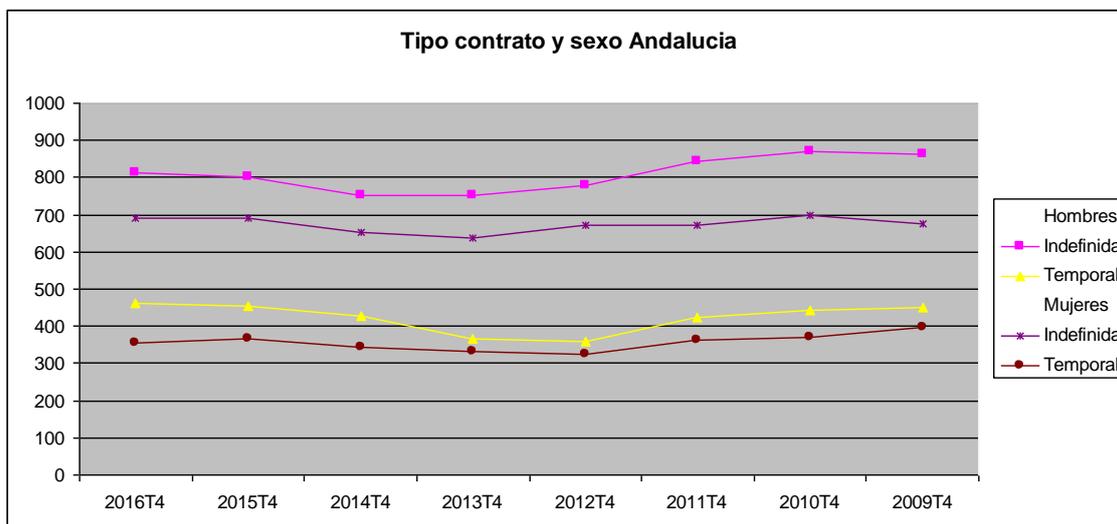
Unidades: Miles Personas, Porcentaje

2016T4	Total	De duración indefinida: Total	Temporal: Total	% indefin	% tempor
<b>Ambos sexos</b>					
<b>Total</b>					
<b>Nacional</b>	15.385,4	11.312,5	4.072,9	74	26
<b>Andalucía</b>	2.319,6	1.501,2	818,4	65	35
<b>Hombres</b>					
<b>Total</b>					
<b>Nacional</b>	8.027,5	5.934,3	2.093,2	52	51
<b>Andalucía</b>	1.273,4	811,5	461,9	54	56
<b>Mujeres</b>					
<b>Total</b>					
<b>Nacional</b>	7.357,9	5.378,2	1.979,8	48	49
<b>Andalucía</b>	1.046,2	689,7	356,5	45	44

Fuente:

Instituto Nacional de Estadística

El año pasado, las mujeres tenían un mayor porcentaje, casi el 50% en contrataciones temporales, y un 47% a tiempo completo, este año 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 44% de los contratos temporales.



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.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

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 2014 es de 31.77 años, y cada año va 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. En Andalucía la media de hijos/as por mujer es de 1.4.

A nivel estatal El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha gestionado **278.509** prestaciones económicas por maternidad en 2016, lo que representa un ligero aumento respecto a 2015 (120 más). En Andalucía en 2016 se han percibido 49.613 prestaciones de maternidad. En cuanto a las prestaciones por paternidad percibidas en 2016, fueron 244.468, lo que supone un aumento del año anterior en 5662, en Andalucía han sido 39.109 (1.409 más con respecto al año anterior).

