

LA BRECHA SALARIAL.

FACTOR DE QUIEBRA DEMOCRÁTICA

DESIGUALDAD
PRECARIEDAD
TEMPORALIDAD
PARCIALIDAD



Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Madrid. Febrero de 2018

ÍNDICE



Presentación.....	5
Introducción	7
Mercado laboral: Empleo. Tasa de actividad	9
Población inactiva	11
Tipo de contrato y jornada	11
Situación profesional	13
Déficits de participación en el poder	13
Brecha salarial	15
Contexto general	15
Desigualdad salarial.....	15
Brecha salarial en las comunidades autónomas	17
Dispersión salarial por comunidades autónomas	17
<i>Percentil 10</i>	18
<i>Percentil 90</i>	18
Elementos que intervienen en la brecha salarial	19
1. Edad	19
2. Modalidad contractual	20
3. Tipo de jornada	21
Dispersión salarial por tipo de jornada	21
Ganancia por hora	23
4. Segregación ocupacional	23
Sectores	23
Ocupaciones	25
5. Complementos salariales	27
Actuar sobre las causas de la desigualdad de género	29

PRESENTACIÓN

El empleo y su calidad influyen de manera directa en el desarrollo de una persona; a través de él se valora su talento, su conocimiento, su capacidad y sus cualidades para desarrollar una determinada tarea o función.

Esta concepción de empleo como sistema de desarrollo de una labor que debe ser cuantificada y remunerada es la que CCOO defendemos y reivindicamos, pues en el desarrollo de la misma existe la dedicación, el compromiso y el esfuerzo de quien lo realiza.

La larga crisis que hemos y seguimos padeciendo no puede ser la excusa que permita al Gobierno retomar la idea ancestral de posesión, dependencia y propiedad. En la actualidad se está produciendo en nuestro ámbito laboral una constante degradación de las capacidades y cualidades de las personas trabajadoras, con un Gobierno aferrado a una reforma laboral que reduce salarios, empeora las condiciones laborales y desequilibra la correlación de fuerzas.

Este informe analiza los efectos de esta devaluación salarial, la pérdida de derechos laborales y la precariedad, temporalidad e inestabilidad laboral desde una perspectiva de género, pues la agresión al trabajo femenino es un ataque a los derechos colectivos, democráticos y constitucionales.

Elena Blasco Martín

Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO



INTRODUCCIÓN

Tal y como se ha puesto de manifiesto en años anteriores, se han sucedido cambios significativos en las políticas de empleo que han repercutido en la consideración de las mujeres dentro de las mismas.

El rasgo más notorio es que las mujeres han dejado de ser objetivo prioritario para aparecer como colectivo y de especial interés sólo en algunos supuestos y circunstancias personales y laborales.

Así, en los planes anuales de empleo correspondientes a los años 2012 a 2015 se recoge el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero sin que las mujeres ocupen un lugar de relieve.

En el plan de 2015 el Eje 4 centra el objetivo de igualdad “Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo”. A diferencia de los años anteriores han desaparecido los ámbitos, a la vez que se mantiene la línea de actuación *Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad*. En las actuaciones las mujeres aparecen ligadas a determinados colectivos (víctimas violencia de género, autónomas), todas a iniciativa de comunidades autónomas.

En el plan de 2016 de nuevo es el Eje 4 “Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo”, manteniéndose la línea *Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad*.

En las actuaciones de las comunidades autónomas no todas incorporan esa línea; sólo una comunidad determina una línea destinada a planes de igualdad y otra de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres, de la que de momento no tenemos desarrollo práctico.

Esta misma línea se reproduce en el Plan Anual de Empleo de 2017; en este algunas comunidades designan líneas de fomento de la igualdad de género en el empleo. Contratación de mujeres en empleos masculinizados.

Por otra parte, en la valoración del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 no se ha contado con la participación de las organizaciones sindicales, al igual que en el seguimiento de las diferentes acciones llevadas a cabo.

En lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere, desde el Ministe-



rio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se vienen poniendo en valor los siguientes programas:

- **Más mujeres, mejores empresas:** tiene por objeto conseguir el compromiso de las empresas para que fomenten la adopción de medidas que incrementen la presencia de mujeres en puestos predirectivos, directivos, comités de dirección y consejos de administración.
- **Proyecto Promociona:** Programa Ejecutivo de Mujeres en la Alta Dirección
- **Programa de apoyo empresarial a las mujeres:** asesoramiento de la cámara de comercio.

Estas líneas de actuación están destinadas a dos perfiles de mujeres concretos: mujeres que pueden llegar a ocupar determinados puestos directivos en empresas y mujeres que quieren convertirse en autónomas.

No se puede olvidar que el mercado laboral español está formado, principalmente por empresas medianas y pequeñas, lo que refleja que los dos primeros programas tienen un recorrido determinado.

Además, el grueso de las mujeres asalariadas no tienen “cargos” dentro de la empresa, a la vez que son quienes ostentan la temporalidad y las jornadas reducidas, dos variables relacionadas directamente con la brecha salarial.

Es en este nivel donde se echan en falta medidas destinadas a impulsar contratos a jornada completa e indefinidos, además de fomentar la presencia de mujeres en sectores y ocupaciones masculinizados.



