

22 de febrero de 2021

**Igual valor
Igual salario**



Secretaría de Igualdad y Juventud

CONTENIDO

PRESENTACIÓN DEL INFORME 5

1. INTRODUCCIÓN 5

2. CONTENIDOS DEL INFORME 6

3. OBJETIVOS 7

4. FUENTES 7

5. PRINCIPALES CONCEPTOS 8

PARTE 1 ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA..... 9

1. LA BRECHA EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES 9

A. INACTIVIDAD Y ACTIVIDAD 9

B. PARO 12

C. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL 14

D. TIPO DE CONTRATO 15

E. EMPLEO Y SECTORES..... 15

2. LA BRECHA DE LAS MUJERES EN LOS CUIDADOS 19

A. PERMISOS Y EXCEDENCIAS 19

B. CONSECUENCIAS EN EL EMPLEO Y EN EL REPARTO DEL TIEMPO 20

C. EQUIPARACIÓN DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO 23

3. LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES 24

A. COMPOSICIÓN DEL SALARIO MENSUAL Y ANUAL EN ANDALUCÍA 26

B. CONTROL DE LA EMPRESA Y TIPO DE MERCADO 27

C. BRECHA Y REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES 29

D. SECTORES 30

E. OCUPACIÓN 31

F. BRECHA Y TIPO DE JORNADA 32

G. BRECHA Y TIPO DE CONTRATO 33

H. BRECHA Y EDAD 34

I. BRECHA Y FORMACIÓN 35

J. BRECHA Y ANTIGÜEDAD 36

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

K. BRECHA Y NACIONALIDAD 37

L. BRECHA EN LAS PENSIONES 38

M. DATOS PROVINCIALES DE FUENTES TRIBUTARIAS 39

4. RESUMEN Y CONCLUSIONES DE LA BRECHA SALARIAL 44

PARTE 2. HERRAMIENTAS SINDICALES CONTRA LA BRECHA SALARIAL 47

1. REGISTRO SALARIAL 48

2. AUDITORIA RETRIBUTIVA 50

3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS 53

4. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES 54

5. LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO 55

6. EL EJE DE REMUNERACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD 56

PARTE 3. LA BRECHA DE GÉNERO Y LA PANDEMIA 57

1. EFECTOS LABORALES 57

2. PROPUESTAS SINDICALES 60

WEBGRAFÍA 62



PRESENTACIÓN DEL INFORME

1. INTRODUCCIÓN

Igual Valor Igual Salario es el nombre elegido para el Informe de brecha salarial entre mujeres y hombres del **año 2021**, que realizamos desde la Secretaría de Igualdad y Juventud de UGT Andalucía con motivo del 22 de febrero Día Internacional por la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres.

El problema que subyace en la diferente posición que mujeres y hombres tienen en la sociedad y en el empleo, y que se traduce en una desigual retribución en los centros de trabajo, se debe a **la menor valoración** (infravaloración) de las mujeres tanto del **trabajo productivo** o empleos que realizan, como del **trabajo reproductivo** o de cuidados que desempeñan.

Se valora el trabajo de las mujeres por debajo de su valor real, independientemente de la cualificación que tengan y el puesto que ocupen. Los datos demuestran que se les paga menos que a los hombres en todos los sectores y ocupaciones.

Si el valor que se da al trabajo fuera objetivo, integrador, no pleno de estereotipos de género, y tuviera en cuenta todas las tareas, funciones y penosidad de trabajos realizados por mujeres, históricamente denostados por el hecho de ser realizados mayoritariamente por el sexo femenino, seguramente el valor económico que se le asignaría a determinados sectores de producción sería mucho mayor.

Si además hubiera una mayor valoración social y económica del trabajo de cuidados y doméstico, supondría de facto que todo lo asignado tradicionalmente a lo femenino sería esencial, de hecho lo es, y se valoraría económica y socialmente como tal.

No podríamos imaginar el caos social que generaría **un solo día sin el trabajo** de la limpieza, de cuidados, de atención a menores y personas dependientes, sin las empleadas de hogar, las empleadas de ayuda a domicilio, sin las cuidadoras de las residencias, sin las manipuladoras en la fábrica, sin las camareras de piso en un hotel, sin las administrativas en la oficina, sin las limpiadoras en cualquier lugar (más ahora), sin las camareras de la cafetería, sin las dependientas en las tiendas de ropa, sin las enfermeras del hospital, y un largo etcétera. Igual que tampoco podemos imaginar un mundo en el que de repente no estén los basureros en las calles, los peones en una obra, los conductores en una empresa de transportes, los cirujanos en un hospital, los policías en las calles, y otro largo etcétera. Estos son ejemplos de profesiones feminizadas y masculinizadas, que esperamos que con los años estén cada

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

vez más diversificadas, lo que intentamos destacar es que **todos los trabajos son igualmente importantes**, tanto como **las personas** que los ocupan, tengan el sexo que tengan.

Dentro de las casas, en el ámbito privado, qué pasaría si desapareciera quien hace **el trabajo doméstico**, esa labor invisible y en general mal repartida, con el que millones de mujeres regalan su tiempo y su salud a los demás miembros de la familia, sin contraprestación alguna, ese tiempo y esas tareas que no solo se hace imprescindible valorar, si no también repartir, entre las personas de la propia familia, la sociedad, las administraciones públicas con recursos para la conciliación, y por supuesto medidas específicas en los centros de trabajo. En el momento que mujeres y hombres compartan derechos de conciliación de forma equivalente, existan recursos públicos suficientes para las necesidades familiares y permisos y medidas que cubran las necesidades de cuidados manteniendo el empleo y el salario, entonces y solo entonces estaremos pasando de la conciliación a la corresponsabilidad.

2. CONTENIDOS DEL INFORME

A partir de esta introducción relacionada con la valoración del trabajo de las mujeres y la brecha salarial que padecen hemos desarrollado el informe en **tres partes**, la **primera parte** es el análisis de la **brecha salarial** entre mujeres y hombres, empezando como siempre en analizar los datos de empleo de las mujeres comparándolos con los de los hombres: tasas de actividad, paro y empleo, sectores dónde trabajan mujeres y hombres, qué tipo de contratación tienen, la formación a la que acceden, queremos analizar los factores de diferenciación de ambos sexos en el empleo.

En segundo lugar queremos analizar la brecha en la asunción de los cuidados, como mujeres y hombres que aún no corresponsabilizan, la escasez de medidas legales de conciliación, la insuficiencia de medidas en los centros de trabajo y las consecuencias sociales de todo esto.

En tercer lugar nos centraremos en las consecuencias de las diferencias de mujeres y hombres en los empleos y en los cuidados, que se traduce en los diferentes salarios percibidos por mujeres y hombres o brecha salarial entre mujeres y hombres en Andalucía.

Finalizaremos esta parte con un resumen de los principales datos.

La **segunda parte del informe** contiene la información sobre las **herramientas existentes para combatir la brecha salarial** analizada en la primera parte, haciendo un análisis del Real Decreto de igualdad retributiva recientemente aprobado. Primero haremos un resumen de las principales modificaciones,

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

normativas. Posteriormente, analizaremos y explicaremos cómo hacer un registro retributivo, una auditoría salarial y cómo implantar la transparencia retributiva en la negociación colectiva.

La tercera parte consiste en un análisis de cómo ha afectado a **las mujeres** y a su situación social y laboral la crisis sanitaria y económica derivada de la **pandemia de la COVID 19**.

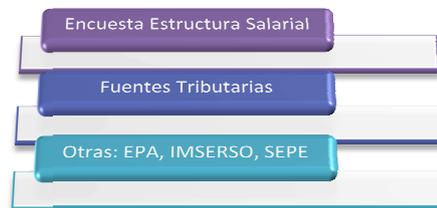
3. OBJETIVOS

Desde la Secretaría de UGT Andalucía, con el presente informe, se plantea los siguientes **objetivos**:

- **Explicar** que la brecha salarial de las mujeres es el resultado de la valoración desigual de mujeres y hombres en la sociedad y en el empleo
- Ofrecer **información estadística** que demuestra nuestras hipótesis citando todas las fuentes
- Informar sobre las **consecuencias de la pandemia desde la perspectiva de género**
- Aportar **soluciones a la brecha salarial entre mujeres y hombres**, dirigidas especialmente a delegadas y delegados sindicales.
- Difundir la **normativa de igualdad salarial** y facilitar su aplicación

4. FUENTES

Antes de desarrollar el informe, nos gustaría detallar las **principales fuentes** que hemos utilizado en su desarrollo que citaremos junto a los datos:



Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial del Instituto Andaluz de Estadística, los últimos datos están publicados el 24 de septiembre de 2020 pero con datos de 2018. Esta fuente utiliza la media de los salarios anuales. Este año es la

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

encuesta cuatrienal, con lo que tenemos más información que con las encuestas anuales. Aunque con datos de 2018 no podemos analizar los efectos salariales derivados de la pandemia.

Fuentes Tributarias para ver los datos salariales por provincias del año 2019, que también utilizan la media de los salarios anuales.

Hay que tener en cuenta que no todas las fuentes utilizan los mismos indicadores, a nivel estatal se utiliza **Eurostat** que tiene como base el salario hora.

Otras fuentes que se citarán cuando se analicen los datos: Encuesta de Población Activa, datos del Instituto de la Mujer, datos de la Seguridad Social, SEPE, etc.

5. PRINCIPALES CONCEPTOS

Otra cuestión importante a aclarar en la introducción al informe son los **conceptos principales** que vamos a manejar:



La **brecha salarial** es la diferencia salarial de mujeres y hombres en un país, comunidad autónoma, empresa. Para calcularla se comparan todos los salarios, normalmente anuales, y cuantifica las diferencias estructurales en el empleo de mujeres y hombres.

La **discriminación salarial o retributiva** es esa diferencia que se da entre mujeres que realizan trabajos de igual valor o equivalentes en tareas, formación, funciones a otras que hacen hombres (y ganan más), en una misma empresa.

PARTE 1: ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA

1. LA BRECHA EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES

La desigualdad laboral es un factor determinante para la desigualdad social y económica de las mujeres. Sin un acceso a los recursos económicos ni a un desarrollo profesional en igualdad de oportunidades, las mujeres no tendrán la igualdad real que se proclama en la Constitución y las leyes.

Las diferencias existentes y demostrables estadísticamente entre mujeres y hombres en el empleo engloban muchos factores: desde las tasas de actividad, es decir, que se esté o no buscando empleo siendo población activa, pasando por el porcentaje de paro, el tipo de empleo al que se accede, los sectores en los que se trabaja, las condiciones de trabajo, etc

Otro factor determinante en este periodo, comparado con el anterior, es la crisis económica derivada de la pandemia de la COVID 19, pero esta cuestión la analizaremos en un epígrafe específico.

A. INACTIVIDAD Y ACTIVIDAD

La población inactiva es aquella que, estando en edad de trabajar está desvinculada del mercado laboral: ni está ocupada ni está buscando empleo.

Para empezar a analizar este punto vamos a ver los porcentajes de inactividad tanto a nivel estatal como andaluz, desagregados por sexo.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

Nacional año 2020	Total	Hombres	Mujeres	%H	%M
Total	16.571,4	7.071	9.500,4	42,67	57,33
Estudiante	3.010,5	1.471,2	1.539,3	48,87	51,12
Jubilado	6.500,5	4.005,4	2.495,1	61,62	38,38
Labores del hogar	3.704,6	492,9	3.211,7	13,31	86,69
Incapacitado permanente	1.251,6	631,10	620,6	50,42	49,58
Pensión distinta de la de jubilación	1.636,2	181,8	1.454,4	11,1	88,89
Trabajos sin remuneración (social o benéficos)	4,8	2,9	1,9	60,42	39,58
Otra	463,2	285,8	177,5	61,70	38,3
Andalucía año 2020	Total	Hombres	Mujeres	%H	%M
Total	3.133,3	1.290,20	1.843,1	41,18	58,82
Estudiante	567	280	287	49,38	50,62
Jubilado	1.015,20	655,6	359,6	64,58	35,42
Labores del hogar	836,9	102,3	734,6	12,22	87,78
Incapacitado permanente	267,9	135,6	132,3	50,61	49,39
Pensión distinta de la de jubilación	318,2	33,3	284,9	10,46	89,54
Trabajos sin remuneración (social o benéficos)	39,7	26,2	13,5	66	34
Otra	88,3	57,1	31,3	64,67	35,33

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

La inactividad es mayor en mujeres tanto en España como en Andalucía: la diferencia oscila en unos 14 y 17 puntos respectivamente. Concretamente en Andalucía es de 17,6 puntos más las mujeres que los hombres. Pero lo que está claro es que los motivos de inactividad no son los mismos entre las mujeres que entre los hombres.

En el análisis de los datos andaluces, si observamos la tabla anterior, vemos que el porcentaje de hombres que perciben la prestación por jubilación es más alto que el de las mujeres en casi 30 puntos por encima. La gran diferencia se da en las personas que son inactivas por dedicarse a las labores del hogar, que son casi un 88% mujeres y algo más del 12% hombres, y en quienes perciben una pensión distinta a la jubilación, normalmente asistenciales y no contributivas, que representa a las mujeres en casi un 90% y a los hombres en un 10%.