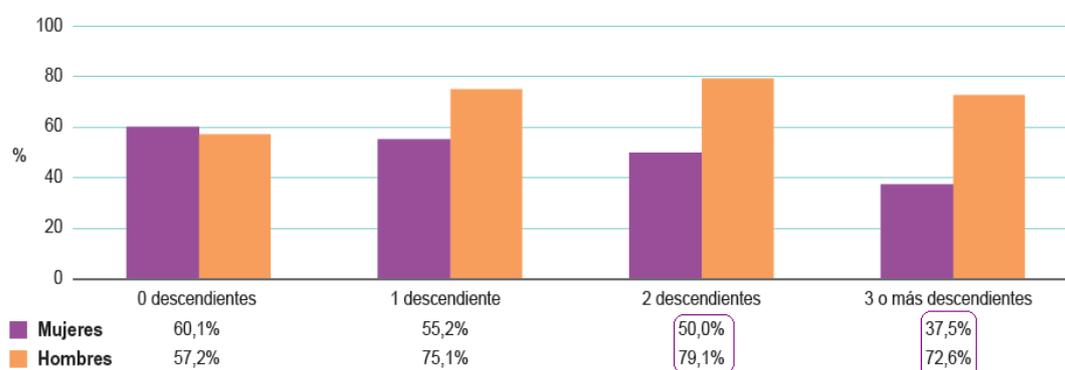
## Valor Dignidad Igualdad

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.

A pesar del ligero aumento de la maternidad y 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

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 2015



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 2017

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/as, siendo más alta en las mujeres únicamente cuando no tienen ningún hijo/a.

### **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.

## Valor Dignidad Igualdad

Según los datos (de 2014) publicados en noviembre de 2016, 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
<b>Distribución salarial media</b>					
<b>2008</b>					
<b>Total Nacional</b>	21.883,42	18.910,62	24.203,33	5.292,71	21,9
<b>Andalucía</b>	20.138,56	17.298,33	22.108,57	4.810,24	21,8
<b>2009</b>					
<b>Total Nacional</b>	22.511,47	19.502,02	25.001,05	5.499,03	22,0
<b>Andalucía</b>	20.906,33	18.371,23	22.908,86	4.537,63	19,8
<b>2010</b>					
<b>Total Nacional</b>	22.790,20	19.735,22	25.479,74	5.744,52	22,5
<b>Andalucía</b>	20.964,36	17.921,33	23.463,96	5.542,63	23,6
<b>2011</b>					
<b>Total Nacional</b>	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30	23,0
<b>Andalucía</b>	21.350,98	18.389,21	23.815,22	5.426,01	22,8
<b>2012</b>					
<b>Total Nacional</b>	22.726,44	19.537,33	25.682,05	6.144,72	23,9
<b>Andalucía</b>	20.891,63	17.828,44	23.592,08	5.763,64	24,4
<b>2013</b>					
<b>Total Nacional</b>	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	24,0
<b>Andalucía</b>	20.782,03	17.690,19	23.565,36	5.875,17	24,9
<b>2014</b>					
<b>Total Nacional</b>	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42	23,3
<b>Andalucía</b>	20.784,42	17.478,58	23.518,16	6.039,58	25,7

El salario bruto medio anual en España es en 2014, de 22.858,17 euros.

Son escasos los salarios elevados pero que influyen fuertemente en la media.

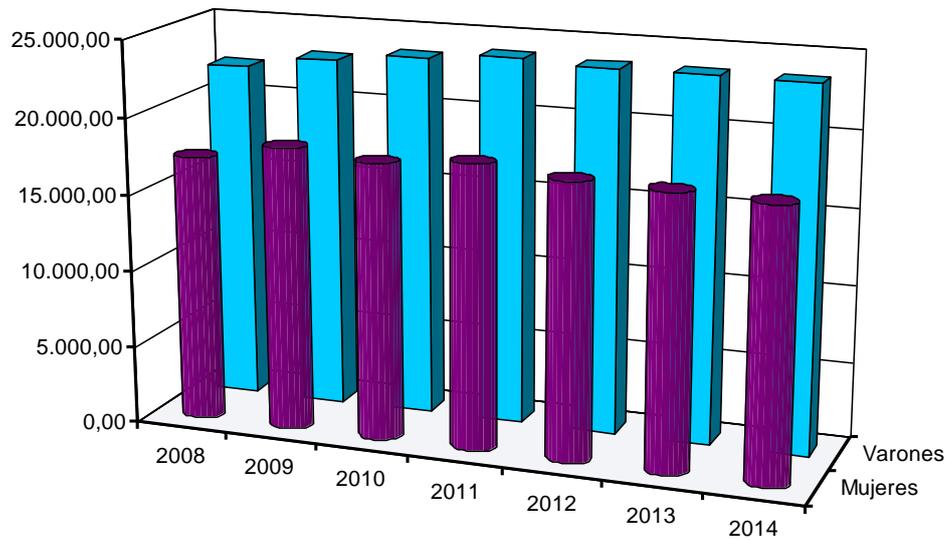
La ganancia de los hombres (25.727,24 euros) fue mayor que la de las mujeres (19.744,82), lo que hace que en España, en el año 2014 haya una brecha de 23,3 con un ligero descenso (un 0.7%) con respecto a la del 2013.