BRECHA SALARIAL

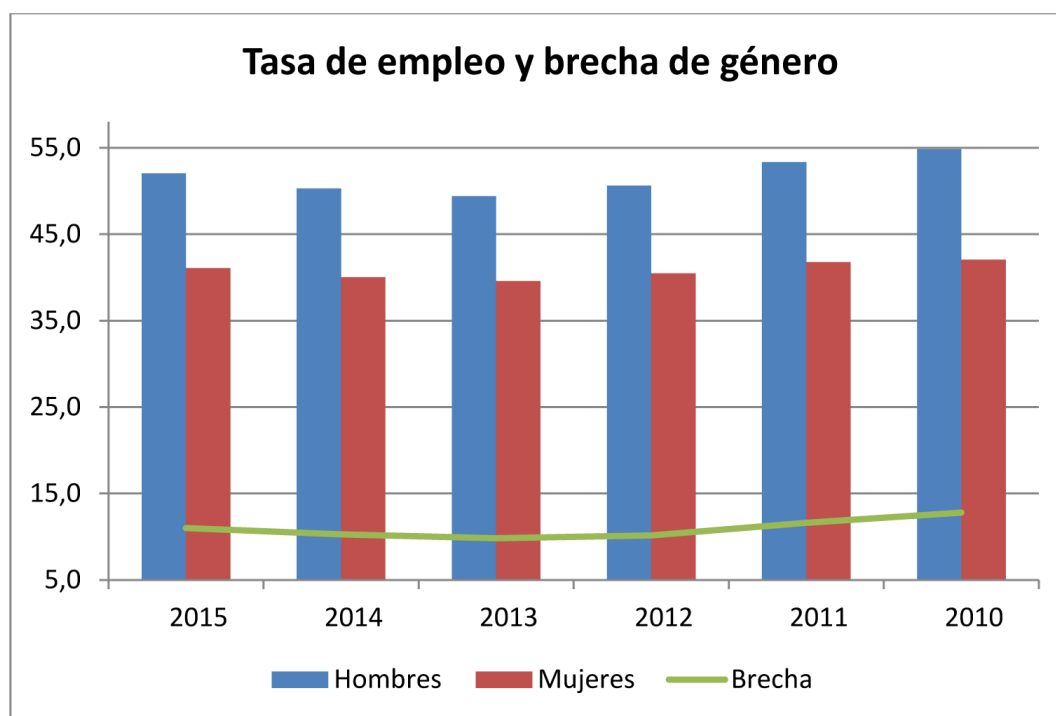


MERCADO LABORAL: EMPLEO. TASA DE ACTIVIDAD

Pese a la mejora de las cifras macroeconómicas, continúan persistiendo las brechas de género, tal y como queda reflejado en el análisis de los principales indicadores del mercado de trabajo (tasa de actividad, tasa de empleo, tasa de paro, temporalidad). Las mujeres, además, continúan padeciendo una fuerte segregación ocupacional y sectorial, mayor tasa de trabajo a tiempo parcial, jornada parcial y diferencia salarial.

En el periodo 2010-2015, a diferencia de lo que ocurre entre los hombres en los que disminuye el número de activos, la población femenina activa aumenta de forma continuada. No obstante a este aumento, la tasa de actividad femenina continúa siendo inferior a la masculina (65% frente al 53%). Esta diferencia se reproduce en todos los tramos de edad, si bien es verdad que a menor edad menores diferencias, aunque no por ello menos importantes.

En el periodo 2010 a 2013 las tasas de empleo descendieron 5 puntos porcentuales (p.p) en los hombres y 2 p.p en las mujeres. A pesar de este descenso, la diferencia entre ambas tasas han persistido pasando de 12 a 9 puntos porcentuales.



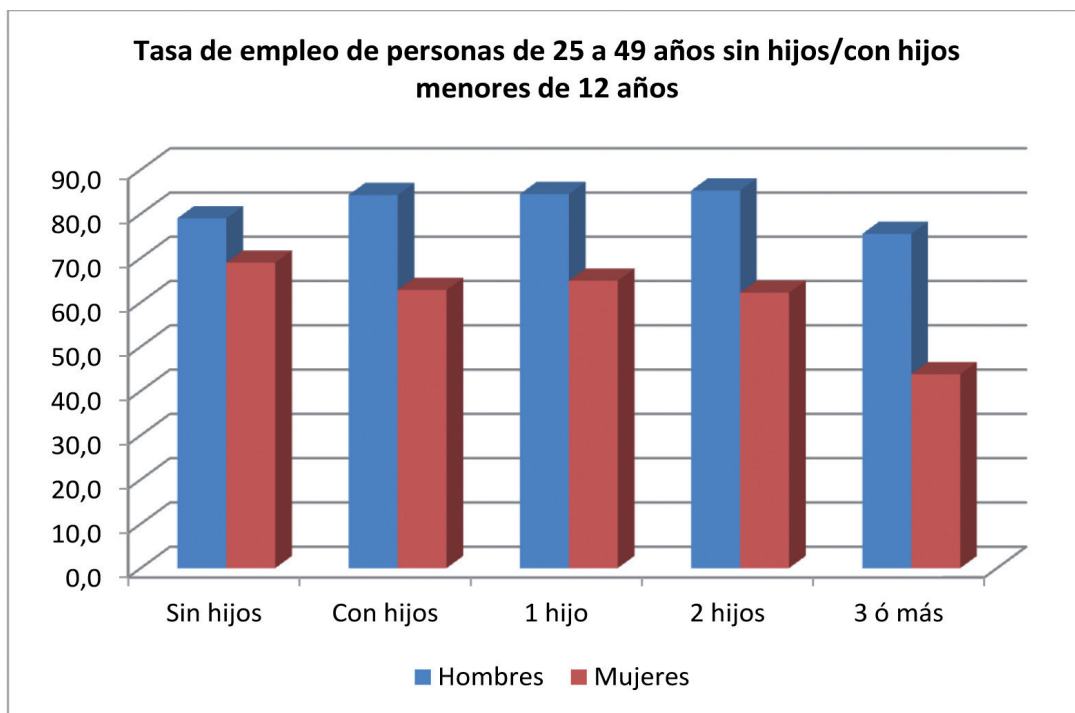
Fuente: INE, 2015

PRECAUCIÓN



En los años 2014-15, en los que se habla de recuperación económica, las tasas de empleo aumentan principalmente en los hombres, lo que supone que aumente también la brecha entre géneros, situándose en 11 p. p en 2015.

En términos de empleo un factor que influye, además de la edad, nivel educativo, sector, ocupación..., es el hecho de tener hijos o no tenerlos. Como ya se ha señalado en otras ocasiones, tener hijos es “favorable” a los hombres en relación a su permanencia en el mercado laboral. En las mujeres se produce la situación inversa, para aquellas que no tienen hijos la tasa de empleo llega al 69%, y va descendiendo según aumenta el número de menores.



Fuente: INE, 2015

Tener 3 hijos o más tiene impacto en el empleo tanto de mujeres como de hombres. Para ambos sexos la tasa desciende, teniendo un efecto más negativo en las mujeres, pues la tasa de empleo llega al 43%.

En 2015, el 38% de las mujeres que se declaran inactivas y que no buscan empleo, argumentan ésta decisión indicando no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de menores.