Al contrario que con las inactivas, las personas activas son las que están trabajando o buscando empleo. Vamos a hacer un análisis de la actividad, especialmente en nuestra comunidad autónoma.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

Activos 2020	Total	Hombres	Mujeres	%Hombres	% Mujeres
España	23.064,1	12.198,2	10.865,9	52,89	47,19
Andalucía	3.887,3	2.142,5	1.744,8	55,12	44,87

Fuente Elaboración Propia a partir de INE
Unidades miles de personas

Al contrario que en la inactividad, los hombres son mayoría entre las personas activas con una diferencia con las mujeres de 6 puntos en España y 10 en Andalucía.

Ahora analizando los datos de nuestra comunidad autónoma por edad:

Tasa Actividad Juventud 2020	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
Total	62,41	48,63	13,78
Menores 25 años	33,79	27,90	5,89
25 y más	67	63,40	3,59

Fuente: Elaboración propia a partir de INE

Vemos que la diferencia entre las tasas de actividad de mujeres y hombres son mayores entre las personas de menos de 25 años y disminuyen a partir de esa edad. También es remarcable que la tasa de actividad de la juventud está muy por debajo de la tasa de actividad de las personas de más de 25 años: más de 31 puntos de diferencia en la tasa de los hombres y más de 35 puntos en la de las mujeres.

Activos por nivel de formación en Andalucía. Año 2020	Hombres	Mujeres	Total	% H	% M	Dif H/M
Total	2.142,5	1.744,8	3.887,3	55,11	44,89	10,22
Analfabetos	6,8	11,5	18,3	37,15	62,84	-30,31
Educación primaria	225,1	116,8	341,9	65,83	34,16	31,67
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	789,2	480,4	1.269,6	62,16	37,84	24,32
Segunda etapa de educación secundaria, y educación postsecundaria no superior	455,2	401,9	857,1	53,11	46,89	6,22
Educación Superior	666,2	734,2	1.400,4	47,57	52,43	-4,86

Unidades: miles de personas
Fuente: Elaboración propia a partir del INE

Es interesante ver la diferencia de porcentajes de actividad por nivel de formación, el porcentaje de actividad es generalmente superior en los hombres. En 2020 de media en Andalucía, esta diferencia es de más de 10 puntos. Sorprende ver que entre las personas activas analfabetas hay 30 puntos de diferencia a favor de las mujeres, entendiéndose que acceden a sectores que no

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

requieren ninguna cualificación. La diferencia también es superior en las mujeres en casi 5 puntos en la educación superior. En los demás niveles formativos la actividad es superior en los hombres, estando la diferencia más significativa en la educación primaria, seguida de la secundaria.

En cuanto al porcentaje de **actividad por sectores**, se ve que en el sector servicios hay más de 15 puntos de diferencia a favor de las mujeres, mientras que en la construcción hay casi 10 puntos más de actividad de hombres, lo que demuestra la fuerte segregación del mercado de trabajo.

Activos Andalucía por Sectores. Año 2020	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia H/m
Total	100	100	100	
Agricultura	10	13	6,3	6,7
Industria	8,1	11,2	4,3	6,9
Construcción	6	10,4	0,7	9,7
Servicios	65,7	57,8	75,3	-15,5
Parados que buscan 1º empleo o lo han dejado hace más de 1 año	10,2	7,5	13,4	-5,9
Miles de personas				

Fuente: Elaboración propia a partir de INE

B. PARO

En enero de 2021 en Andalucía, del total de 987.686 personas paradas, 412.672 son mujeres desempleadas, casi el 60% del total. De los contratos registrados este mes, las mujeres no llegan al 38% de los mismos. La tasa de empleo de las mujeres está 14 puntos por debajo de la tasa de empleo de los hombres en nuestra comunidad autónoma.

Vamos a analizar los datos andaluces de paro del año pasado, de media, en base a la Encuesta de Población Activa, por edad, por formación y por tiempo de búsqueda de empleo.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

Tasas de paro Andalucía. Año 2020	Total	Hombres	Mujeres	Dif por sexo
Total	22,28	18,82	26,53	7,71
Menores de 25 años	52,21	48,36	57,02	8,66
Mayores de 25 años	20,76	16,98	25,31	8,33

Elaboración propia a partir del INE

Las diferencias entre las tasas de paro de mujeres y hombres son mayores entre quienes tienen menos de 25 años.

La diferencia de las tasas de paro **por edad** son, de media unos 31 puntos por encima entre los jóvenes comparándolas con las tasas de mayores de 25 años.

Por nivel formativo, podemos ver que las diferencias entre mujeres y hombres más grandes se dan, paradójicamente entre las personas analfabetas y de educación superior (un 82% y un 61% respectivamente), en las demás no hay diferencias tan significativas.

Andalucía. Parados por nivel de formación. Medía año 2020	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	%H	%M
Total	866,2	403,3	462,9	46,56	53,44
Analfabetos	7,5	1,3	6,2	17,33	82,67
Educación primaria	112,1	60,04	51,6	53,55	46,44
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	353,9	181,9	172	51,39	48,60
Segunda etapa de educación secundaria, y educación postsecundaria no superior	188,2	79,9	108,3	42,45	57,54
Educación Superior	204,6	79,7	124,9	38,95	61,04

Elaboración propia a partir de INE

Si vemos los datos andaluces con respecto al tiempo de búsqueda de empleo, podemos observar que siendo las mujeres, de media, mayoría entre las personas paradas en un 54%, los porcentajes más altos de representatividad de las mujeres se dan en la franja de personas paradas de 1 año a 2 o más de 2 años, es decir, de larga duración.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

Parados por tiempo búsqueda empleo. Año 2020	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% H	% M
Total	907,2	414,5	492,7	45,69	54,31
Ya ha encontrado empleo	91,1	50,3	40,8	55,21	44,79
Menos de 1 mes	38,8	22,7	16,1	58,50	41,50
De 1 mes a menos de 3 meses	112,1	52,7	59,5	47,1	52,99
De 3 meses a menos de 6 meses	129,7	62,2	67,5	47,96	52,04
De 6 meses a menos de 1 año	149,8	68,7	81,1	45,86	54,14
De 1 año a menos de 2 años	148,1	55,5	92,6	37,47	62,53
2 años o más	237,6	102,3	135,3	43,05	56,95

Elaboración propia a partir del INE

C. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El trabajo a tiempo parcial es un indicador de desigualdad fuerte, ya que los salarios y las cotizaciones son menores que los trabajos a tiempo completo, además, este tipo de jornada suele ser habitual en determinados sectores, como la hostelería, caracterizados por su fuerte precariedad y escasos salarios.

Las mujeres tienen un alto índice de representatividad en el contrato a tiempo parcial, como observamos en la siguiente tabla.

Andalucía media 2020	Mujeres	Hombres	Total	%M	%H
Tiempo completo	958,125	1619,375	2577,5	37	63
Tiempo parcial	323,8	119,825	443,625	73	27

Elaboración propia a partir del INE

Con datos andaluces, vemos que hay un porcentaje de representatividad de hombres y mujeres en el contrato a tiempo completo de un 63/37 en la media del año 2020. En cuanto al porcentaje de representatividad entre sexos en el contrato a tiempo parcial en Andalucía, observamos que en un **73% de los casos** corresponden a mujeres.

Una persona cuya vida laboral se haya caracterizado por la contratación a tiempo parcial difícilmente tendrá una pensión de jubilación que le permita vivir. Por esta diferencia de representatividad entre mujeres y hombres en esta figura contractual el Tribunal Constitucional, en su Sentencia de 3 de julio de 2019, entendió que la regulación del cálculo de la pensión de jubilación en supuestos de cotización a través de contratos a tiempo parcial es nula por vulnerar el principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial,

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

pero también por ser discriminatorio de forma indirecta por razón de sexo, dado que las personas trabajadoras a tiempo parcial son mayoritariamente mujeres.

Esta sentencia ha modificado, y mejorado, los criterios de cómputo del tiempo parcial para la pensión de jubilación, lo que por cuestiones obvias ha beneficiado a las mujeres que son quienes padecen esta precaria contratación. Hecho que se ha materializado con la publicación en el BOE, del Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, con el que se pretende reducir esta brecha en las pensiones, que actualmente se encuentra en más del 30% a un 5%.

D. TIPO DE CONTRATO

Media 2020	Ambos sexos	Hombres	Mujeres		
Tipo de contrato	ANDALUCÍA		%H	%M	
TOTAL	2469,4	1374,925	1094,475	55,7	44,3
INDEFINIDO	1674,125	940,975	733,125	56,2	43,8
TEMPORAL	795,25	433,95	361,325	54,6	45,4

Fuente elaboración propia a partir del INE

Las mujeres tienen una menor tasa de contratación en Andalucía, no llegan al 44,5%, con lo que tienen una menor representatividad en ambas formas de contratación, tanto en el indefinido (43,8%) como en el temporal (45,4%).

E. EMPLEO Y SECTORES

Como hemos comentado en varios puntos del presente informe, una característica del mercado de trabajo es la fuerte segregación en el empleo entre las mujeres y los hombres.

En este epígrafe vamos a analizar los porcentajes y las diferencias más significativas de representatividad de mujeres y hombres en el mercado laboral andaluz.

Analizando los sectores, el único que tiene mayor representatividad de mujeres es el de Servicios, con un 51% de representatividad de mujeres, posteriormente la Agricultura y la Industria con un 25 y un 23%

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

respectivamente, siendo el de la construcción el que menor representatividad femenina tiene, con un 6%.

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
	2020T4	2020T4	2020T4	2020T4	2020T4
Ambos sexos					
Total Nacional	19.344,3	782,1	2.693,6	1.280,2	14.588,3
Andalucía	3.083,0	290,9	299,9	206,1	2.286,1
Hombres					
Total Nacional	10.469,8	603,2	1.942,4	1.181,3	6.742,9
Andalucía	1.769,1	217,4	230,4	195,0	1.126,3
Mujeres					
Total Nacional	8.874,5	178,9	751,2	99,0	7.845,4
Andalucía	1.314,0	73,5	69,5	11,0	1.159,9

Fuente: Elaboración propia a partir de INE

Por ramas de actividad sigue siendo la construcción la que menor representatividad de mujeres tiene, en un 6%, hay actividades más equiparadas como comercio, actividades financieras, científicas por ejemplo, y hay mucha menor representatividad de hombres en las artísticas, de hogares, etc.

En cuanto a las distintas ocupaciones del 4º trimestre de 2019 en Andalucía, seguimos observando una fuerte segregación en función de las distintas ocupaciones como se puede analizar en la tabla siguiente.

Si bien la ocupación total es ligeramente superior en los hombres, vemos ocupaciones como la 7, (artesanos...), la 8 (operadores de instalaciones...), o la 0 (militares), en las que hay una escasa o nula representación de mujeres, sin embargo hay otras como empleados contables, administrativos, o trabajadores de restauración, donde las mujeres son mayoritarias. Hay muy poca representación de mujeres entre la dirección y la gerencia, en Andalucía no llega al 30% de la ocupación de mujeres en estos puestos de poder.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

2020T4					
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Hombres
Total Nacional					
Total	19.344,3	10.469,8	8.874,5	46	54
1 Directores y gerentes	760,7	500,6	260,1	34	66
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3.744,2	1.614,1	2.130,1	57	43
3 Técnicos; profesionales de apoyo	2.181,6	1.333,8	847,8	39	61
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.040,4	652,1	1.388,3	68	32
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.069,0	1.625,5	2.443,5	60	40
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	434,8	357,5	77,2	18	82
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	2.185,8	2.016,7	169,1	8	92
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.489,6	1.292,2	197,4	13	87
9 Ocupaciones elementales	2.319,1	970,6	1.348,4	58	42
0 Ocupaciones militares	119,0	106,5	12,6	11	89
Andalucía					
Total	3.083,0	1.769,1	1.314,0	43	57
1 Directores y gerentes	95,4	67,3	28,1	29	71
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	518,0	224,5	293,5	57	43
3 Técnicos; profesionales de apoyo	293,1	184,4	108,7	37	63
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	256,2	101,5	154,7	60	40
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	690,9	298,5	392,4	57	43
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	93,3	78,5	14,8	16	84
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	357,3	325,3	31,9	9	91
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	210,4	193,3	17,2	8	92
9 Ocupaciones elementales	543,4	273,5	269,9	50	50
0 Ocupaciones militares	25,0	22,2	2,8	11	89

Las mayores diferencias de representatividad entre los sexos en Andalucía, en el 4º trimestre del año pasado están en que el único sector con más mujeres

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

que hombres es el sector público. Hay 33 puntos menos de mujeres como autónomas y 40 como empleadoras, 30 puntos como autónomas sin asalariados, y más de 60 puntos de diferencia en miembros de cooperativas.