En Andalucía, sin embargo, en ese periodo tenemos una brecha salarial del 25.7%, **casi un punto más que el año anterior**. Esta brecha significa que en Andalucía, las mujeres dejan de percibir 6.039,58 € al año, si esto se mantiene en una vida laboral de 35 años supondría la nada inestimable cifra de 211.385,3 €

En la gráfica podemos observar que las brechas salariales están aumentando desde el 2008 excepto en 2014.

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 en ese mismo periodo.

Media salarios Andalucía



**Ganancia media anual por trabajador**
**Sexo y Tipo de contrato**

Unidades: euros

	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Brecha H/M
<b>2012</b>				
<b>Total</b>	22.726,44	19.537,33	25.682,05	24
<b>Indefinida</b>	24.277,06	20.632,89	27.608,03	25
<b>Determinada</b>	15.893,55	14.891,24	16.880,78	12
<b>Andalucía</b>				
<b>Total</b>	20.891,63	17.828,44	23.592,08	24
<b>Indefinida</b>	22.546,23	19.133,89	25.444,59	25
<b>Determinada</b>	14.880,45	13.490,69	16.282,25	17
<b>2013</b>				
<b>Total Nacional</b>				
<b>Total</b>	22.697,86	19.514,58	25.675,17	24
<b>Indefinida</b>	24.333,43	20.643,16	27.768,03	26
<b>Determinada</b>	15.433,14	14.570,13	16.258,07	10
<b>Andalucía</b>				
<b>Total</b>	20.782,03	17.690,19	23.565,36	25
<b>Indefinida</b>	22.498,15	18.947,21	25.634,78	26
<b>Determinada</b>	14.894,67	13.561,96	16.174,83	16
<b>2014</b>				
<b>Total Nacional</b>				
<b>Total</b>	22.858,17	19.744,82	25.727,24	23
<b>Duración indefinida</b>	24.746,47	21.147,36	27.999,69	24
<b>Duración determinada</b>	15.680,55	14.661,47	16.691,14	12
<b>Andalucía</b>				
<b>Total</b>	20.784,42	17.478,58	23.518,16	26
<b>Duración indefinida</b>	22.934,65	19.240,51	25.914,91	26
<b>Duración determinada</b>	14.657,10	12.709,18	16.384,93	22

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 22% respectivamente, aunque nos llama la atención que el salario de las mujeres con contratos temporales ha bajado más de 850 euros con respecto al 2013, cosa que no ha sucedido con el salario de los hombres bajo esa modalidad de contratación.

En cuanto a la ganancia por hora normal de trabajo en 2014 y por contrato indefinido o temporal, vemos que en España la diferencia salario hora en el indefinido es de casi 2 e, y en el de determinada es igual. En Andalucía en el indefinido es de 1.8, mientras que en el temporal es de 0.46€.

#### Encuesta de estructura salarial. Año 2014

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

#### Tipo de jornada y tipo de contrato

Unidades: euros

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
<b>Total Nacional</b>			
<b>Total</b>			
Total	11,51	10,64	12,23
<b>Duración indefinida</b>			
Duración indefinida	12,01	10,96	12,86
<b>Duración determinada</b>			
Duración determinada	9,30	9,30	9,30
<b>Andalucía</b>			
<b>Total</b>			
Total	10,81	9,93	11,43
<b>Duración indefinida</b>			
Duración indefinida	11,45	10,39	12,19
<b>Duración determinada</b>			
Duración determinada	8,71	8,44	8,90

#### Fuente:

Instituto Nacional de Estadística

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.

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

**Fuente:**

Instituto Nacional de Estadística

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: 6 y 8%, puesto que el en el que menos mujeres hay.

En España el resto de los sectores oscilan entre el 22 y 26%, en Andalucía, sin embargo, en el sector de Industria hay un 31% de brecha y más de 8.202.13 € de diferencia salarial anual entre el salario de mujeres y hombres.