Población inactiva

El principal elemento a tener en cuenta es el nivel de participación en el mercado laboral. La inactividad de las mujeres es tradicionalmente superior a la de los hombres. En 2015 había cuatro millones y medio de mujeres entre 16 y 64 años declaradas inactivas. Los principales motivos de la inactividad son estar estudiando, la jubilación y la incapacidad permanente. Desagregando por sexo, la situación contempla una importante variación, el 61% de los hombres inactivos están jubilados y sólo el 23% de mujeres. Ellas son inactivas principalmente (38%) por realizar labores del hogar, y un 18% manifiesta como principal motivo de su inactividad estar percibiendo una pensión distinta a la jubilación.

Aquellas mujeres que realizan labores del hogar son, en su mayoría, mujeres con edades entre 50 y 64 años y con niveles bajos de formación.

Tipo de contrato y de jornada

En 2015, las personas que tenían un contrato de duración determinada ascendieron a 3.714.000, siendo el 48% mujeres; de los 11.059.000 de personas asalariadas con contrato de duración indefinida los hombres representan el 52% de las personas con este tipo de contrato y el 48% a mujeres.

Por jornada, el 75% de las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial eran mujeres. La elección de este tipo de jornada no es voluntaria, responde a razones diferentes siendo la primera no encontrar empleo a tiempo completo. Esta razón pone de manifiesto que nadie elige tener malas condiciones laborales.

Durante el período 2010-2016 la presencia en el tiempo parcial ha ido en aumento tanto en mujeres como en hombres de forma muy desigual; así las mujeres que trabajan a tiempo parcial se sitúan en torno al 25% respecto del total de mujeres asalariadas en los diferentes años, mientras que los hombres asalariados que trabajan a tiempo parcial no superan el 9%, dato que permanece inalterable desde 2012.

Tener hijos tiene influencia en el tipo de jornada de las mujeres. Así, mientras el 21% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial no tienen hijos, este porcentaje aumenta hasta el 28% de las mujeres con 2 hijos. Entre los hombres se produce el fenómeno inverso, el porcentaje de hombres ocu-

PRECAUCIÓN

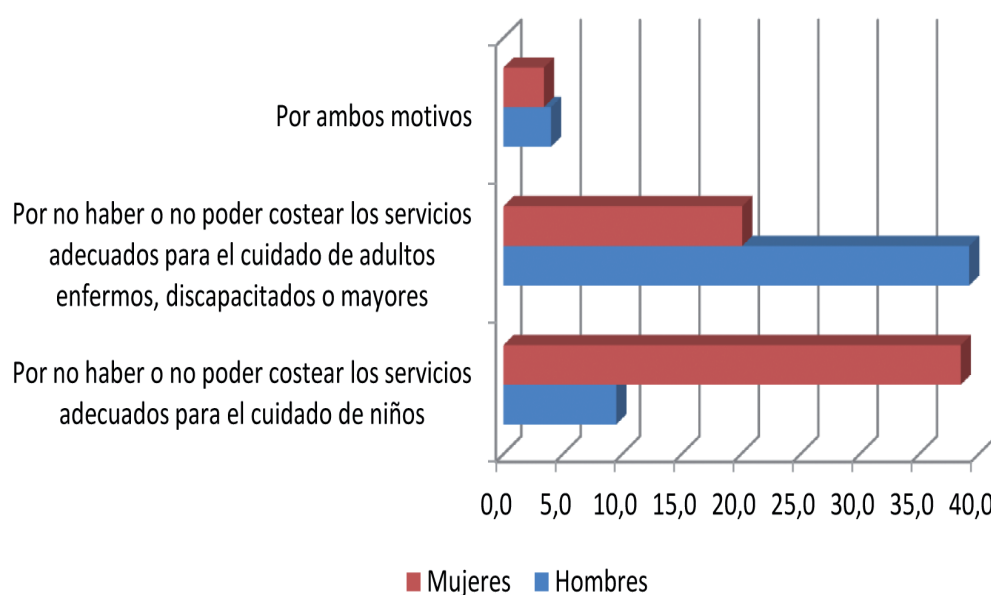


pados a tiempo parcial pasa del 9% entre aquellos que no tienen hijos, al 6% de los hombres ocupados a tiempo parcial con 2 hijos.

La principal razón de las mujeres ocupadas que trabajan a tiempo parcial debido al cuidado de hijo es el alto precio de los servicios del cuidado de menores. El 61% de las mujeres entre 35 y 44 años así lo manifiesta, junto al 28% de mujeres entre 25 y 34 años.

Los cuidados es una variable determinante no únicamente en la forma de participar en el mercado laboral, sino también entre aquellas personas que lo “abandonan”. En el caso de personas paradas que han dejado el empleo para cuidar a personas dependientes, los porcentajes entre hombres y mujeres están muy cercanos según grupos de edad. La situación cambia entre las personas que se declaran inactivas por tener que cuidar. Las mujeres concentran los porcentajes más elevados en cuanto al cuidado de menores al no haber o no poder costear servicios de cuidados. Los hombres registran los porcentajes más elevados en cuanto a declararse inactivos por no haber o no poder costear los servicios de cuidados de adultos enfermos, discapacitados o mayores.