	Total	Empleo público	Empleo privado
IV TRIMESTRE EPA			
Ambos sexos			
Total Nacional	19.344,3	3.379,1	15.965,2
Andalucía	3.083,0	584,7	2.498,3
Hombres			
Total Nacional	10.469,8	1.458,8	9.011,0
Andalucía	1.769,1	280,2	1.488,9
Mujeres			
Total Nacional	8.874,5	1.920,4	6.954,1
Andalucía	1.314,0	304,5	1.009,4

Podemos analizar la diferencia entre la representatividad de mujeres en el sector público que supera a la de los hombres en 2 puntos, siendo un 52% del total, cuando en el sector privado las mujeres son el 40% del total

Las mujeres tienen una alta representatividad en el sector público ya que la manera de acceder al mismo respeta los principios de igualdad, mérito y capacidad, no hay requisitos que puedan perjudicar a un sexo, normalmente son pruebas objetivas.

Datos resumen de los últimos meses.

Estadística consultada	Periodo	Hombre	Mujer	Total
SAE. Paro Registrado	Octubre 2020	403.258	562.149	965.407
SAE. Paro Registrado	Noviembre 2020	399.420	567.084	966.504
SAE. Paro Registrado	Diciembre 2020	405.368	564.069	969.437
SAE. Paro Registrado	Enero 2021	412.672	575.014	987.686
SAE. Contratos Registrados	Enero 2021	235.704	139.079	374.783
Seguridad Social. Afiliados en alta (media mensual)	Enero 2021	1.672.740	1.426.366	3.099.107
EPA. Tasa de actividad. Cuarto trimestre 2020	Diciembre 2020	63,45%	50,22%	56,69%
EPA. Tasa de empleo. Cuarto trimestre 2020	Diciembre 2020	51,40%	36,52%	43,80%
EPA. Tasa de paro. Cuarto trimestre 2020	Diciembre 2020	18,98%	27,27%	22,74%

2. LA BRECHA DE LAS MUJERES EN LOS CUIDADOS

Los cuidados no están repartidos equitativamente entre mujeres y hombres, ni en la solicitud de los derechos, ni en las consecuencias laborales que tienen para mujeres y hombres en su desarrollo profesional. En este punto vamos a analizar los datos y las causas de esta enorme brecha de cuidados que existe entre mujeres y hombres. La conciliación es un tema social que debería tratarse desde la corresponsabilidad.

A. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

En cuanto al desigual reparto en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, hay dos consecuencias sociales directas con graves repercusiones para nuestro sistema contributivo de pensiones: la primera el **aumento de la edad media de la maternidad**, que en Andalucía en 2019 es de 31,70 años, y el descenso de la natalidad, estando la **media de número de hijos por mujer en Andalucía en 1.31**, siendo Andalucía una de las comunidades autónomas que peor tasa de natalidad tiene, siendo España uno de los países con la tasa de natalidad más baja de Europa.

A nivel estatal y de prestaciones el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha gestionado 465.723 prestaciones económicas por nacimiento durante el año 2020, en Andalucía han sido 82.160 prestaciones por esta causa, está muy equiparada el permiso entre primer (madre biológica) y segundo progenitor.

En el último periodo registrado, el año 2019, las excedencias por cuidado familiar son 47.388 a nivel nacional, de las cuales un 90,93% han correspondido a solicitudes presentadas por mujeres. 5.245 excedencias en Andalucía, solicitadas por 90,73% de mujeres, escasamente un 9,27% solicitadas por hombres.

A pesar de la equiparación de los permisos de nacimiento, 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

B. CONSECUENCIAS EN EL EMPLEO Y EN EL REPARTO DEL TIEMPO

Un informe del Banco de España ha puesto de relieve lo que desde UGT Andalucía lleva manifestando años: **ser madre se penaliza económicamente**.

En el citado informe, se analiza la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social de más de medio millón de padres trabajadores y madres trabajadoras, con datos de 1990 a 2018. Mientras el hecho de tener un hijo o hija a los hombres no les influye en los salarios, **las mujeres pierden un 11% de sus ingresos laborales en el primer año después de tener su primer hijo/a. 10 años después esta penalización sube al 33%**, mientras que a los padres esta cantidad es apenas un 5%. Esta pérdida aumenta al 36% cuando el nivel de estudios de las mujeres es menor, más de un tercio del salario. En cuanto a las profesionales de nivel de estudios altos esta diferencia es de un 25%. El nivel de estudios de las mujeres también influye en la forma de reducir la jornada, las de menos estudios trabajan menos días y las de más estudios trabajan a diario pero reduciendo las horas.

La reducción en el número de días trabajados por las madres en España es del **9,8% tras el primer año**, dato que diez años después alcanza el **23%**. Además, las mujeres que han sido madres presentan un 30% más de probabilidades de trabajar a tiempo parcial, mientras que para los hombres que han sido padres la probabilidad disminuye un 8%. También aumenta en un 32% para las madres la probabilidad de tener contratos temporales, mientras que en los hombres la paternidad no influye o incluye disminuye los contratos temporales en un 5%. El informe asegura que las ganancias de las mujeres nunca vuelven a los niveles previos a la maternidad.

UGT Andalucía con todos estos datos analizados, entendemos que ser madre tiene un coste muy alto para las trabajadoras, no solo por el salario real que dejamos de percibir, que es lo que se estudia en este informe, también debería contabilizarse las horas extras que las madres trabajadoras dejan de hacer y de cobrar, los pluses no pagados, los tiempos de cotización perdidos, la falta de oportunidades de estabilidad en el puesto o de conseguir promocionar.

Y también habría que contabilizar el trabajo doméstico y de cuidado realizado por estas mujeres gratis, por la ausencia de corresponsabilidad dentro y fuera de las familias, por las dificultades que han tenido para poder trabajar y conciliar, especialmente en la pandemia: sin guarderías, ni colegios, ni redes familiares, y un largo etcétera.

Con datos estatales del Instituto Nacional de Estadística, haciendo una media de los cuatro trimestres de 2020, ya que no hay datos andaluces, si analizamos los **motivos que argumentan las personas sujetas a contratación a tiempo parcial**, como ya hemos hecho en el apartado de contratación, hay mucha diferencia entre las respuestas de mujeres y hombres, puesto que un 44% de

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

los hombres responden que la razón mayoritaria entre ellos es la formación, mientras que la mayoritaria entre las mujeres es el cuidado de menores o personas dependientes, en un 94% u otras obligaciones familiares en un 94%. Llama la atención también que hay un 72% de mujeres que responden no haber encontrado un trabajo mejor, o el altísimo porcentaje, un 82% que declaran no querer trabajar a jornada completa.

Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad

Media anual 2020 (miles de personas)	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Total	700,38	1996,65	26	74
Seguir cursos de enseñanza o formación	85,00	107,6	44	56
Enfermedad o incapacidad propia	13,30	25,225	35	65
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	19,50	283,925	6	94
Otras obligaciones familiares o personales	9,88	153,675	6	94
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	394,90	992,575	28	72
No querer trabajo de jornada completa	46,90	220,325	18	82
Otros motivos de tener jornada parcial	127,05	206,975	38	62
No sabe el motivo	3,85	6,4	38	62

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

**Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según tipo de hogar.
Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (horas/semana)**

	Empleo principal	Otro empleo	Trabajo no remunerado	Desplazamientos
Hombres sin hijos				
Sin pareja	36,9	0,1	10,9	2,6
Con pareja que no trabaja	39,4	0,0	6,0	3,1
Con pareja que trabaja	39,9	0,3	8,7	2,7
Hombres con hijos				
Sin pareja	35,7	1,5	13,5	2,3
Con pareja que no trabaja	40,3	0,4	16,3	2,7
Con pareja que trabaja	42,5	0,1	20,8	2,9
Mujeres sin hijos				
Sin pareja	33,3	0,2	13,3	2,8
Con pareja que no trabaja	33,6	0,4	17,2	2,2
Con pareja que trabaja	36,0	0,5	16,4	3,7
Mujeres con hijos				
Sin pareja	31,7	0,4	31,9	2,9
Con pareja que no trabaja	34,7	0,1	30,7	2,5
Con pareja que trabaja	34,0	0,2	37,5	2,8

Nota: Encuesta realizada a personas ocupadas

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Otra encuesta, cuyos resultados desde UGT Andalucía nos gusta destacar en la materia de conciliación es la de usos del tiempo: las mujeres y los hombres no distribuyen por igual los tiempos de trabajo, de cuidados y de ocio, en la que se demuestra que hombres dedican más tiempo al empleo principal que las mujeres, con y sin hijos, **una media de 5 horas más a la semana.**

Pero las horas que se dedican al trabajo no remunerado es muy superior en las mujeres que en los hombres, de media las mujeres trabajan en el hogar una media de **12 horas más a la semana.**

La media del tiempo de tareas domésticas de mujeres sin hijos a las que tienen hijos varían en que las que tienen hijos invierten unas **18 horas más a la semana.** En cambio, aunque los hombres con hijos invierten 8 horas más a la semana en tareas domésticas y de cuidado cuando tienen hijos con respecto a los que no. **Las mujeres con hijos trabajan en la casa una media de 16 horas y media más a la semana que los hombres con hijos.**

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

Las mujeres dedican de media, 12 horas más a la semana al trabajo no remunerado que los hombres, cuando hay hijos, son 16 horas de diferencia.

Las mujeres pierden un 11% de sus ingresos laborales en el primer año después de tener su primer hijo/a. 10 años después está penalización sube al 33%.

C. EQUIPARACIÓN DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO

Hay que destacar el cambio normativo producido hace dos años en el RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que ha asumido las reivindicaciones de equiparar los permisos parentales, con lo que modificó los permisos de maternidad y paternidad hacía un permiso por nacimiento de ambos progenitores, cuya evolución explicamos en la siguiente tabla que a partir de este año ya están plenamente equiparados.

QUIEN DISFRUTA EL PERMISO POR NACIMIENTO	PERIODOS DE APLICACIÓN	TOTAL DURACIÓN PERMISO	SEMANAS OBLIGATORIAS	HASTA QUE EL O LA MENOR CUMPLA 12 MESES
Madre Biológica	A partir del 1/04/2019	16 semanas	6 semanas después parto	10 semanas
Otro progenitor	Del 1/04 al 31/12/2019	8 semanas	2 semanas después parto	6 semanas
Otro progenitor	Del 1/01 al 31/12/2020	12 semanas	4 semanas después parto	8 semanas
Otro progenitor	Del 1/01 al 31/12/2021	16 semanas	6 semanas después parto	10 semanas

Elaboración propia

Llama la atención que la mejora del permiso ha ido dirigido al otro progenitor distinto a la madre biológica, como dice la norma. Mientras el permiso para las madres se mantiene igual desde 1999, el permiso antes conocido como el de paternidad se ha incrementado en un 647%. Esta modificación normativa pretende fomentar la **corresponsabilidad** en los cuidados entre mujeres y hombres desde el nacimiento, tendremos que analizar los resultados de su

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

aplicación para observar si ha tenido una repercusión positiva en la empleabilidad y desarrollo profesional de las mujeres.



3. LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

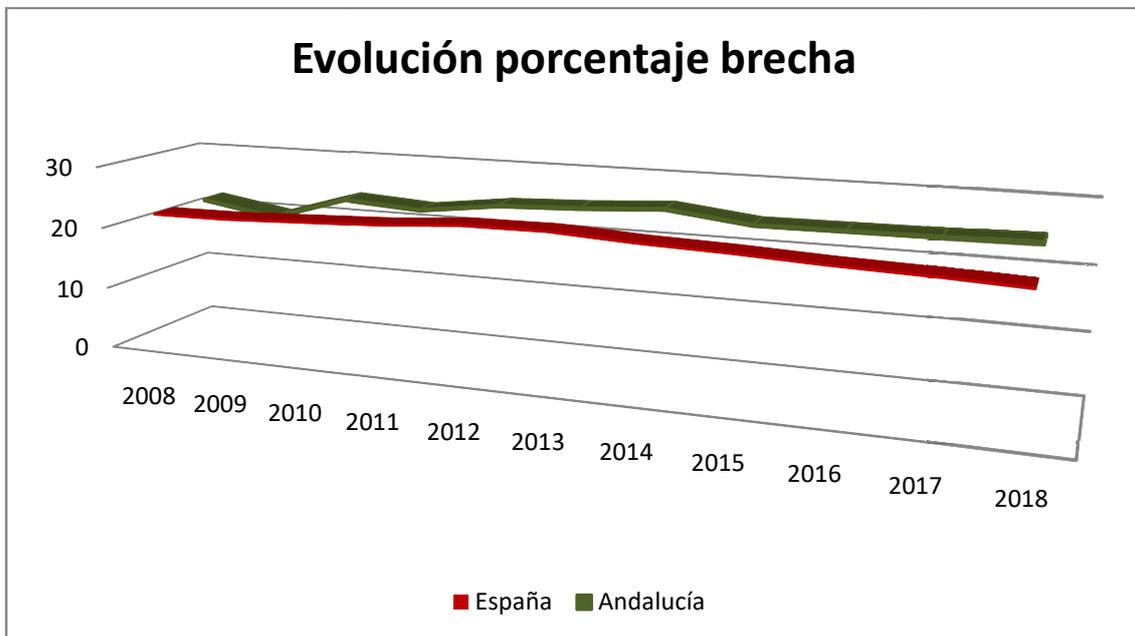
Vamos a analizar la **evolución de la brecha** en los últimos años, y profundizar sobre las variables que nos presenta la Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial publicada este año: sectores, ocupación, edad y formación. También dedicaremos un epígrafe a las provincias, para ello tomaremos de fuente los datos fiscales.