**Sexo y Sectores de actividad**

	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Diferencia H/M	Brecha
<b>2014</b>					
<b>Total Nacional</b>					
Todos los sectores de actividad	22.858,1	19.744,82	25.727,24	5.982,42	23
Industria	26.997,40	22.412,77	28.558,83	6.146,06	22
Construcción	22.608,41	21.483,17	22.783,00	1.299,83	6
Servicios	22.077,07	19.477,50	25.198,57	5.721,07	23
<b>Andalucía</b>					
Todos los sectores de actividad	20.784,42	17.478,58	23.518,16	6.039,58	26
Industria	24.620,90	18.203,87	26.406,00	8.202,13	31
Construcción	21.655,70	20.049,98	21.852,80	1.802,82	8
Servicios	20.207,21	17.401,80	23.078,76	5.676,96	25

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.

**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
<b>Total Nacional</b>					
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
<b>Andalucía</b>					
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

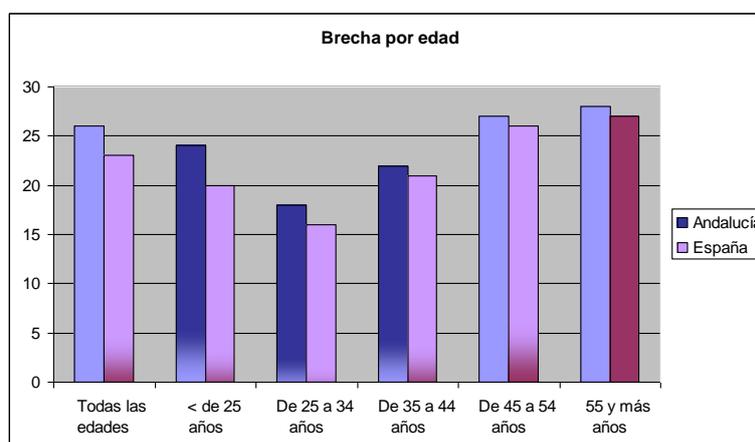
## Valor Dignidad Igualdad

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 o brecha salarial entre sexos aumenta con la edad.

SALARIO MEDIO ANUAL 2014					
Edad	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Diferencia	Brecha
Total Nacional				€	%
Todas las edades	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42	23
Menos de 25 años	11.560,18	10.316,86	12.820,34	2.503,48	20
De 25 a 34 años	18.680,42	17.071,04	20.278,69	3.207,65	16
De 35 a 44 años	23.503,84	20.625,07	26.205,34	5.580,27	21
De 45 a 54 años	25.420,53	21.410,42	29.029,78	7.619,36	26
55 y más años	26.137,13	21.621,14	29.720,71	8.099,57	27
Andalucía					
Todas las edades	20.784,42	17.478,58	23.518,16	6.039,58	26
Menos de 25 años	9.991,05	8.700,61	11.513,11	2.812,50	24
De 25 a 34 años	15.964,81	14.345,05	17.588,14	3.243,09	18
De 35 a 44 años	21.222,68	18.455,29	23.656,50	5.201,21	22
De 45 a 54 años	24.639,92	20.279,87	27.760,10	7.480,23	27
55 y más años	24.668,62	19.726,78	27.292,57	7.565,79	28

En el año 2014, entre mujeres y hombres menores de 25 años, las diferencias oscilan entre el 24% de Andalucía y el 20% de España. Sin embargo este porcentaje sube paulatinamente llegando el porcentaje más alto en el tramo de edad de más de 55, en un 27% en España y un 28% en Andalucía; siendo en nuestra comunidad autónoma el tramo de edad donde la brecha es mayor.

También es importante la brecha de entre los menores de 25 y de 45 a 54. Esto se puede interpretar como un intervalo de edad que puede coincidir con el retraso de la edad de la maternidad y la solicitud de permisos de conciliación, y con ello, el estancamiento de la carrera profesional, o la mayor salida del mercado laboral de las mujeres.