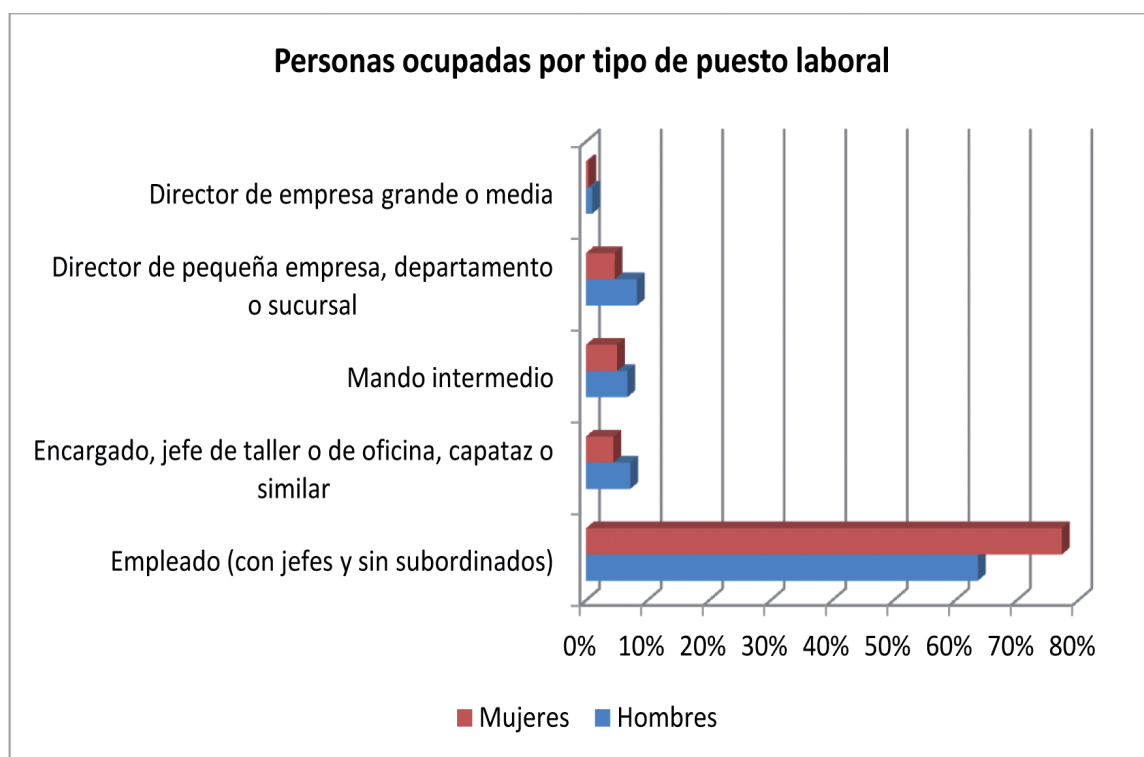
Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por motivo (%)



Fuente: INE, 2015

Situación profesional

En 2015, el 70% de las personas ocupadas eran empleadas con jefes y sin subordinados. Desagregando en función del sexo, el porcentaje de mujeres se eleva al 77%. Si esta diferencia frente a los hombres (64%) ya es elevada, la presencia de las mujeres en puestos intermedios y superiores pasa a convertirse en testimonial o directamente no están.



Fuente: INE, 2015

Déficits de participación en el poder

El promedio de la presencia en los consejos de las empresas del IBEX 35 se situó en 2017 en el 20% muy por debajo del objetivo que marca la Ley de Igualdad. Dicha ley establece en su artículo 75 un plazo de ocho años para la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de

PRECAUCIÓN

dirección, objetivo que debería haberse alcanzado en 2015.

La norma establece que “la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe”. Una presencia equilibrada que, para alcanzarse, debe evitar que ninguno de los dos sexos supere el 60% del total.

Tampoco se cumple en las entidades públicas, en las cuales 112 no respetan el mínimo que marca la Ley de Igualdad. Exceptuando tres casos en los que la presencia de hombres no llega a este mínimo en el resto, 109 entidades, es el sexo femenino el infrarrepresentado. Además, 18 empresas públicas no tiene ninguna mujer en sus consejos de administración, sólo 3 tienen paridad.

BRECHA SALARIAL



BRECHA SALARIAL

Contexto general

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados,... que soportan las mujeres desde niñas y que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, personales,... Si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género hay que actuar y minimizar en origen los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan la desigualdad de las mujeres.

La desigualdad laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando, legislando,... y, sin embargo, la desigualdad laboral y la brecha salarial de género siguen presentes con toda intensidad y sin evidencias claras de mejora. Hace ya casi cuarenta años, la Constitución Española (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980) sentaban las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral y salarial de mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo, salarios, ascensos, promociones, definición de grupos profesionales,... La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en 2007, reiteraba los mismos objetivos y trataba de articular una serie de medidas, donde destacaban los planes de igualdad en las empresas, para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una década después la desigualdad de género todavía sigue aquí.

Desigualdad salarial

En el periodo 2010-2015 la población asalariada ha descendido en algo más de 800.000 personas, siendo el 26% mujeres. A pesar de ello, la brecha salarial entre mujeres y hombres persiste. En 2015, la ganancia media anual de las mujeres era de 20.052€ y la de los hombres de 25.993€, lo que

DESIGUALDAD



supone una diferencia de 5.941 € y una brecha del 30%; es decir, el salario medio anual de las mujeres tiene que aumentar el 30% para equipararse al de los hombres

Existe una diferencia significativa entre mujeres y hombres en términos de participación en el mercado laboral y en la remuneración, que subrayan las dificultades que las mujeres encuentran cuando intentan combinar la vida profesional y la vida familiar. La *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010* refleja que los hombres ocupados dedican 8 horas y 19 minutos diarios a un trabajo remunerado y 6 horas y 55 minutos diarios las mujeres ocupadas. A las actividades de hogar y familia, las mujeres ocupadas que realizan esta actividad le dedican 3 horas y 46 minutos diarios, frente a 2 horas y 21 minutos que le dedican los hombres ocupados. Esta diferente distribución del tiempo tiene efectos en la presencia de las mujeres en el mercado laboral.

El salario medio anual de las mujeres en 2015 era de 20.052€; la mayoría de las mujeres gana menos tal y como indica la mediana, que muestra que la mitad de las mujeres gana menos de 16.825€ al año.

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras por debajo de ese salario	Ganancia anual		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Media	23.106	20.052	25.993
Percentil 10 (10%)	7.962	6.631	11.102
Cuartil inferior (25%)	13.415	10.994	15.962
Mediana (50%)	19.466	16.825	21.741
Cuartil superior (75%)	29.164	25.563	32.195
Percentil 90 (90%)	41.649	37.099	45.148

Fuente: INE, 2015

Desglosando la población asalariada por nivel de ganancia, las mujeres continúan sobrerrepresentadas en los niveles inferiores de salarios y están subrepresentadas en los niveles superiores: las mujeres representan el 70% de la población asalariada con ingresos inferiores al SMI, mientras que solo representan el 28% de las personas que ganan más de 8 veces el SMI.



Trabajadores/as según ganancia respecto al SMI, jornada y sexo

	TOTAL			TIEMPO COMPLETO		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
% Total de trabajadores/as	100	49	51	100	42	58
De 0 a 1 SMI	100	70	30	100	90	10
De 1 a 2 SMI	100	55	45	100	49	51
De 2 a 3 SMI	100	42	58	100	41	59
De 3 a 4 SMI	100	41	59	100	41	59
De 4 a 5 SMI	100	37	63	100	36	64
De 5 a 6 SMI	100	34	66	100	34	66
De 6 a 7 SMI	100	34	66	100	34	66
De 7 a 8 SMI	100	31	69	100	31	69
Más de 8 SMI	100	28	72	100	28	72

Fuente: INE, 2015

Brecha salarial en las comunidades autónomas

Los hombres cobran, de media anual, 5.941€ más que las mujeres, lo que supone que el salario de las mujeres tiene que incrementarse el 30% para equiparse al de los hombres. El salario medio anual de las mujeres fue de 20.052€, si bien la realidad es que la mayoría de las mujeres cobra menos como indica la mediana, que muestra que la mitad de las mujeres gana menos de 16.825€.