En cuanto a la evolución del porcentaje de brecha entre mujeres y hombres en España y Andalucía en los últimos años, hemos diseñado la siguiente tabla y gráfica:

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

Año	España	Andalucía
2008	21,9	21,8
2009	22	19,8
2010	22,5	23,6
2011	23	22,8
2012	23,9	24,4
2013	24	24,9
2014	23,3	25,7
2015	22,9	24,2
2016	22,3	24,3
2017	21,9	24,4
2018	21,42	24,68

Fuente elaboración propia a partir de INE



Podemos distinguir la evolución de la brecha a nivel estatal y autonómico, siendo, salvo en tres periodos (2008, 2009 y 2011), más alta en Andalucía que en España. La tendencia en España desde el 2013 es a la baja en los últimos años, aunque en Andalucía se ha estancado desde el 2015 en un 24%, es cierto que es más baja que en el año 2014 donde casi llegamos al 26% de brecha salarial.

A. COMPOSICIÓN DEL SALARIO MENSUAL Y ANUAL EN ANDALUCÍA

<i>Distribución salarial</i>					
<i>Composición del salario bruto mensual</i>					
<i>Unidades: €</i>					
<i>Andalucía</i>	2018				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia a €	Brecha
<i>Salario base</i>	1.133,09	1.023,98	1.234,56	210,58	17,06
<i>Complementos salariales</i>	478,78	383,62	567,28	183,66	32,38
<i>Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana</i>	30,76	28,97	32,44	3,47	10,70
<i>Pagos por horas extraordinarias</i>	5,37	2,34	8,18	5,84	71,39
<i>Salario ordinario</i>	1.617,24	1.409,94	1.810,02	400,08	22,10
<i>Pagos extraordinarios</i>	34,87	24,87	44,16	19,29	43,68
<i>Salario bruto</i>	1.652,11	1.434,81	1.854,18	419,37	22,62
<i>Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador</i>	106,21	93,70	117,84	24,14	20,49
<i>Retenciones IRPF</i>	219,31	173,51	261,91	88,40	33,75
<i>Salario neto</i>	1.326,59	1.167,60	1.474,43	306,83	20,81

Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

En la tabla anterior podemos ver que la brecha entre mujeres y hombres en el salario base es del 17%, unos 210 € mensuales. Sin embargo la mayor brecha se da en los complementos salariales que aumentan la brecha hasta el 32%. La brecha en las pagas extraordinarias es muy alta, más de un 71%, aunque la cantidad de dinero que supone es muy pequeño, apenas 3,47 €. La brecha en el salario neto es de casi el 21%, unos 300 € mensuales.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

Resultados ANDALUCÍA

<i>Distribución salarial</i>					
<i>Composición del salario bruto anual</i>					
<i>Unidades: Euros</i>					
2018					
Andalucía					
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en €	Brecha
<i>Salario bruto</i>	21.756,78	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,68
<i>Pagos extraordinarios</i>	1.972,89	1.546,35	2.369,60	823,25	34,74
<i>Valoración en especie</i>	57,61	44,81	69,52	24,71	35,54
<i>Salario ordinario</i>	19.726,28	17.008,32	22.254,12	5.245,80	23,57

Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

Si analizamos la brecha del salario bruto anual observamos que la media es de un 24,68%, siendo más bajo en el salario ordinario que no llega al 24%. Sin embargo es donde se da una diferencia en euros mayor, más de 5.200 euros anuales. Por porcentaje, **la mayor brecha se encuentra en la percepción en especie en más de un 35,5%**, pero referida a una escasa cantidad de dinero, ni 25 € al año. Seguida de las **pagas extraordinarias con un 34,74%**, pero que afecta a más de 800 € anuales.

B. CONTROL DE LA EMPRESA Y TIPO DE MERCADO

Ganancia media anual por trabajador y sexo. Otros resultados

<i>Control de la empresa (público o privado)</i>					
<i>Unidades: Euros</i>					
Andalucía					
2018					
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en €	Brecha
<i>Total</i>	21.756,78	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,68
<i>Control de la empresa público</i>	32.520,01	30.411,77	34.963,86	4.552,09	13,02
<i>Control de la empresa privado</i>	18.852,50	14.935,68	22.284,94	7.349,26	32,98

Elaboración propia a partir del INE

Es muy llamativa la diferencia de la brecha salarial entre mujeres y hombres en función que el control de la empresa sea de **carácter público o privado**. Cuando

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

las empresas son de carácter público la brecha aún siendo elevada, es de un 13%, pero esta brecha casi se triplica cuando la empresa es de carácter privado, superando casi el 33%.

Tipo de mercado de destino de la producción

Unidades: Euros

	Andalucía 2018				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en €	Brecha
<i>Todos los mercados</i>	21.756,78	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,68
<i>Mercado local o regional</i>	20.593,91	18.184,36	23.006,08	4.821,72	20,96
<i>Mercado nacional</i>	22.063,16	18.544,69	25.138,43	6.593,74	26,23
<i>Unión Europea</i>	25.023,96	20.882,81	28.465,14	7.582,33	26,64
<i>Mercado mundial</i>	29.049,99	22.076,03	33.810,81	11.734,78	34,71

Elaboración propia a partir del INE

El mercado de destino de la producción de la empresa guarda relación con el salario, de tal manera que cuanto más amplio sea su ámbito, más alto es el nivel salarial, en Andalucía la mayor brecha se da en las empresas dirigidas al mercado mundial, alcanzando una diferencia de salario entre mujeres y hombres de casi 12.000 € anuales con una brecha de casi el 35%.

Las menores diferencias entre sexos se presentaron en el mercado local o regional con un 21% aproximadamente, donde los salarios son más bajos ya que tampoco los hombres empleados en empresas con destino de la producción en ese ámbito alcanzan el salario medio anual para ambos sexos.

En el mercado nacional y en el mercado de la Unión Europea estas diferencias oscilan en el 26%.

C. BRECHA Y REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Forma de regulación de las relaciones laborales

Unidades: Euros

	Andalucía				
	2018				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencias en €	Brecha
<i>Todas</i>	21.756,78	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,68
<i>Total convenios</i>	20.462,84	16.851,99	23.665,85	6.813,86	28,79
<i>Ámbito Estatal</i>	19.811,64	17.328,45	22.744,47	5.416,02	23,81
<i>Ámbito inferior al Estatal</i>	17.884,55	13.901,10	20.979,94	7.078,84	33,74
<i>Ámbito empresa o centro de trabajo</i>	27.348,94	22.663,41	30.768,87	8.105,46	26,34
<i>Otra forma de regulación</i>	31.929,56	29.836,69	34.757,73	4.921,04	14,16

Elaboración propia a partir del INE

La brecha salarial existe según la forma de regulación de las relaciones laborales, en las empresas con convenios en casi un 29%, esto se debe a que la reforma laboral ha desequilibrado las relaciones laborales en favor de la parte empresarial.

La brecha más alta en Andalucía se da en los ámbitos de negociación inferior al estatal en un 33,74%, seguido de los convenios de empresa en un 26,34%.

Los salarios de las mujeres son más elevados y superiores a la media cuando están protegidas por otra forma de regulación o por un convenio de ámbito de empresa o de centro de trabajo, a pesar de ello, en el ámbito de la empresa perciben 8.105,46 euros menos que los hombres de media anual. En el caso de los hombres, cuando están acogidos a otra forma de regulación es cuando tienen los salarios más elevados.

D. SECTORES

Distribución salarial

Medias por sexo y sectores de la CNAE-09

Unidades: €

Andalucía 2018					
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia €	Brecha
<i>Todos los sectores</i>	21.756,78	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,7
<i>Industria</i>	25.756,58	19.193,18	27.683,90	8.490,72	30,7
<i>Construcción</i>	22.199,37	21.190,20	22.339,85	1.149,65	5,1
<i>Servicios</i>	21.192,91	18.521,18	24.376,69	5.855,51	24,0

Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

El sector con mayor brecha en Andalucía es el industrial, con casi el 31%, y el menor es el de la construcción, con apenas un 5%, ambos con menor representatividad de mujeres. El sector servicios tiene un 24% de brecha salarial entre mujeres y hombres.

E. OCUPACIÓN

		<i>Distribución salarial</i>				
		<i>Medias sexo y ocupaciones</i>				
		<i>Unidades: €</i>				
		ANDALUCÍA				
		2018				
		Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia €	Brecha
	<i>Todas las ocupaciones</i>	21.756,78	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,7
	1 Directores y gerentes	46.215,70	39.436,98	49.791,24	10.354,26	20,8
	2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	31.798,07	29.423,00	35.244,04	5.821,04	16,5
	3 Técnicos; profesionales de apoyo	26.782,58	21.798,22	30.025,51	8.227,29	27,4
	4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	20.056,97	17.852,16	24.019,95	6.167,79	25,7
	5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	15.851,44	13.319,58	19.673,18	6.353,60	32,3
	6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	23.255,37	-	23.264,90	23.264,90	-
	7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	20.935,77	14.971,59	21.610,96	6.639,37	30,7
	8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	21.139,93	17.549,30	21.311,39	3.762,09	17,7
	9 Ocupaciones elementales	13.818,32	11.494,88	16.870,65	5.375,77	31,9
	0 Ocupaciones militares		

*El dato tiene errores de muestreo-
Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística*

En cuanto a la ocupación, la brecha más alta la encontramos en trabajos de servicios y restauración, personales, protección y ventas con un 32,3%. Seguida de la brecha de casi un 32% de ocupaciones elementales. A continuación hay una brecha del 30,7% entre personas que trabajan en artesanía, industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria). También existe una brecha significativa entre el personal técnico (27,4%), entre personal de contabilidad, administrativos/as y oficina (25,7%)

F. BRECHA Y TIPO DE JORNADA

<i>Distribución salarial</i>					
<i>Andalucía</i>					
<i>Unidades: Euros</i>					
<i>Año 2018</i>	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en €	Brecha
Total	21.756,78	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,7
Jornada a tiempo completo	26.642,10	25.010,49	27.723,99	2.713,50	9,8
Jornada a tiempo parcial	10.334,02	9.762,90	11.527,56	1.764,66	15,3

Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

El tipo de jornada es la variable que más influye en el nivel salarial. En 2018, el salario medio anual fue de 26.642,10 euros para la jornada a tiempo completo y de 10.334,02 para tiempo parcial en Andalucía. El salario medio a tiempo parcial supone un 38,78 % del salario medio a jornada completa, ni tan siquiera alcanza el 50%. Ello referido a los salarios medios para ambos sexos. Se produce menor presencia de mujeres en la jornada a tiempo completo (un 37%) y una elevada presencia de las mujeres en la jornada a tiempo parcial (73%). Este último factor, hace descender muy significativamente los salarios medios anuales de las mujeres.

En ambas modalidades de jornada los salarios medios de las mujeres son inferiores, un 9,8% de brecha en el tiempo completo y un 15,3 % en la jornada a tiempo parcial. Unos 2.700 euros anuales separan a las mujeres de los salarios medios de los hombres en la jornada a tiempo completo y 1.764 euros al año en la jornada a tiempo parcial. La modalidad de jornada evidencia en buena parte la discriminación salarial que sufren las mujeres.

G. BRECHA Y TIPO DE CONTRATO

Distribución salarial

Medias por sexo y tipo de contrato

Unidades: €

Andalucía					
2018					
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en €	Brecha
Total	21.756,78	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,7
Indefinido	23.431,94	19.540,21	26.997,50	7.457,29	27,6
Temporal	17.678,80	16.369,47	18.941,88	2.572,41	13,6

Elaboración propia a través de datos del Instituto Nacional de Estadística

Los salarios de las mujeres son más bajos para ambos tipos de contratación, con brechas salariales del 13,6% en la contratación temporal y del 27,6% en la contratación indefinida.

Los trabajadores con contrato indefinido tuvieron un salario anual de 26.997,50 euros. En los contratos temporales el salario anual de los hombres fue de 18.941,88 €. La diferencia de ganancia en euros entre sexos es de 7.457,29 euros al año en los contratos indefinidos y de 2.572,41 euros en el contrato temporal. Independientemente de la modalidad de contratación las mujeres cobran menos en ambos casos.

H. BRECHA Y EDAD

Medias por sexo y edad

Unidades: €					
Andalucía					
Media					
2018					
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia €	Brecha
Todas las edades	21.756,78	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,7
< 25 años	11.214,53	9.121,14	12.880,15	3.759,01	29,2
De 25 a 34 años	16.262,28	14.417,35	18.265,99	3.848,64	21,1
De 35 a 44 años	21.608,22	18.918,10	24.271,24	5.353,14	22,1
De 45 a 54 años	24.379,40	20.924,68	27.385,69	6.461,01	23,6
55 y más años	27.368,81	22.528,29	31.086,34	8.558,05	27,5

Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

La edad es otro factor que influye sobre la brecha salarial, la brecha salarial es mayor entre las mujeres y hombres menores de 25 años que alcanza un 29%, el siguiente tramo de brecha más alto se da entre mujeres y hombres de más de 55 años.