En cuanto a la formación de mujeres y hombres y la brecha salarial vemos, que a mayor formación menor es la brecha entre mujeres y hombres, aún 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
<b>Total Nacional</b>					
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
<b>Andalucía</b>					
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. Según los datos **del Mercado de Trabajo y Pensiones de la Agencia Tributaria del año 2015**, la brecha salarial por provincias en Andalucía quedaría de la siguiente forma:

Salarios Medios <b>PROVINCIAS</b>	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia	% Brecha
<b>Andalucía</b>	14.629	12.493	16.380	3.887	24
<b>Almería</b>	13.424	12.290	14.322	2.032	14
<b>Cádiz</b>	15.564	12.496	17.859	5.363	30
<b>Córdoba</b>	13.423	11.536	14.966	3.430	23
<b>Granada</b>	14.794	13.192	16.153	2.961	18
<b>Huelva</b>	12.512	9.887	14.979	5.092	34
<b>Jaén</b>	12.141	10.828	13.109	2.281	17
<b>Málaga</b>	15.377	13.332	17.177	3.845	22
<b>Sevilla</b>	15.920	13.397	17.974	4.577	25

Fuente Mercado de trabajo y pensiones Agencia Tributaria. Año 2015

Estos son los únicos datos provinciales desagregados por sexos, al analizarlos, 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 14% y Jaén con un 18%.

Salarios Medios <b>SECTOR</b>	Salario medio			Diferencia	% Brecha
	anual	Mujeres	Hombres		
<b>Total Andalucía</b>	14.629	12.493	16.380	3.887	24
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	4.303	2.991	5.160	2.169	42
<b>Industria extractiva, energía y agua</b>	25.745	21.198	26.704	5.506	21
<b>Industria</b>	18.217	12.481	20.229	7.748	38
<b>Construcción y activ inmobiliarias</b>	13.002	11.774	13.267	1.493	11
<b>Comercio, reparaciones y transporte</b>	13.765	10.514	16.318	5.804	36
<b>Información y comunicaciones</b>	12.141	10.828	13.109	2.281	17
<b>Entid financieras y aseguradoras</b>	32.298	25.642	38.350	12.708	33
<b>Servicios a las empresas</b>	12.858	10.470	15.437	4.967	32
<b>Servicios Sociales</b>	20.183	18.127	22.858	4.731	21
<b>Otros servicios personales y de ocio</b>	8.726	7.225	10.168	2.943	29
Salarios Medios <b>EDAD</b>	Salario medio			Diferencia	% Brecha
	anual	Mujeres	Hombres		
<b>Total Andalucía</b>	14.629	12.493	16.380	3.887	24
<b>&lt;18</b>	3.164	3.074	3.213	139	4
<b>DE 18 A 25</b>	4.800	4.316	5.212	896	17
<b>DE 26 A 35</b>	11.198	10.165	12.128	1.963	16
<b>DE 36 A 45</b>	15.819	13.565	17.693	4.128	23
<b>DE 46 A 55</b>	18.411	15.549	20.695	5.146	25
<b>DE 56 A 65</b>	20.996	17.691	23.196	5.505	24
<b>&gt; 65</b>	10.752	6.903	13.115	6.212	47

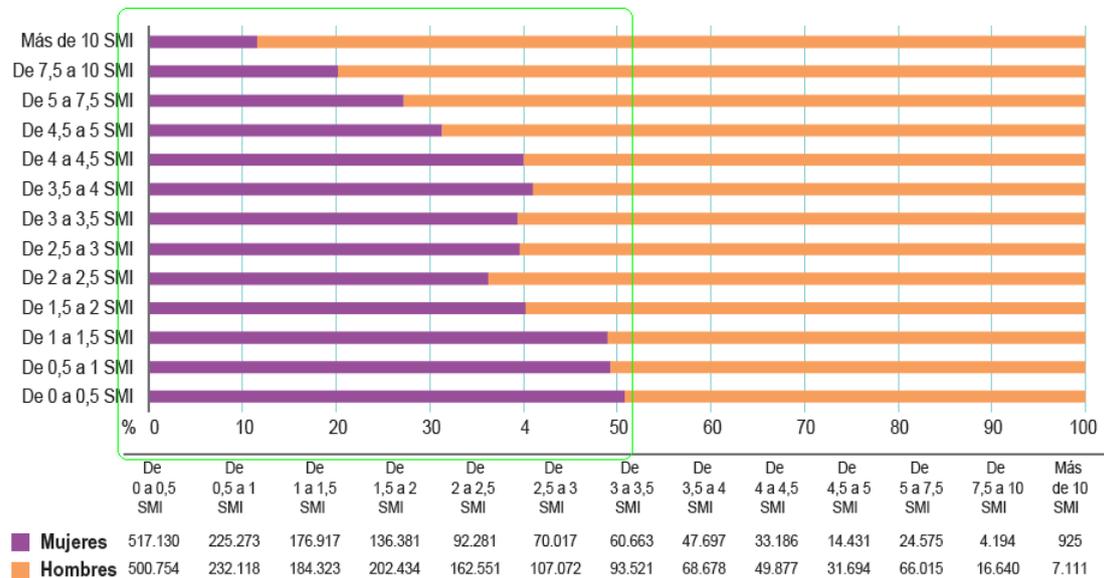
Fuente Mercado de trabajo y pensiones Agencia Tributaria. Año 2015