La brecha varía en las comunidades autónomas, siendo Cantabria la comunidad que tiene la brecha más alta (40%) y Canarias la más baja (17%). Entre 2010 y 2015, la comunidad donde más ha variado la brecha es Extremadura, donde aumenta en 10 puntos porcentuales: mientras que en 2010 el salario medio de las mujeres tenía que aumentar el 10% para equiparse al de los hombres, en 2015 tiene que aumentar el 26%.

Dispersión salarial por comunidades autónomas

Para realizar el análisis de la dispersión salarial se han tomado en consideración las comunidades autónomas y los percentiles 10 y 90. El percentil 10 engloba al 10% de las personas que perciben los salarios más bajos (el

DESIGUALDAD



90% de la población gana más), mientras que el percentil 90 engloba a 10% de las personas que perciben los salarios más altos. La elección de estos percentiles responde a que es en ellos donde se registran las diferencias más marcadas.

Percentil 10

En este percentil, que engloba a las personas que perciben los salarios más bajos, la peor situación se registra en Extremadura. La diferencia salarial entre mujeres y hombres incluidos en este percentil es más elevada: la ganancia de las mujeres es de 4.882 euros y la ganancia de los hombres 9.350 euros, esto significa que la ganancia de las mujeres es el 52% de la de los hombres o, utilizando el enfoque salario hombre/mujer para equiparar los salarios, el de las mujeres prácticamente tiene que duplicarse (91%).

Percentil 90

	GANANCIA PERCENTIL 10	
	Mujeres	Hombres
Total Nacional	6.631	11.102
Extremadura	4.882	9.351

Fuente: INE, 2015

En este percentil la ganancia femenina tiene que aumentar el 21% para equipararse a la masculina. Por comunidades autónomas es Extremadura, de nuevo, la que se sitúa en el extremo de la dispersión salarial. La ganancia femenina (32.064 euros) representa el 88% de la masculina (36.131 euros), en este caso el salario de las mujeres tiene que incrementarse un 12%.

La ganancia en el percentil 10 guarda fuerte relación con la rama de actividad y con el tipo de jornada. En el caso del percentil 90 el tipo de jornada pierde peso siendo la ocupación la variable que puede explicar las diferen-

	GANANCIA PERCENTIL 90	
	Mujeres	Hombres
Total Nacional	37.098	45.148
Extremadura	32.064	36.131

Fuente: INE, 2015

cias salariales, además de otras condiciones laborales como la promoción, complementos que también tienen influencia en el resto de la escala.

En cuanto a la promoción hay que señalar que en la negociación colectiva aún se considera que, ante situaciones de igualdad y méritos entre las candidaturas existentes, el principal criterio de desempate es la antigüedad.

Elementos que intervienen en la brecha salarial

1. Edad

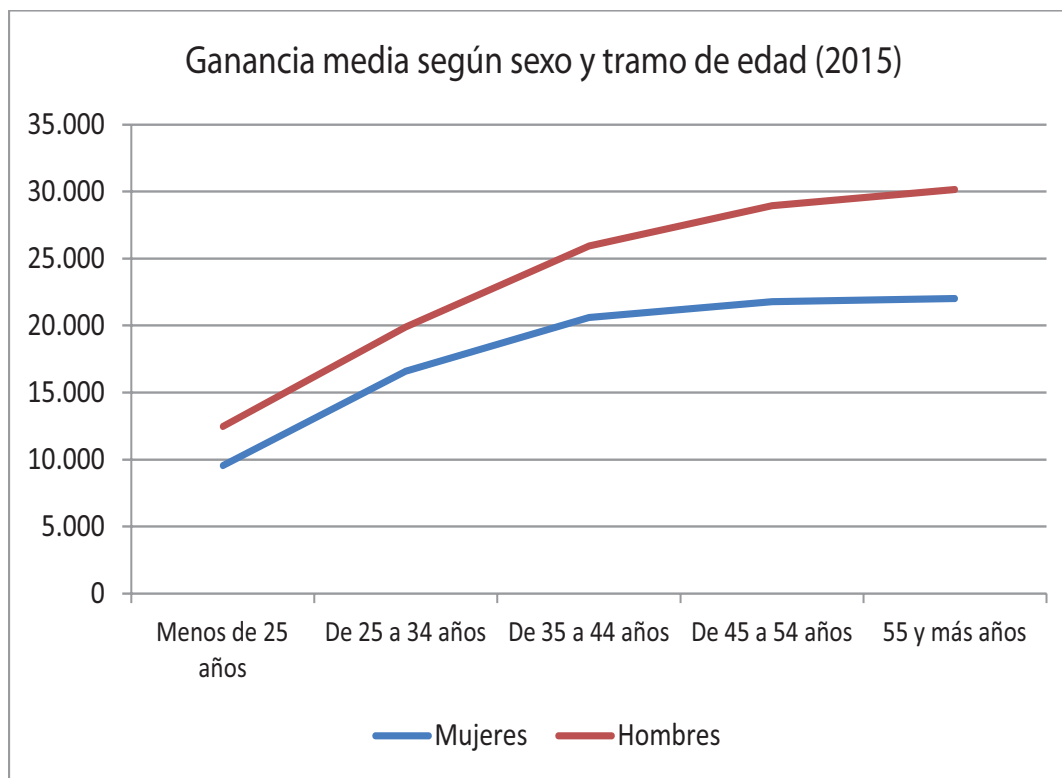
Las interrupciones de la vida profesional de las mujeres tienen influencia en la remuneración que se registra en los diferentes tramos de edad.

En los tramos de edad más bajos los salarios medios de mujeres y hombres son bastante similares, aún siendo superiores los de los hombres. Una de las causas es que las mujeres acceden al mercado laboral más tarde debido a su permanencia en el sistema educativo, estrategia individual orientada a conseguir una mejor inserción en el mercado laboral.