Hay que destacar también que la mayor diferencia en sueldo anual en euros se da entre las personas de más de 55 años, en este caso las mujeres ganan unos 8.500 € menos al año que los hombres de esa misma franja de edad.

I. BRECHA Y FORMACIÓN

Resultados nacionales y por comunidades autónomas

Distribución salarial

Medias por sexo y estudios realizados

Unidades: Euros

	Media Andalucía 2018			
	Mujeres	Hombres	Diferencia en €	Brecha
<i>Todos los estudios</i>	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,68
<i>I. Menos que primaria</i>		16.303,29	16.303,29	-----
<i>II. Educación primaria</i>	11.972,72	18.659,87	6.687,15	35,84
<i>III. Primera etapa de educación secundaria</i>	13.093,56	20.140,09	7.046,53	34,99
<i>IV. Segunda etapa de educación secundaria</i>	16.174,92	24.588,37	8.413,45	34,22
<i>V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares</i>	17.941,33	27.576,89	9.635,56	34,94
<i>VI. Diplomados universitarios y similares</i>	24.882,64	30.807,18	5.924,54	19,23
<i>VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios</i>	31.103,10	39.194,89	8.091,79	20,65

Notas:

El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

No hay datos que nos hagan valorar la diferencia entre mujeres y hombres con menos que primaria. Una mujer con primaria en nuestro país cobra menos de un tercio de salario que un hombre con su misma educación, un porcentaje equivalente cobra menos si tiene secundaria, formación profesional.

La brecha disminuye entre sexos cuando hay títulos universitarios oscilando en el 19% de brecha de mujeres con diplomaturas y un 20% de las mujeres con una licenciatura o superior.

La diferencia en euros entre mujeres y hombres más alta se da en el nivel formativo de formación profesional, superando los 9.600 euros al año, seguidos de los 8.400 euros de diferencia que se da en la segunda etapa de secundaria y de los casi 8.100 euros en las licenciaturas y doctorados.

J. BRECHA Y ANTIGÜEDAD

Resultados nacionales y por comunidades autónomas

Distribución salarial					
Medias por sexo y antigüedad					
Unidades: Euros					
Andalucía					
Media 2018					
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia €	Brecha
Total	21.756,78	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,7
Menos de 1 año	14.478,89	11.245,52	17.255,26	6.009,74	34,8
De 1 a 3 años	16.614,40	14.033,94	18.921,42	4.887,48	25,8
De 4 a 10 años	21.740,82	19.274,55	24.413,42	5.138,87	21,0
De 11 a 20 años	26.221,88	22.780,91	29.905,04	7.124,13	23,8
De 21 a 29 años	34.534,88	30.770,08	37.270,38	6.500,30	17,4
30 y más años	35.155,70	30.766,40	37.906,31	7.139,91	18,8

Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

A menos antigüedad más brecha salarial entre mujeres y hombres, la brecha más alta se da cuando la antigüedad es menos de un año, alcanzando esta diferencia casi el 35%, unos 6.000 euros anuales de diferencia. Seguida de la franja de 1 a tres años, en la que la brecha es casi del 26%. A partir de 21 años de antigüedad la brecha disminuye a los 17 y 18%, pero la diferencia salarial más alta en euros se da entre los 11 a 20 años de antigüedad que supera los 7.000 euros menos de euros anuales.

K. BRECHA Y NACIONALIDAD

Resultados nacionales y por comunidades autónomas

<i>Distribución salarial</i>					
<i>Medias por sexo y nacionalidad</i>					
<i>Unidades: €</i>					
<i>Andalucía</i>					
	Media 2018				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en €	Brecha
	<i>Total Nacional</i>				
Total	24.009,12	21.011,89	26.738,19	5.726,30	21,4
Española	24.440,21	21.365,10	27.303,22	5.938,12	21,7
Extranjera	18.578,75	15.735,92	20.526,67	4.790,75	23,3
	<i>Andalucía</i>				
Total	21.756,78	18.599,48	24.693,24	6.093,76	24,7
Española	22.082,70	18.838,80	25.122,46	6.283,66	25,0
Extranjera	14.826,21	13.029,84	16.249,16	3.219,32	19,8

Elaboración propia a través de datos del Instituto Nacional de Estadística

En Andalucía es importante ver la diferencia tan enorme que hay entre el sueldo medio de trabajadores extranjeros a nivel estatal y regional, entre ellos ya existe un 21% menos de salario, unos 4.300 euros anuales entre el salario medio de hombres extranjeros a nivel estatal que a nivel andaluz.

La brecha que se da entre mujeres y hombres extranjeros no llega al 20%, ya que los salarios son muy bajos. Pero si comparamos los salarios de las mujeres extranjeras con los salarios de las mujeres andaluzas hay más de 5800 euros de diferencia, con una brecha entre ellas de un 31%, y con los hombres andaluces la brecha llegaría a un 48%, más de 12.000 euros de diferencia. Estos datos indican que las mujeres extranjeras sufren una doble precariedad laboral, por ser mujeres y por ser inmigrantes.

L. BRECHA EN LAS PENSIONES

La brecha mayor entre mujeres y hombres se da en la percepción de las pensiones, tanto en la cuantía como en el tipo de pensión que perciben.

Según los últimos datos de la Seguridad Social en España, la pensión media mensual de los hombres en enero de 2021 fue de 1.248,99 euros; en el caso de las mujeres, ascendió a la cifra de 824,65 euros. La brecha entre mujeres y hombres en la pensión media es del 34%, unos 5.900 euros al año de diferencia.

La pensión media mensual de las mujeres solo supera a la de los hombres en el caso de la pensión de viudedad (de media, las mujeres recibieron 755,44 euros en enero de 2021 frente a los 522,39 euros que obtuvieron los hombres). En el resto de tipos de pensiones, los hombres reciben mayor cuantía de media.

En Andalucía, la pensión media de los hombres en diciembre de 2020 fue de 1.081,94 euros; en el caso de las mujeres, ascendió a la cifra de 750,14 euros, habiendo una brecha del 31% y una diferencia anual en euros de 4.600 euros, la brecha andaluza es más baja que a nivel nacional, aunque las pensiones en Andalucía son también más bajas. La pensión media de las mujeres solo supera a la de los hombres en el caso de la pensión de viudedad (de media, las mujeres recibieron 696,43 euros en diciembre de 2020 frente a los 468,84 euros que obtuvieron los hombres). En el resto de tipos de pensiones, los hombres reciben mayor cuantía de media.

En cuanto a las pensiones no contributivas vemos que las perceptoras en más de un 65% son las mujeres, siendo la cuantía media de estas pensiones en Andalucía en el año 2020 de 385,74 euros al mes.

Dic-20 Pensiones No contributivas					
Territorio	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Andalucía	32951	34,92	61407	65,08	94358
Almería	2380	37,91	3898	62,09	6278
Cádiz	6013	33,98	11684	66,02	17697
Córdoba	3061	35,17	5642	64,83	8703
Granada	3331	39,73	5054	60,27	8385
Huelva	2514	38,30	4050	61,70	6564
Jaén	1750	32,52	3631	67,48	5381
Málaga	6632	32,75	13617	67,25	20249
Sevilla	7270	34,45	13831	65,55	21101

Fuente Subdirección General de Gestión del Insserso. Área de Prestaciones Económicas

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

M. DATOS PROVINCIALES DE FUENTES TRIBUTARIAS

En este apartado vamos a utilizar otra fuente distinta para poder analizar datos provinciales, con lo que no podemos compararlo con los datos de la encuesta utilizados previamente del Instituto Nacional de Estadística, ya que esta trata el salario y otras variantes relacionadas tanto el trabajador o trabajadora (estudios, antigüedad, nacionalidad, etc.) como con la empresa (ámbito, tamaño, sector, etc).

La estadística **MERCADO DE TRABAJO Y PENSIONES EN LAS FUENTES TRIBUTARIAS** es una investigación de carácter censal de la Agencia Tributaria basada en la Relación de Perceptores/as de Salarios, Pensiones y Prestaciones por Desempleo que presentan los empleadores /as mediante la Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo (Modelo 190).

Estos son datos estatales y andaluces del año 2019.

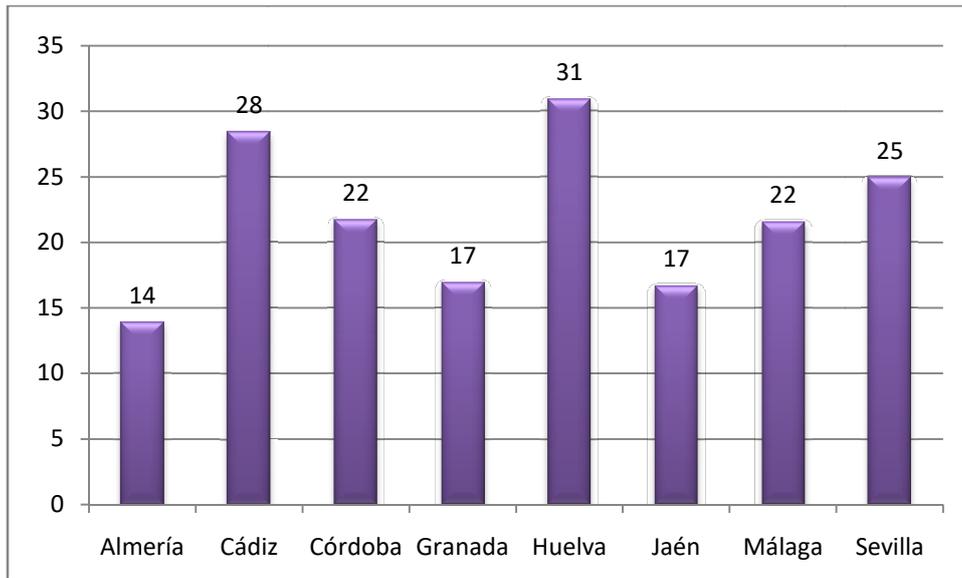
SALARIOS MEDIOS ANUALES FUENTES TRIBUTARIAS PROVINCIAS

AÑO 2019

<i>Lugar</i>	<i>Salario Mujeres</i>	<i>Salario Hombres</i>	<i>Diferencia en €</i>	<i>Brecha %</i>
España	17.927	22.875	4.948	21,63
Andalucía	14.249	18.402	4.153	22,57
Almería	13.983	16.233	2.250	13,86
Cádiz	13.985	19.534	5.549	28,41
Córdoba	13.440	17.163	3.723	21,69
Granada	14.947	17.991	3.044	16,92
Huelva	11.762	17.022	5.260	30,90
Jaén	12.807	15.371	2.564	16,68
Málaga	15.183	19.354	4.171	21,55
Sevilla	15.001	19.982	4.981	24,93

Elaboración propia a partir de Fuentes Tributarias.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO



Elaboración propia a partir de Fuentes Tributarias.

En esta gráfica con las brechas salariales de las provincias, vemos que de mayor a menor brecha están Huelva con un 31%, Cádiz con un 28%, Sevilla con un 25%, después están Córdoba y Málaga con un 22%, y las que menos son Jaén y Granada con un 17, y Almería con un 14%.

Almería es la provincia con los salarios más bajos, y es la que tiene menos brecha entre sexos, aunque la diferencia en euros anuales es de apenas 2.500 euros. La provincia con mayor diferencia salarial en euros entre mujeres y hombres es Cádiz, con más de 5.500 euros anuales de diferencia, y una brecha alta del 28%.

La diferencia en las brechas con respecto al año pasado son las siguientes: las provincias que han subido el porcentaje en un punto su brecha han sido Cádiz y Sevilla, las que han subido dos puntos han sido Almería y Málaga; al contrario han bajado su brecha: Córdoba con un punto, Granada con dos y Huelva con 8 puntos. Jaén ha mantenido su brecha con respecto al año anterior.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

<i>Territorio</i>	<i>Salario</i>	<i>Menos</i>	<i>de 18 a</i>	<i>De 26 a</i>	<i>de 36 a</i>	<i>de 46 a</i>	<i>de 56 a</i>	<i>Más de</i>
<i>Brecha</i>	<i>o</i>	<i>18</i>	<i>25</i>	<i>35</i>	<i>45</i>	<i>55</i>	<i>65</i>	<i>65 años</i>
<i>sexo y</i>	<i>Medi</i>	<i>años</i>	<i>años</i>	<i>años</i>	<i>años</i>	<i>años</i>	<i>años</i>	
<i>edad</i>	<i>o</i>							
	<i>Anual</i>							
<i>España</i>	22	32	18	14	20	24	24	48
<i>Andalucía</i>	23	17	20	17	22	25	21	42
<i>Almería</i>	14	29	15	12	9	16	17	48
<i>Cádiz</i>	28	21	23	23	30	28	21	40
<i>Córdoba</i>	22	22	22	14	21	26	24	49
<i>Granada</i>	17	-1	17	11	16	21	16	44
<i>Huelva</i>	31	22	22	26	32	35	26	48
<i>Jaén</i>	17	-13	14	12	17	22	14	27
<i>Málaga</i>	22	22	18	13	20	24	24	40
<i>Sevilla</i>	25	20	26	22	24	26	21	42

Elaboración propia a partir de Fuentes Tributarias.