En estas dos gráficas algunos datos coinciden con la Encuesta de Estructura Salarial, como la alta brecha salarial de las mujeres en la Industria. Con respecto a la edad, aquí el aumento de la brecha es más significativo de 36 años para adelante, siendo los tramos de edad diferentes en una y otra fuente.

Valor Dignidad Igualdad

Siguiendo con esta fuente, 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 2014



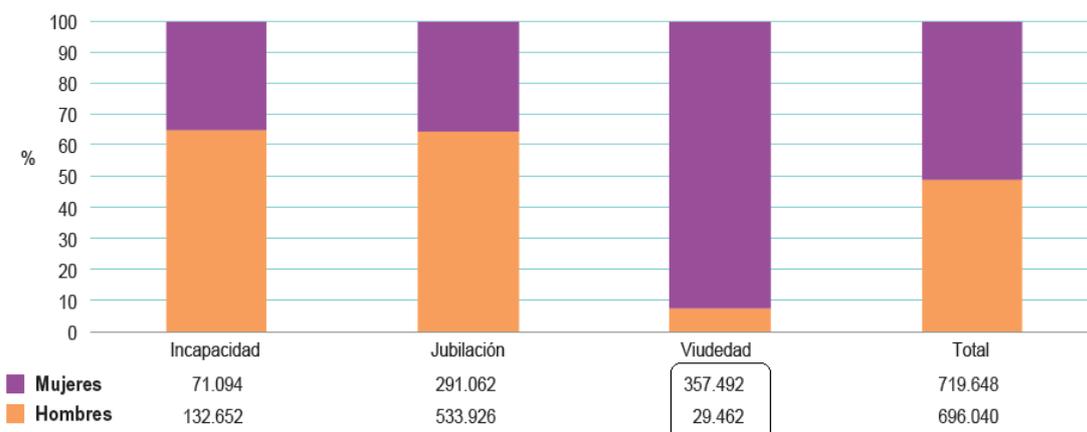
Nota: Los tramos de salario se especifican en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interprofesional. El SMI de 2014 ascendió a 9.034,20 euros anuales.

Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

Fuente Informe Impacto de Género 2017

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

Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2015



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2015. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

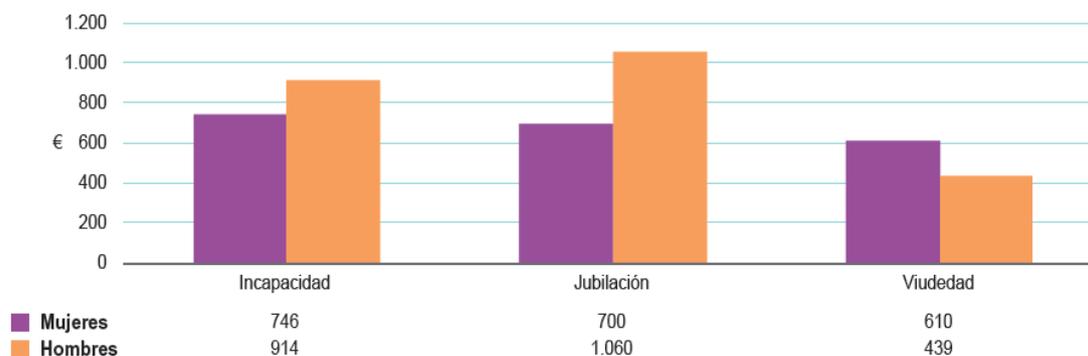
Fuente Informe Impacto de Género 2017

## Valor Dignidad Igualdad

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 2017 con datos de 2015, 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 7,6% de hombres y un 92,4% de mujeres.

Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según sexo y clase en Andalucía. Año 2015



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2015 (en euros/mes).

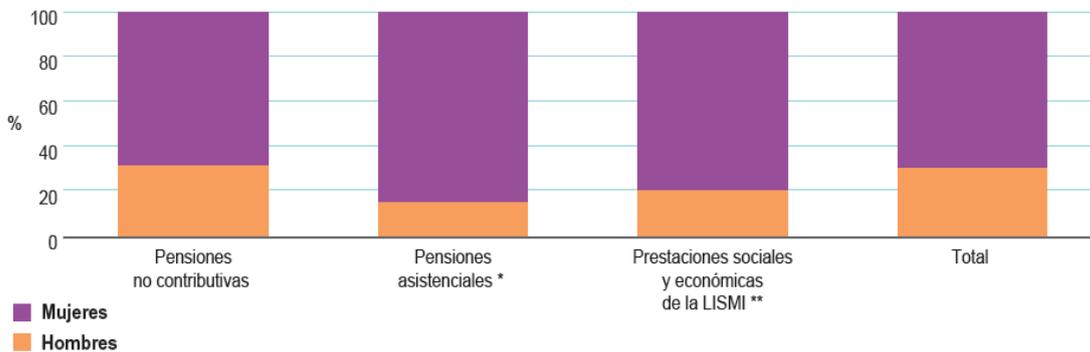
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

La cuantía media de las pensiones es mayor cuando la percibe un hombre, unos 168,5 € más si hablamos de incapacidad, o de 359,8 € si hablamos de jubilación. 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.

## Valor Dignidad Igualdad

Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación en Andalucía.  
Año 2015



Nota: Datos a diciembre de 2015.

\* 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.

Cuando nos centramos en las pensiones asistenciales, las mujeres son las receptoras mayoritarias de las pensiones no contributivas, un 68% 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.

## PROPUESTAS SINDICALES

---

### ***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:

- ✿ Promover la igualdad de oportunidades y penalizar las discriminaciones laborales que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres.
- ✿ Fomentar medidas de acción positiva para fomentar que las mujeres puedan trabajar en todas las ocupaciones y promocionar igual.
- ✿ Recursos sociales suficientes para menores y personas dependientes, y fomentar que no sea la mujer 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 hombres y mujeres puedan seguir trabajando, aún a pesar de acogerse a reducciones de jornada, excedencias o cualquier permiso de conciliación.
- ✿ Fomentar la corresponsabilidad en las familias, para que mujeres y hombres 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.
- ✿ 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 ganan las mujeres y los hombres y el porqué de 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 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 una mujer lleva en la empresa 4 años con diferentes contratos temporales, y un hombre es indefinido desde que empezó, a ella 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 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.
- 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 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.

#### 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 los hombres y las 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 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.

## VALOR, DIGNIDAD E IGUALDAD

---

UGT Andalucía apuesta por el valor, la dignidad y la igualdad de las mujeres en nuestra sociedad.

### 1. VALOR

**Valor** del trabajo y del empleo de las mujeres: es fundamental valorar su papel en la sociedad e incentivar la riqueza que podrían aportar si se cuantificara, con criterios de justicia, todo lo que realizan en lo doméstico, en las empresas y en lo público.

### 2. DIGNIDAD

**Dignificar** las condiciones laborales de las mujeres, luchar contra los prejuicios y estereotipos sexistas que hacen que las mujeres vean mermadas sus carreras profesionales, para fomentar su independencia económica y su igual acceso a los recursos, que no van a hacer más que ayudar al desarrollo económico de los países y las sociedades que apuesten por ellas.

### 3. IGUALDAD

**Igualdad** entre mujeres y hombres en la sociedad, en el empleo y en la familia. Hay que incentivar el desarrollo igualitario de las mujeres en el ámbito laboral si queremos tener una sociedad justa, rica, plural, desarrollada y libre de Violencia de Género.