A partir de los 30 años (periodo que coincide principalmente con la maternidad), el salario de los hombres aumenta de forma constante durante todo el periodo de vida laboral. El salario de las mujeres en la década de los 30 aumenta muy poco en relación a la entrada al mercado laboral, teniendo en años posteriores un aumento muy suave. Esta situación se traduce en unas marcadas diferencias salariales que llegan a ser de 8.121

PARCIALIDAD

euros en el grupo de 55 y más años. Es en este tramo de edad donde la brecha salarial es más elevada (37%).



Fuente: INE, 2015

②. Modalidad contractual

El tipo de contrato es una de las variables más influyentes a la hora de analizar la brecha salarial. La diferencia salarial entre mujeres y hombres con contrato indefinido es de 6.762€, en el caso de los contratos temporales la diferencia es de 1.703€. Estas diferencias suponen que el salario de una mujer con contrato indefinido tiene que incrementarse un 32%, el salario de una mujer con contrato temporal tiene que incrementarse el 11%.

Es la contratación indefinida la que alberga mayor brecha salarial; esta situación se produce al ser las mujeres quienes asumen en gran mayoría la tarea los cuidados, bien a menores, personas mayores, personas dependientes.

Un aspecto a destacar es que la ganancia media masculina mejora de un

contrato de duración determinada a uno de duración indefinida (61%), en mayor medida de lo que mejora la ganancia media femenina (35%).

③. Tipo de jornada

Dispersión salarial por tipo de jornada

En términos generales, el menor salario de las mujeres respecto de los hombres entre los segmentos de población que presentan una menor ganancia salarial se debe a la mayor presencia de la jornada a tiempo parcial entre las mujeres.

Así, en 2015 en el decil 1 (personas que menos ganan) y con jornada a tiempo parcial, el 76% son mujeres respecto al 24% que son hombres. En este decil, cuyo límite superior de ganancia son 680 euros, las mujeres tienen un salario medio de 399 euros y los hombres 432 euros.

En el decil 2 el 74% son mujeres; en este decil los límites salariales se sitúan entre 680 y 979 euros, en este caso los salarios medios de mujeres y hombres se sitúan en 800 euros en la jornada parcial.

En la jornada completa, en el decil 1 la presencia de mujeres y hombres está equilibrada así como la ganancia. Es a partir del decil 4, cuyos límites

Dispersión salarial por tipo de jornada

	Jornada completa		Jornada parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total decil	58%	42%	25%	75%
1	50%	50%	24%	76%
2	43%	57%	26%	74%
3	46%	54%	26%	74%
4	53%	47%	38%	62%
5	60%	40%	21%	79%
6	62%	38%	31%	69%
7	62%	38%	31%	69%
8	60%	40%	32%	68%
9	61%	39%	47%	53%
10	66%	34%		100%

Fuente: INE, 2015

PARCIALIDAD



salariales se sitúan entre 1215 y 1402 euros, cuando la presencia de los hombres supera el 50% mientras que comienza a descender de forma progresiva la presencia de mujeres.

En la jornada a tiempo completo la diferencia salarial se acentúa, los hombres ganan de media 3.643€ más que las mujeres, lo que supone que el salario de las mujeres tiene que incrementarse el 14% para equipararse al de los hombres, mientras que en la jornada a tiempo parcial en un 7% para equipararse al salario de los hombres.

La diferencia aquí es debida al peso de cada sexo según jornada. Una parte de la diferencia salarial es imputable a la mayor presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial (75% frente al 25% de los hombres). Es necesario señalar que las mujeres no optan a ellos voluntariamente, sino por falta de otras oportunidades.

La presencia de las mujeres en la jornada a tiempo parcial certifica que es un elemento estructural en la vida laboral de las mujeres. Es por ello que son necesarias políticas públicas de empleo dirigidas a paliar los efectos del trabajo a tiempo parcial. Dichas políticas tienen que ir orientadas a eliminar el abuso de la contratación a tiempo parcial, a la vez que tienen que combinarse con otras medidas que permitan romper la segregación vertical y horizontal del mercado laboral. Una acción necesaria pasa por aplicar el principio de transversalidad de género tanto en el diseño de políticas como de implementación de leyes y ejecución presupuestaria.

En nuestro país, en el año 2015, el motivo principalmente alegado por las mujeres por el cual trabajan a tiempo parcial es no encontrar empleo a tiempo completo (60%), motivo también argumentado por los hombres (72%). La segunda razón de las mujeres y los hombres para tener un trabajo a tiempo parcial entra en el apartado de otras. Pero a partir de aquí se encuentran pocas similitudes. La tercera razón en el caso de los hombres es la compatibilización con los estudios (8%), mientras que sólo un 2% de los varones con jornada reducida dice tenerla por obligaciones familiares o para cuidar de niños y ancianos.

En el caso de las mujeres, aquellas que tienen una jornada reducida por motivos familiares son casi un 19%, mientras que los estudios es el motivo alegado por el 4,6%. Según el tipo de hogar, los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial corresponden a hogares con hijos. La principal razón es “no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de menores”.



Ganancia por hora

Eliminando la diferencia de horas trabajadas por mujeres y hombres, la brecha salarial persiste.

Las mujeres ganan de media 13,80€/hora y los hombres 16,04€/hora. En este caso la ganancia por hora de las mujeres se tendría que incrementar un 16%. Es posible afirmar que las mujeres tienen una doble “brecha” en relación a los hombres sobre el mercado de trabajo en términos de salario: por una parte, las mujeres tienen un salario medio por hora inferior al de los hombres, además de haber más mujeres trabajando a tiempo parcial. De esto resulta un salario medio anual inferior al de los hombres.

④. Segregación ocupacional

Sectores

También, el sector de actividad en el cual se trabaja determina el salario. Mujeres y hombres no están presentes en los distintos sectores con la misma intensidad. Las mujeres representan el 48% de la población asalariada, y su presencia en los diferentes sectores es muy desigual. Las mujeres superan el 60% en Actividades sanitarias y de servicios sociales, Educación, Actividades inmobiliarias y Otros servicios. En los sectores de Industrias extractivas y manufactureras, suministros de energía, construcción y transporte su presencia no supera el 30%.

En todos los sectores la ganancia media anual de las mujeres es inferior a la ganancia media anual de los hombres. Los sectores de actividad donde esa ganancia media femenina es menor y la brecha salarial es superior a la media son, en general, sectores feminizados donde las mujeres suponen la mayoría de la población asalariada.