Por edad, vemos que las brechas más altas se dan entre las personas de más de 65 años, que salvo en Jaén, en el resto de territorios oscilan entre el 40 y el 49%. El resto de franjas son muy dispares entre territorios.

En Andalucía podemos ver que si la brecha media para esta fuente en Andalucía en el año 2019 se sitúa en un 23%, las franjas más altas están entre las personas de más de 65 años con un 42%, seguidas de las personas de 46 a 55 años con un 25%, continuando con un 22% de brecha en la franja de 36 a 45 años.

DIFERENCIA ENTRE SEXOS SECTORES					
Andalucía Año 2019 Sectores	Numero personas asalariadas	Percepciones por persona	Salarios	Diferencia del Salario Medio Anual	% Brecha
Total					
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	312.269	0,19	12.390.447.308	4.153	23
Industria extractiva, energía y agua	74.896	1,03	833.748.703	2.591	38
Industria	27.823	-0,03	811.965.341	4.303	15
Construcción y activ. inmobiliarias	111.940	-0,01	2.944.170.034	7.627	35
Comercio, reparaciones y transporte	182.498	0,16	3.034.627.070	2.428	15
Información y comunicaciones	86.292	0,03	3.531.382.393	6.085	34
Entid. financieras y aseguradoras	18.346	-0,01	639.609.204	7.318	27
Servicios a las empresas	-502	0,1	300.445.319	11.912	29
Servicios sociales	-11.762	0,16	937.133.751	5.312	31
Otros servicios personales y de ocio	-166.426	0,04	-1.428.292.568	5.886	22

Elaboración propia a partir de Fuentes Tributarias.

En esta gráfica analizamos los sectores de las fuentes tributarias, y las diferencias entre sexos en los datos. Hay que tener en cuenta que el criterio de elección de sectores es distinto al utilizado en la Encuesta de Estructura Salarial.

Observamos que los sectores de servicios a las empresas, servicios sociales y otros servicios personales y de ocio están feminizados, por eso su valor está en negativo, todos los demás están masculinizados, puesto que el número de asalariados es mayor que el de asalariadas.

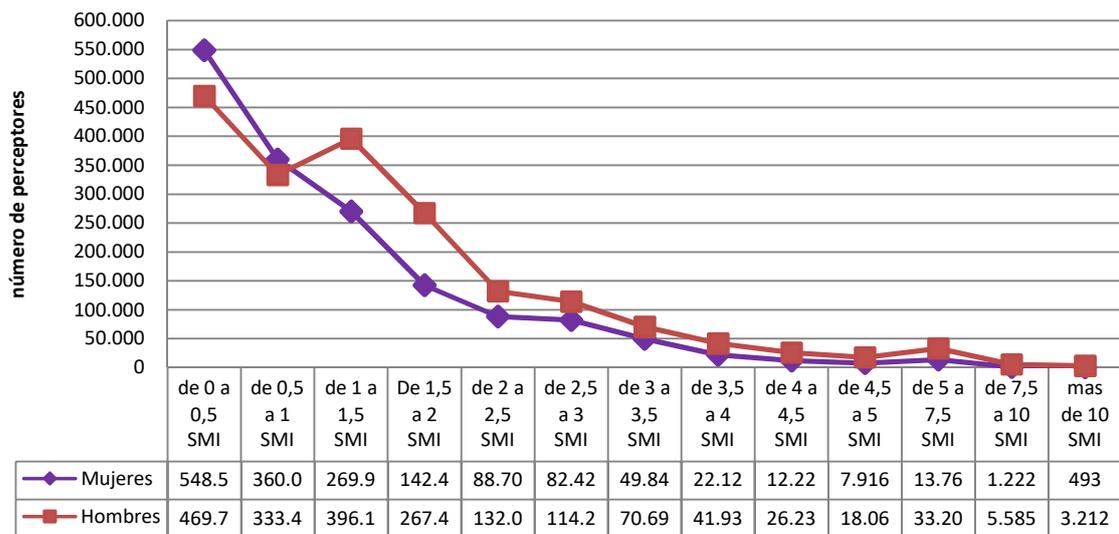
IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

Otro valor en negativo que se da en la tabla está en los salarios de otros servicios personales y de ocio, donde los salarios de las mujeres sobrepasan a los de los hombres al estar sobrerrepresentadas numéricamente en ese sector. Sin embargo, como se puede observar todos los salarios medios son más bajos para las mujeres, lo que se representa en la quinta columna es la diferencia anual en euros, siendo muy altas en los servicios a empresas casi 12.000 euros al año, seguidas de la construcción y actividades inmobiliarias (unos 7.600 euros), y en las entidades financieras y aseguradoras (unos 7.300 euros).

Las brechas más altas se dan en la industria extractiva con un 38%, energía y agua, seguidas de construcción y actividades inmobiliarias con un 35%. Llama la atención que el tercer sector de actividad con mayor brecha en Andalucía sea el de Servicios Sociales con un 31%, sector absolutamente feminizado.

El sector que menos brecha tiene es comercio, reparaciones y transporte, con un 15%.

Tramos salariales por sexo. Andalucía. Año 2019



Según fuentes tributarias, casi un 60% de las mujeres que perciben salario en Andalucía en el año 2019, perciben menos del salario mínimo interprofesional, estando en las dos primeras franjas la mayor representatividad (en un 36% y u 24%) y bajando su representatividad a medida que sube el tramo salarial. Esas franjas salariales las perciben un 42% del total de asalariados, lo que conlleva unos 18 puntos porcentuales de diferencia con las mujeres, lo que demuestra la alta feminización de la pobreza en nuestra comunidad autónoma.

4. RESUMEN Y CONCLUSIONES DE LA BRECHA SALARIAL

En este epígrafe resumimos las **principales conclusiones** de la parte de datos del presente informe, destacando los que consideramos más relevantes desde un punto de vista sindical.

La brecha salarial es producto de la escasa o nula valoración del trabajo de las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado. Por eso hemos llamado al presente informe igual valor, igual salario.

Se valora a las mujeres por debajo de su valor real, independientemente de la cualificación que tengan y el puesto que ocupen. Los datos demuestran que se les paga menos que a los hombres en todos los sectores y ocupaciones.

La brecha existente de las mujeres en el empleo se basa en los siguientes factores en Andalucía:

Hay menos mujeres buscando trabajo y por motivos distintos a los hombres. Las mujeres son el casi el 60% de la población que ni trabaja ni busca empleo, siendo un 88% de quienes argumentan que es por ocuparse del hogar. Entre los hombres, la principal razón es que están jubilados (un 65%).

Hay menos mujeres activas, apenas un 45% del total, hay más diferencia entre las tasas de actividad de las mujeres y hombres menores de 25 años. Por formación, las mujeres activas superan a los hombres activos en las categorías más bajas (analfabetas) y más altas de cualificación, en todas las demás la tasa de actividad es superior en los hombres.

La segregación del mercado de trabajo también se traduce en la tasa de actividad de mujeres y hombres, las mujeres son mayoría solamente en el sector servicios y entre personas paradas que buscan empleo

En enero de 2021 en Andalucía, del total de 987.686 personas paradas, 412.672 son mujeres desempleadas, casi el 60% del total. De los contratos registrados este mes, las mujeres no llegan al 38% de los mismos. La tasa de empleo de las mujeres está 14 puntos por debajo de la tasa de empleo de los hombres en nuestra comunidad autónoma.

La edad, la formación y la segregación influyen de igual medida en el paro: hay más mujeres paradas en todos los tramos de edad, pero hay más diferencia entre el paro de las y los jóvenes. En cuanto a la formación, las diferencias entre mujeres y hombres también son más acentuadas en el tramo más bajo y más alto de la formación, las mujeres son un 82 y un 61% entre las personas analfabetas y de entre mayor cualificación.

Las mujeres son mayoría de entre los parados de larga duración.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

Si analizamos las condiciones de trabajo observamos que las mujeres son mayoría abrumadora en los **contratos a tiempo parcial** entre un **73% en Andalucía**.

En cuanto al tipo de contrato, las mujeres no llegan al 45% de las personas contratadas en Andalucía, con lo que están **menos representadas** en la contratación indefinida y en la contratación temporal.

Analizando **los sectores**, el único que tiene mayor representatividad de mujeres es el de **Servicios**, posteriormente la Agricultura y la Industria, con un 25 y un 23% de ocupación de mujeres, siendo el de la construcción el que menor representatividad femenina tiene, con un 6%.

Las mayores diferencias de representatividad entre los sexos en Andalucía por tipo de sector se dan en el **sector público**, que es el único dónde las mujeres son mayoría, el **52%**. En el **sector privado** las mujeres representan el 40%.

En el tema de las **diferencias en los cuidados**, no están repartidos equitativamente entre mujeres y hombres, ni en la solicitud de los derechos, ni en las consecuencias laborales que tienen para mujeres y hombres en su desarrollo profesional.

Esto ha generado un aumento **de la edad de maternidad** y un descenso de la **natalidad** en nuestra comunidad autónoma.

La encuesta de usos del tiempo nos dice que **Las mujeres dedican de media, 12 horas más a la semana al trabajo no remunerado que los hombres, cuando hay hijos, son 16 horas de diferencia.**

Las mujeres pierden un 11% de sus ingresos laborales en el primer año después de tener su primer hijo/a. 10 años después esta penalización sube al 33%.

Centrándonos en datos de **brecha salarial**, la evolución de la brecha es más alta en Andalucía que en España. La tendencia en España desde el 2013 es a la baja mientras que en Andalucía se mantiene o incrementa brevemente.

Actualmente **en España hay un porcentaje de brecha salarial entre mujeres y hombres del 21,42%** y en Andalucía del 24,68%.

Andalucía es **la tercera comunidad autónoma** con mayor brecha salarial entre mujeres y hombres, y con salarios más bajos de España.

En la **composición del salario bruto mensual**, la mayor diferencia entre mujeres y hombres se dan en los **complementos salariales** y en la **percepción de las pagas extras**. En el salario anual se da una brecha muy alta en la percepción en especie.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

Hay una menor brecha en el sector público, con un 13% que en el privado que alcanza casi el 33% de brecha.

En Andalucía hay una mayor brecha en empresas con actividades dirigidas al comercio mundial, con un 35% que entre aquellas empresas de comercio local.

Por sectores en Andalucía el de la industria es que más brecha tiene con un 31%, el de servicios un 24% y el de construcción el que menos tiene con un 19%.

Mientras más baja es la ocupación, la brecha más alta la encontramos en trabajos de servicios y restauración, personales, protección y ventas con un 32,3%. Seguida de la brecha de casi un 32% de ocupaciones elementales

Por tipo de jornada la brecha es superior en el tiempo parcial, con un 15% que en el tiempo completo, que no llega al 10%.

Por tipo de contrato, los salarios de las mujeres son más bajos para ambos tipos de contratación, con brechas salariales del 13,6% en la contratación temporal y del 27,6% en la contratación indefinida.

Por edad, la brecha salarial es mayor entre las mujeres y hombres menores de 25 años que alcanza un 29%, el siguiente tramo de brecha más alto se da entre mujeres y hombres de más de 55 años.

Por formación, una mujer con primaria en nuestro país cobra menos de un tercio de salario que un hombre con su misma educación, un porcentaje equivalente cobra menos si tiene secundaria o formación profesional, en esta última la diferencia salarial supera los 9.600€ al año.

A menos antigüedad en la empresa mayor brecha salarial entre mujeres y hombres.

La brecha mayor entre mujeres y hombres se da en la percepción de las pensiones, tanto en la cuantía como en el tipo de pensión que perciben. Perciben un 34% menos que la pensión de los hombres, y son un 65% de las receptoras de las no contributivas, que son las más bajas.

En cuanto a los datos provinciales, provenientes de fuentes tributarias, en 2019 de mayor a menor están Huelva con un 31%, Cádiz con un 28%, Sevilla con un 25%, después están Córdoba y Málaga con un 22%, y las que menos son Jaén y Granada con un 17, y Almería con un 14%.

Las mujeres son el 60% de las receptoras de los salarios más bajos en Andalucía, según fuentes tributarias.

PARTE 2: HERRAMIENTAS SINDICALES CONTRA LA BRECHA SALARIAL

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres, recoge reivindicaciones históricas de nuestra organización, puesto que plantean soluciones o herramientas para solventar los dos problemas principales que veníamos padeciendo en la negociación del eje retributivo en los planes de igualdad o en los convenios: por un lado la escasa o nula información proporcionada por las empresas de los salarios de mujeres y hombres; y por otro, la escasez de acuerdos de medidas correctoras de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Este Real Decreto ofrece dos herramientas fundamentales: **el registro salarial y la auditoría retributiva**, que debemos utilizar en las mesas de negociación, tanto de Planes de Igualdad como de Convenios Colectivos.

El registro salarial y la auditoría retributiva ya estaban aprobados por el Real Decreto de marzo de 2019 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, pero **entrarán en vigor el 14 abril de 2021**, fecha en la que entra en vigor su desarrollo reglamentario (Reglamento de Igualdad Retributiva) aprobado el 13 octubre de 2020 en Consejo de Ministros, fruto del Diálogo Social de gobierno, organizaciones sindicales y empresariales.