En los sectores en los que la ganancia media es superior, la brecha salarial entre mujeres y hombres es inferior a la media. Son sectores laboralmente masculinizados, en los cuales la presencia de mujeres es minoritaria.

TEMPORALIDAD



Ganancia media anual por sector de actividad

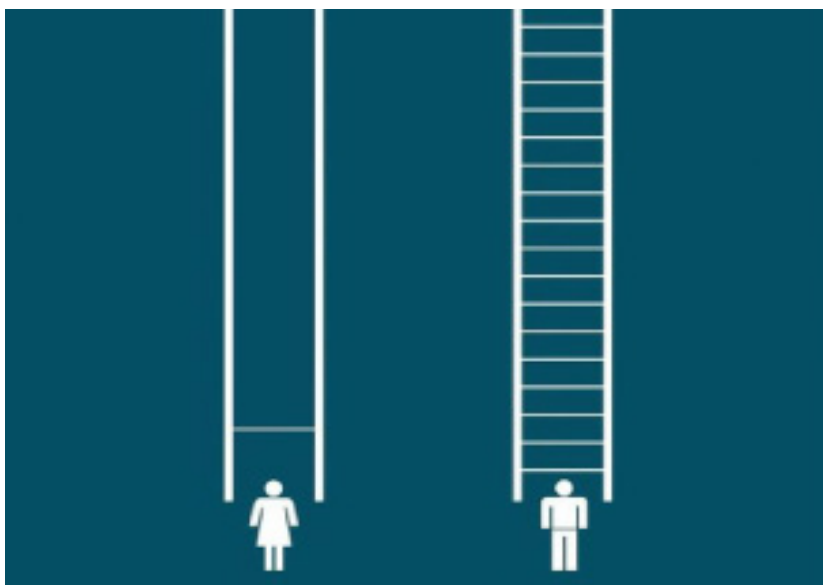
2015	Ganancia (E)		Ganancia relativa % hombre/mujer	Mujeres/total población asalariada (%)
	Mujeres	Hombres		
Todas las secciones	20.052	25.993	1,3	48%
Industrias extractivas	-36.886	31.771	-0,86	10%
Industria manufacturera	22.001	28.130	1,28	26%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-43.674	54.025	-1,24	28%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	22.616	27.341	1,21	16%
Construcción	20.061	23.114	1,15	9%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	16.481	22.904	1,39	54%
Transporte y almacenamiento	22.040	24.497	1,11	21%
Hostelería	12.563	15.751	1,25	54%
Información y comunicaciones	28.936	35.418	1,22	32%
Actividades financieras y de seguros	36.456	47.534	1,3	50%
Actividades inmobiliarias	17.330	25.763	1,49	67%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.981	31.586	1,44	56%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	13.085	19.824	1,51	56%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	27.306	29.828	1,09	41%
Educación	20.982	23.143	1,1	67%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	23.889	32.831	1,37	79%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	14.741	19.571	1,33	43%
Otros servicios	13.773	20.782	1,51	66%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. 2015

BRECHA SALARIAL

Dos sectores a tener en cuenta son suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado e industrias extractivas, sectores masculinizados. El dato negativo en la ganancia de las mujeres es debido a que la muestra utilizada era muy baja.

Únicamente los sectores en los que existe presencia de empleo público (Educación, Administración Pública, defensa, Seguridad Social), la desigualdad salarial es inferior a la media y la presencia de mujeres es muy relevante o mayoritaria.



Ocupaciones

En todos los grupos ocupacionales, la ganancia media de los hombres es superior al de las mujeres.

Las ocupaciones que cuentan con salario superior al salario medio están masculinizadas, a excepción de técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales de la salud y enseñanza, donde la presencia de las mujeres es del 70%.

Las ocupaciones que cuentan con menores salarios continúan estando muy feminizadas.

TEMPORALIDAD

Ganancia anual por ocupación laboral

2015	Mujeres	Hombres	Distribución % Hombre/ Mujer	Mujeres/total población asalariada (%)
Todas las ocupaciones	20.052	25.993	1,3	48%
Directores/as y gerentes	44.922	55.327	1,23	34%
Otros técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	32.527	39.476	1,21	45%
Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	28.540	32.452	1,14	70%
Técnicos/as, profesionales de apoyo	25.475	31.548	1,24	38%
Trabajadores/as de los servicios de protección y seguridad	21.508	28.369	1,32	10%
Empleados/as de oficina que no atienden al público	19.544	24.468	1,25	59%
Empleados/as de oficina que atienden al público	17.171	21.465	1,25	73%
Trabajadores/as de los servicios de restauración y comercio	13.452	16.782	1,25	62%
Trabajadores/as de los servicios de salud y el cuidado de personas	14.575	19.160	1,31	80%
Trabajadores/as cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	-18.580	20.150	1,08	2%
Conductores/as y operadores de maquinaria móvil	18.011	20.149	1,12	3%
Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	17.558	25.245	1,44	27%
Trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	16.675	23.218	1,39	12%
Peones/as de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	13.388	17.192	1,28	26%
Trabajadores/as no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.320	16.540	1,46	82%
Trabajadores/as cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0	18.788	0	10%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. 2015

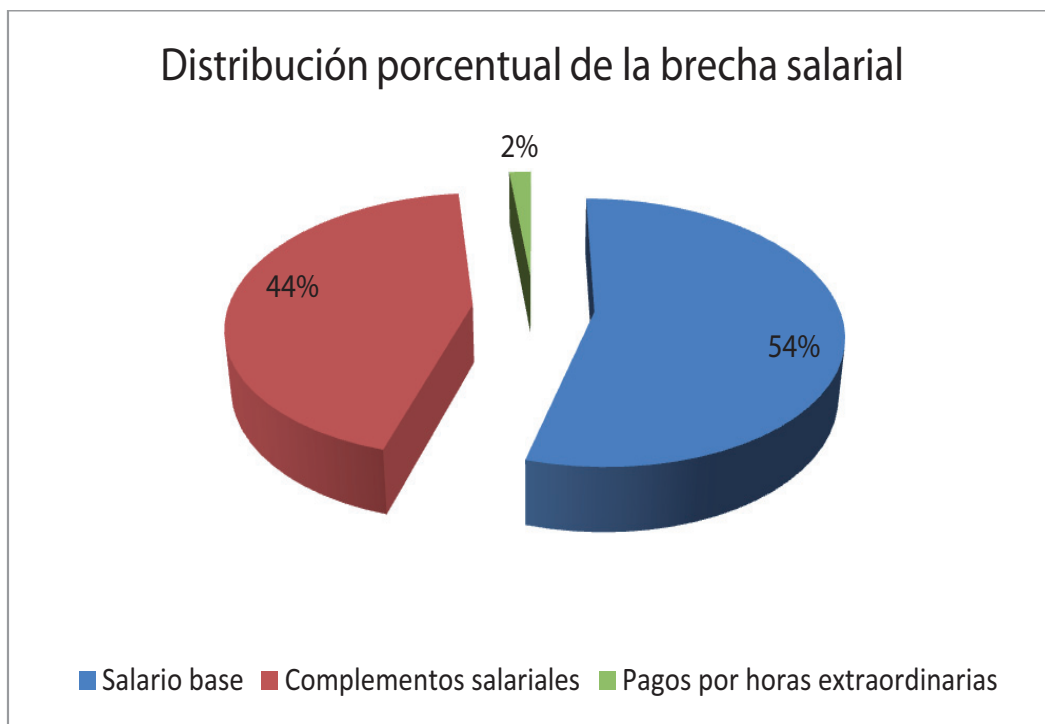
BRECHA SALARIAL

5. Complementos salariales

Cerca de la mitad de la brecha salarial mensual (44%) en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales, un componente menor de la ganancia mensual, donde el salario base es claramente el componente más importante del salario y explica el 54% de la brecha salarial.

En promedio, los hombres cobran todos los meses 613 euros en complementos salariales, mientras que las mujeres cobran solo 427 euros. La cuantía que cobran las mujeres por complementos tendría que aumentar un 44% para equiparse con la que cobran los hombres.

En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen los atributos “feminizados”: atención, precisión, resistencia, etc.



Fuente: INE, 2015

TEMPORALIDAD

ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

La desigualdad salarial es el producto del conjunto de desigualdades que existen en las distintas esferas del ámbito laboral entre mujeres y hombres. Por lo tanto para trabajar en su desaparición tendremos que hacerlo desde el origen de esas desigualdades, así evitaremos seguir reproduciendo concepciones discriminatorias que influyen directamente en la igualdad retributiva.

La estrategia a seguir debe contemplar los factores a priori, aquellos que tienen que ver con la permanencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género (conscientes e inconscientes), que actúan globalmente y que recortan las oportunidades concretas de las mujeres en todos los órdenes de la vida, y los factores a posteriori, que tienen que ver con la ubicación ya determinada de cada trabajadora en su puesto de trabajo.

Por tanto, en materia de empleo es necesario:

- ▶ **Priorizar** y aumentar el empleo de las mujeres así como calidad del mismo, reduciendo la precariedad, la temporalidad y la parcialidad.
- ▶ **Evitar** la segregación ocupacional que marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas.
- ▶ **Definición** o aplicación de responsabilidades, requisitos formativos, capacidades y distribución de funciones. Elementos todos ellos que convierten a algunos oficios, ocupaciones o profesiones en contenedores de la discriminación.
- ▶ **Acabar** con la segregación vertical que incide en la presencia de mujeres en los puestos y categorías más bajos, por defecto con una menor remuneración.
- ▶ **Fomentar** la corresponsabilidad así como garantizar la aplicación de acciones positivas dentro de estos procesos.
- ▶ **Desarrollar** políticas de igualdad basadas en la responsabilidad familiar estableciendo un verdadero reparto equilibrado de las mismas, destruyendo la falsa concepción social de que la conciliación es un problema sólo de mujeres.
- ▶ **Reivindicar** una retribución salarial igualitaria.

AVANZAR EN IGUALDAD



Las propuestas sindicales en materia de brecha salarial parten de la base de que toda la brecha salarial es discriminación, de que la desigual inserción laboral determina desigualdad salarial, de que no se puede corregir la desigualdad salarial sin acabar con la desigualdad laboral y social.

Es imprescindible para conseguir acabar con ella un proceso de diálogo social tripartito encaminado a emprender las reformas legales precisas que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, actuando sobre:

- Segregación educacional y profesional.
- Acceso al empleo y contratación, especialmente la de tiempo parcial, que reviste las características de un contrato involuntario, causante en gran medida de la brecha salarial en el mercado laboral español.
- Clasificación profesional, valoración no sexista de los puestos de trabajo, con especial atención a los ocupados mayoritariamente por mujeres, definición del concepto de igual valor dotándolo de transparencia y seguridad jurídica; obligación legal de revisar anualmente las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.
- Promoción y ascensos.
- Formación profesional.
- Actual regulación de los planes de igualdad: método de diagnóstico que sirva para todas las empresas, con independencia de tamaño, sector...; contenido; obligación de negociación con la RLT y número de personas trabajadoras para su obligatoriedad teniendo en cuenta el tejido empresarial de nuestro país claramente conformado por pequeñas y medianas empresas; método de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad que facilite comprobar la eficacia del mismo.
- Competencias de la RLT en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con especial atención al derecho a obtener información segregada por sexos.
- Conciliación de la vida familiar y laboral, fomentando el uso de los permisos de forma equilibrada entre trabajadores y trabajadoras.



- Corresponsabilidad en conciliación de la vida personal y laboral.
- La aplicación de acciones positivas.
- Sistema retributivo, transparencia salarial y auditorías salariales.

Es necesario actuar sobre la actual legislación procesal para reforzar los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, en concreto por discriminación por razón del sexo, con especial atención a la prueba estadística.

Emprender la reforma del RDL 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, para incrementar las sanciones en materia de discriminación salarial y una mayor implicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de discriminación salarial.

Actuaciones que favorecerán las transformaciones, y actualizaciones legales necesarias para la creación, desarrollo y aplicación eficaz de una Ley de Igualdad Retributiva que englobe de manera más amplia y al mismo tiempo más adecuada y eficiente al conjunto de las desigualdades y brechas laborales entre mujeres y hombres.



AVANZAR EN IGUALDAD



LA BRECHA SALARIAL.

FACTOR DE QUIEBRA
DEMOCRÁTICA

DESIGUALDAD
PRECARIEDAD
TEMPORALIDAD
PARCIALIDAD

CCOO