Este año además, tenemos otros cambios legislativos relevantes en la materia:

- ✓ El **14 de enero ha entrado en vigor el Reglamento de Planes de Igualdad**, aprobado también el 13 de octubre en Consejo de ministros y también fruto del Diálogo Social tripartito.
- ✓ **A partir de marzo de 2021 las empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras estarán obligadas a negociar un Plan de Igualdad**, como se estableció en el Real Decreto de marzo de 2019.
- ✓ Todo lo previsto en el Reglamento resultará de aplicación al Personal Laboral de las Administraciones Públicas.

Todos estos cambios legislativos impulsan la puesta en marcha de las dos herramientas (registro salarial y auditorías retributiva) que junto con la revisión de los sistemas de valoración de puestos de trabajo, deberán ser integradas en todos los **Convenios Colectivos**, y suponen un arduo trabajo en los próximos meses para las negociadoras y negociadores sindicales.

1. REGISTRO SALARIAL

Lo primero que debemos saber es la brecha salarial entre mujeres y hombres que existe en un centro de trabajo, y si esta es mayor del 25% el registro salarial debe estar acompañado de una justificación.

La fórmula real de la brecha salarial que sí es una operación matemática por la que podemos saber el porcentaje de brecha salarial en nuestro centro de trabajo es la siguiente:

SALARIOS MEDIOS DE LOS HOMBRES= SALARIO REAL DE LOS HOMBRES/ NÚMERO DE HOMBRES

SALARIOS MEDIOS DE LAS MUJERES= SALARIO REAL DE LAS MUJERES/ NÚMERO DE MUJERES

Salario medio hombres – salario medio de mujeres= Diferencia salarial en euros

Diferencia salarial € x100/ salario medios hombres = % de brecha salarial.

El registro salarial es una obligación que deben cumplir todas las empresas independientemente de su tamaño, teniendo en cuenta lo siguiente:

- ✓ Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos
- ✓ Deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla.
- ✓ Desglosados por sexos y analizando media y mediana, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa.
- ✓ Especificando de modo diferenciado cada percepción.
- ✓ Este registro se realizará con carácter anual.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

MODELO DE REGISTRO SALARIAL ANUAL				Diferencia salario hombres y mujeres	% Brecha	ACLARACIONES
CATEGORIA GRUPO PUESTO	MUJERES	HOMBRES	Diferencia (en euros)	% de la diferencia con respecto al salario más alto		
SALARIO BASE	Personal directivo	25.000	35.000	10.000	28,5	La distribución por niveles jerárquicos será la misma que la empleada en tablas anteriores y debe incluir a la totalidad de la empresa
	Personal de mando intermedio					
	Personal técnico					
	Personal administrativo					La tabla debe recoger las retribuciones medias y las medianas que se han efectuado por cada una de las categorías establecidas o puestos de trabajo, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
	Personal auxiliar					
	TOTAL					
	COMPLEMENTOS Y PLUSES SALARIALES					
	MUJERES	HOMBRES	Diferencia (en euros)		Los complementos deben desglosarse para ver cuáles son y las diferencias que hay en la percepción por mujeres y hombres	
Personal directivo						
Personal de mando intermedio						
Personal técnico						
Personal administrativo						
Personal auxiliar						
TOTAL	0	0				
Percepciones extrasalariales						
	MUJERES	HOMBRES	Diferencia (en euros)		También deben desglosarse para ver cuáles son y las diferencias que hay en la percepción por mujeres y hombres	
Personal directivo						
Personal de mando intermedio						
Personal técnico						
Personal administrativo						
Personal auxiliar						
TOTAL	0	0				
<p><i>Este modelo es una referencia que tendremos que completar con el modelo que el Ministerio Trabajo junto con el de Igualdad, publicarán en breve un modelo más pormenorizado, consensuado con los agentes sociales a nivel estatal.</i></p>						

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al **menos diez días**, con carácter previo a la elaboración del registro o cuando éste sea modificado.

Además, el **acceso al registro salarial**, al que tienen derecho todos los trabajadores y trabajadoras de una empresa, se llevará a cabo de la siguiente manera:

- ✓ En las empresas en las que **no tienen representación sindical**, cuando la persona trabajadora solicite el acceso al registro, será la empresa la que le facilite **las diferencias porcentuales**.
- ✓ En las empresas que cuenten **con representación legal**, las personas que consultan tienen derecho al **contenido íntegro del registro retributivo** y su acceso se facilitará a través de la representación legal.

Estos registros salariales, serán el punto de partida para las empresas obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, que deberán incluir una **auditoría retributiva**.

2. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Contenido de la auditoría retributiva.

- ✓ La **realización del diagnóstico** de la situación retributiva requiere, la evaluación de los puestos de trabajo de acuerdo al artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET)
- ✓ La **valoración de los puestos de trabajo** debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa. Pero también deben revisarse las medidas de conciliación y promoción en la empresa que previamente hemos pactado en los Convenios Colectivos.
- ✓ A partir de la auditoría retributiva, se incluirá en el Plan de Igualdad **un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**.

En una empresa concreta los tres puntos donde se suele analizar la brecha son los siguientes:

El primero es la **segregación ocupacional horizontal**: la ocupación de categorías profesionales determinadas unas altamente feminizadas y menor remuneradas y otras masculinizadas y mejor pagadas e investigar si existe una discriminación salarial por razón de sexo.

Intervención: habría que analizar si las hay categorías feminizadas y masculinizadas que podrían ser trabajos de igual valor o no y realizar una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

El segundo es la **segregación ocupacional vertical**: los puestos mejor remunerados y de responsabilidad suelen ser masculinizados.

Intervención: hay que intervenir en la promoción sobre todo en que los criterios no sean discriminatorios.

El tercero es la **conciliación**: hay que analizar cuanto reducen las mujeres su salario por conciliar, por un lado, y si ejercer los derechos de conciliación impide progresar económicamente en la empresa.

Intervención: hay que intentar minimizar las consecuencias económicas en los salarios de las mujeres de la asunción de los derechos de conciliación, hay que intentar flexibilizar la jornada y establecer un tiempo de trabajo más adecuado a las necesidades de las familias. También hay que supervisar que la asunción de permisos de conciliación no tienen consecuencias negativas como la no percepción de determinados complementos que se relacionan con turnos con asistencias.

El análisis de la política retributiva sirve para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, es decir, igual salario por un trabajo de valor equivalente y de reducir la brecha salarial, en caso de que existiera.

El análisis de género en la política retributiva supone comprobar si se aplica el principio de igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores, es decir si reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor. Por ello, la determinación de la retribución (salario más complementos salariales) se debe realizar en función del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor.

En conclusión, para analizar la política retributiva desde la perspectiva de género se procede a revisar:

- Los **promedios salariales de trabajadoras y trabajadores según las distintas categorías profesionales y tipos de contrato** teniendo en cuenta el **salario base y los pluses**
- Los **complementos salariales** que se reciben en especie (coche de empresa, planes de pensiones,...)
- Los **beneficios sociales o mejoras** en las prestaciones de la Seguridad Social por cuenta de la empresa.

Si al calcular las retribuciones medias percibidas por las trabajadoras y los trabajadores de determinada categoría profesional existen diferencias, aunque el salario base se encuentre fijado por convenio, sería necesario continuar el análisis ya que esta situación podría estar motivada por retribuciones variables sujetas a negociación individual que podrían afectar a la desigualdad retributiva.

Al analizar la política retributiva desde la perspectiva de género identificamos:

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

- ✓ Si las mujeres y los hombres reciben similar remuneración en su conjunto (salarios medios por sexo) detallando lo que ocurre en los diferentes grupos profesionales y niveles jerárquicos.
- ✓ Si existen diferencias retributivas, los factores que las originan (valoración de puestos de trabajo, sistema de clasificación profesional, negociación individual del salario).
- ✓ Los criterios que operan en la determinación de las retribuciones de hombres y mujeres, si son objetivos y técnicos o por el contrario, si tienen que ver con los roles de género.
- ✓ La relación entre salarios, capacidades y cualificaciones.
- ✓ Los criterios para definir aumentos salariales y la distribución de incentivos.
- ✓ Si la reducción salarial de las mujeres se debe al desigual disfrute o ejercicio de los permisos de conciliación.
- ✓ Si los beneficios sociales son recibidos por igual por los trabajadores y las trabajadoras y si para su disfrute se requieren condiciones que favorezcan más a unos o a otras (tener contrato indefinido, antigüedad en la empresa,...).

Pistas de posibles indicios de discriminación salarial:

- ✓ El promedio de la remuneración de las mujeres que desempeñan un trabajo no cualificado y feminizado es inferior a la de los hombres que ocupan un puesto también no cualificado y masculinizado.
- ✓ Los puestos donde predomina la presencia femenina están peor clasificados o evaluados que aquéllos donde predominan los hombres, siendo similares ambos en cuanto a competencia o responsabilidades.
- ✓ Hay un significativo mayor número de mujeres entre los trabajadores a tiempo parcial o con contrato temporal, cuando estas dos modalidades de contratación tienen acceso a menos ventajas pecuniarias o de otro tipo.
- ✓ Si aparecen categorías profesionales formuladas en femenino en el contenido de los convenios colectivos.
- ✓ En caso de existir categorías formuladas en femenino, es necesario que con carácter previo a cambiar el género femenino a masculino o neutro, se compare el salario de esta categoría con otras que puedan considerarse similares y que habitualmente son ocupadas por hombres. En caso de existir diferencias salariales, éstas deben eliminarse antes o al tiempo que se realiza el cambio de denominación de género.
- ✓ Analizar si hay establecidas condiciones que inciden en las retribuciones y que a priori no son discriminatorias y/o no tienen la intención de discriminar, pero que de forma indirecta provocan un efecto diferenciador en términos salariales perjudicial para las mujeres.
- ✓ Observar todo tipo de fórmulas complementarias retributivas. Deben ser objeto de análisis detallado, así como el impacto sobre la igualdad salarial, tanto los complementos salariales que no tienen causa, como

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

aquellos que aun teniéndola se vinculan habitualmente a puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por hombres.

3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS

En la mayor parte de las organizaciones laborales la política retributiva está determinada por el convenio colectivo de referencia (ya sea de ámbito empresarial, o superior).

En este sentido, se debe indagar sobre los posibles sesgos de género en esta reglamentación que adjudican diferente valor a los puestos ocupados tradicionalmente por mujeres u hombres y comprobar si se dan diferencias:

- ✓ En la valoración de las categorías de la clasificación profesional (en función de que sean tradicionalmente desarrolladas por personas de un determinado sexo).
- ✓ En la determinación de los complementos salariales, o en función de la tipología de los contratos (temporalidad, jornada).

Algunas empresas incorporan a la definición de las retribuciones otras prácticas como la valoración de los puestos de trabajo. En este caso, el diagnóstico debe comprobar que no están presentes los sesgos mencionados anteriormente en los criterios empleados.

Hay que analizar las **categorías y sus salarios bases**, así como la percepción de los **complementos diferenciando por sexos**. Se debe analizar la **política de incentivos** y detectar si el acceso a determinados **beneficios y/o pluses** están asociados a la valoración del desempeño, o si están únicamente vinculados a ciertos puestos de responsabilidad, categorías profesionales o a determinadas condiciones contractuales donde las mujeres podrían estar subrepresentadas.

También habría que adentrarse en el peso que tiene la **negociación individual** en la determinación final de los salarios. La existencia de este tipo de prácticas supone que entrarían en juego la valoración de habilidades personales y elementos que en principio estarían al margen de las exigencias del puesto de trabajo, y que podrían dar lugar a diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres no justificadas por su posición en el organigrama o por las funciones que desempeñan.

Los Convenios colectivos deben regular una **estructura retributiva transparente**, con todos los elementos que la integran.

Una de las cuestiones importantes es la eliminación de **factores** que directamente o indirectamente **penalizan retributivamente la atención de responsabilidades familiares**.

4. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES

Los complementos, como hemos visto, son otra fuente de la brecha salarial o incluso de la discriminación salarial por razón de sexo, por esto recomendamos hacer un análisis pormenorizado de los mismos, ponemos algunos ejemplos:

- **Antigüedad:** la negociación colectiva debería plantear estrategias para eliminar el efecto diferenciador negativo, si lo hubiera, para las mujeres computando la fecha de la primera relación laboral.
- **Complementos de penosidad, peligrosidad,** deberían recoger expresamente que pueden corresponder tanto a riesgos de tipo físico (tradicionalmente masculinos) como a riesgos de tipo psíquico (velocidad, precisión, atención continua) o postural (trabajo continuo en cadenas de producción, terminal de ordenador, etc.) que se dan en sectores con mayor presencia femenina.
- **Disponibilidad horaria,** la prolongación de jornada y complementos de este tipo, sólo deberían retribuirse cuando el puesto lo exija verdaderamente y no cuando el/la trabajador/a está en situación de realizar este tipo de jornadas.
- Los **beneficios o mejoras sociales** no deben ligarse a condiciones que puedan producir un efecto diferenciador entre hombres y mujeres. Se condicionan por ejemplo antigüedad, no absentismo etc.

5. LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de los puestos de trabajo tiene que garantizar lo más posible ser neutra con respecto al sexo, para ello recomendamos que debe:

Ser analítico o cuantitativo

- Analizar y evaluar todos los aspectos significativos de todos los puestos que se evalúen con dicho sistema. Cada puesto se evaluará bajo los factores de "capacidades" (conocimientos y aptitudes), "esfuerzo" (físico, mental y emocional), "responsabilidades" y "condiciones de trabajo".
- Aplicable a todos los puestos de trabajo de la organización.
- Ha de tener en cuenta características tanto femeninas como masculinas.
- La ponderación de los factores no ha de favorecer a ningún grupo de características (masculinas o femeninas) en particular.
- Debe estar descrito completamente y de forma comprensible y bien documentada.
- El método debe ser consistente, es decir, a evaluación de un mismo puesto de trabajo por parte de dos personas distintas debe conducir a un resultado equivalente.
- Deben definirse y describirse los procedimientos para la descripción de los puestos, su evaluación y clasificación, así como las diferentes etapas del proceso de valoración y los objetivos de éste.
- Deben poder identificarse resultados de evaluación.
- Los puntos obtenidos por los puestos deberán guardar relación con los requerimientos del puesto.
- El sistema de valoración debe ofrecer buena información a las personas empleadas respecto a la descripción y posterior valoración del puesto y debe proporcionar un procedimiento de apelación.
- La lista o relación de puestos de trabajo debe ser reconocible por las personas empleadas en la empresa.

6. EL EJE DE REMUNERACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad deben contener un Eje de Remuneración que realmente será lo que contenga en la Auditoría Retributiva, que partan del diagnóstico previo del registro salarial y la valoración de los puestos que se ha hecho en la auditoría, el plan de actuación serán las medidas a incluir en este eje. Deben contener medidas correctoras de las posibles brechas o discriminaciones salariales por razón de sexo que se detecten.

Recomendamos lo siguiente:

- ✓ Que se hagan registros salariales completos y entendibles, que se aportarán a los diagnósticos de los planes con el 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 percepciones extrasalariales, 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.
- ✓ Establecer medidas compensatorias si se detectan diferencias retributivas, con plazos determinados.
- ✓ Equiparar salarios de categorías equivalentes
- ✓ Aumentar las medidas de conciliación y corresponsabilidad, teletrabajo y reorganización de los tiempos de trabajo para evitar reducciones de jornada y salario.
- ✓ Fomentar el empleo de calidad: limitación de la temporalidad y el tiempo parcial
- ✓ Analizar los requisitos de disponibilidad para el acceso o las promociones.
- ✓ Valorar el talento de las mujeres en las empresas e incentivar que formen parte de los comités de dirección o puestos de responsabilidad.

PARTE 3. LA BRECHA DE GÉNERO Y LA PANDEMIA

Para hacer un análisis a nivel andaluz del aumento de la brecha salarial entre mujeres y hombres derivado de la pandemia de la COVID 19 y de la crisis económica derivada de la misma, tendremos que esperar dos años más, ya que, como hemos comentado, los datos salariales del Instituto Nacional de Estadística se publican anual o cuatrienalmente, pero el tiempo de referencia son dos años antes.

Sin embargo tenemos otros indicadores con los que podemos analizar la incidencia de la crisis en el empleo y por lo tanto, salarios de las mujeres en Andalucía, puesto que al tener una situación precaria laboral, son las más afectadas por los recortes y las crisis como ha sucedido en periodos de receso económico anteriores.

1. EFECTOS LABORALES

En 2020 el número de personas desempleadas en España se situó en 3,7 millones, de las que más de la mitad eran mujeres (un 54%). El Informe Mundial sobre Salarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que las mujeres vieron reducidos en un 14,9% sus salarios en el primer trimestre del año pasado, frente a un 11,3% de los hombres.

Dos han sido las principales razones por las que la pandemia ha afectado más al empleo de las mujeres: una es que los sectores más afectados por la pandemia están muy feminizados, como la hostelería y el turismo. La crisis del coronavirus ha afectado especialmente a quienes que tenían peores condiciones laborales, como sucede a las trabajadoras, debido a la destrucción de empleo o a la reducción de horas trabajadas.

Otra razón es la asunción de las responsabilidades familiares durante el estado de alarma. En el caso de mujeres con hijos e hijas más del 66% se vieron obligadas a quedarse en el hogar para asumir los cuidados de menores y personas dependientes, además de ver incrementadas sus horas de trabajo doméstico.

Según un informe de ONU Mujeres llamado “Del conocimiento a la acción: igualdad de género tras la COVID-19” señala que la tasa de pobreza de las mujeres aumentará un 9,1% este año.

Como hemos dicho en muchas ocasiones, cuando hay poco empleo y se recortan servicios públicos de cuidado se expulsa a las mujeres del mercado laboral.

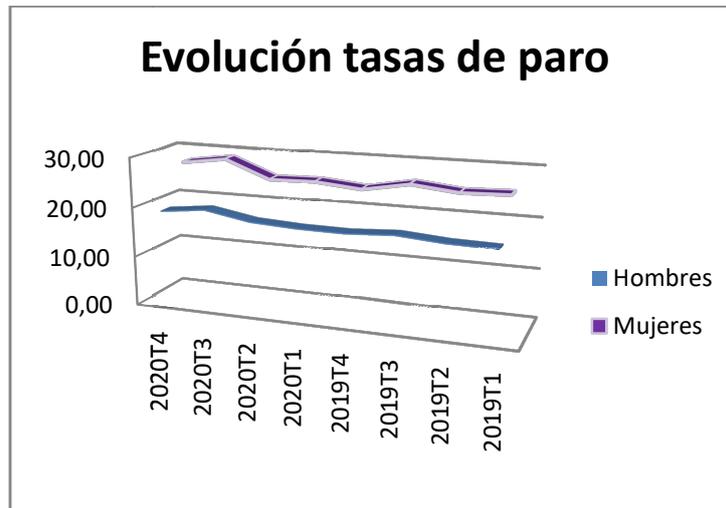
La destrucción de empleo derivada de la crisis ha afectado mas a las mujeres que a los hombres.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

Andalucía				
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia
2020T4	22,74	18,98	27,27	8,29
2020T3	23,80	19,97	28,51	8,54
2020T2	21,32	18,40	25,01	6,61
2020T1	21,21	17,92	25,22	7,30
2019T4	20,80	17,82	24,40	6,58
2019T3	21,83	18,35	26,04	7,69
2019T2	21,04	17,67	25,08	7,41
2019T1	21,08	17,49	25,37	7,88

Elaboración propia a partir del INE

Las tasas de paro han ido aumentando entre ambos sexos, pero la diferencia entre ambos sexos han tendido al alza, siendo siempre mucho mas alta en las mujeres.



Los hombres son mayoría tanto en la población activa, como en la ocupada y en la asalariada. Mientras las mujeres son mayoría entre la población inactiva y desempleada.

En cuanto a la afectación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES) a nivel estatal la presencia de mujeres ha sido superior a lo largo de la pandemia entre un 1 y un 3,5% a la de los hombres.

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

ERTEs COVID-19 Desglose de altas iniciales de Prestación Contributiva, suspensión y desempleo parcial, por provincias, comunidades autónomas y sexo.

Dic.-2020

Provincias y CC.AA.	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total
Almería	1.167	2	1.169	485	0	485	682	2	684
Cádiz	4.033	18	4.051	1.932	5	1.937	2.101	13	2.114
Córdoba	1.798	7	1.805	804	3	807	994	4	998
Granada	4.042	12	4.054	1.738	2	1.740	2.304	10	2.314
Huelva	1.106	3	1.109	487	0	487	619	3	622
Jaén	1.072	9	1.081	463	2	465	609	7	616
Málaga	7.441	61	7.502	3.361	22	3.383	4.080	39	4.119
Sevilla	6.803	366	7.169	3.290	274	3.564	3.513	92	3.605
Andalucía	27.462	478	27.940	12.560	308	12.868	14.902	170	15.072

Fuente Ministerio de Inclusión

Provincias y CC.AA.	% Mujeres	% Hombres
Almería	58,5	41,5
Cádiz	52,2	47,8
Córdoba	55,3	44,7
Granada	57,1	42,9
Huelva	56,1	43,9
Jaén	57,0	43,0
Málaga	54,9	45,1
Sevilla	50,3	49,7
Andalucía	53,9	46,1

Fuente Ministerio de Inclusión

A pesar que las mujeres antes de la crisis tienen menos tasa de actividad y de contratación, vemos que son mayoría en los ERTES a nivel andaluz también, superando a los hombres en 7.8 puntos porcentuales.

Los criterios de acogimiento a los expedientes de regulación de empleo no han sido claros, si las mujeres tienen una alta tasa de temporalidad y parcialidad, además de tener que asumir las responsabilidades familiares, han sido carne de cañón ante despidos o suspensiones de empleo.

2. PROPUESTAS SINDICALES

Una de las cuestiones principales que nos planteamos desde UGT Andalucía es **valorar el trabajo de las mujeres**, puesto que esta crisis ha puesto de manifiesto la importancia de muchos de los sectores afectados calificados como trabajos esenciales que están ocupados por mujeres, y sin embargo son precarios y mal pagados, hablamos de: sanidad, limpieza, comercio, servicios sociales, ayuda a domicilio, atención a mujeres víctimas de violencia, etc.

Creemos que los poderes públicos deberían seguir calificando muchos de estos empleos como esenciales e incentivar a **mejorar las condiciones de trabajo de las personas que los ocupan**, garantizando coberturas efectivas de los servicios, estabilidad de personal y salarios dignos, y frenar la alta externalización de estos servicios, volver a un modelo anterior más estable y menos precario, donde la administraciones tienen un papel fundamental.

Otras cuestiones relevantes tienen mucho que ver con la asignatura pendiente que tenemos con **conciliación de las familias andaluzas** y la corresponsabilidad. Debemos mejorar las condiciones horarias, mejorar la distribución de la jornada de trabajo y descansos, permisos, licencias y vacaciones y reducciones de jornada, habrá que valorar situaciones familiares y personales de especial dificultad, como las familias monomarentales o las familias con discapacidad, o que no tienen cobertura para atender a menores o mayores dependientes a su cargo. Lo que no se puede hacer es recuperarnos económicamente de la crisis a costa del derecho a conciliar.

Las personas, en su mayoría mujeres, que se hayan visto abocadas a reducir totalmente su jornada deberían tener cobertura económica para cubrir necesidades familiares esenciales.

En las empresas que se haya podido teletrabajar durante la crisis y no habían facilitado la herramienta antes para necesidades de conciliación, deberíamos exigir un **cambio de actitud empresarial**. Esto tendría que servir de experiencia favorable para poder suplir carencias legales y necesidades familiares, como el cuidado de hijos o hijas por enfermedades infecto contagiosas, por ejemplo.

Por todo esto, UGT Andalucía recuerda que este año tenemos retos sindicales importantes que abordar, ante esta situación de crisis sanitaria y económica.

A partir del 14 de abril de 2021, entrará en vigor el Reglamento de Igualdad Retributiva, que plantea directrices de cómo llevar a cabo el registro salarial y la auditoría salarial. Ello conlleva la revisión de todos los convenios colectivos para introducir los registros salariales, así como la elaboración y revisión de los Planes de Igualdad en las empresas de más de 100 personas trabajadoras a

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

partir de marzo de 2021, y de las empresas de más de 50 personas a partir de marzo de 2022.

UGT Andalucía reivindica:

- ✓ **Derogación de la reforma laboral** por los efectos perjudiciales que tiene en la precariedad laboral de las personas trabajadoras y especialmente de las mujeres
- ✓ **Subida del Salario Mínimo Interprofesional**, puesto que beneficiará a las personas con los tramos salariales más bajos, entre quienes hay mayoría de mujeres.
- ✓ **Recursos económicos y humanos suficientes** y colaboración con las administraciones públicas andaluzas para afrontar esta tarea inmensa de aplicar la normativa vigente en igualdad salarial, que sin duda contribuirá a reducir y eliminar la brecha que sufren las trabajadoras.
- ✓ A las empresas andaluzas **compromiso e implicación** en la puesta en marcha, que se realizará a través de la **negociación colectiva**, de las dos herramientas que van a permitir conocer de manera más precisa dónde se produce la infravaloración del trabajo de las mujeres.
- ✓ El **refuerzo de recursos públicos de conciliación** en Andalucía, como la creación de Escuelas Infantiles de 0 a 3 años, de carácter público y gratuito y de calidad. Así como centros día públicos que aseguren los cuidados de las personas dependientes.
- ✓ Implementar y reforzar **un sistema de cuidados de calidad**, atendido por personas profesionales y en **condiciones dignas** que atiendan a las personas en situación de dependencia y discapacidad para evitar el abandono del empleo de las mujeres para dedicarse al cuidado de las personas dependientes.
- ✓ Instaurar una **colaboración entre sindicatos, empresas y administración pública en Andalucía**, con personas expertas en igualdad salarial, para facilitar el **asesoramiento** a las comisiones de igualdad y a las personas negociadoras de convenios colectivos en Andalucía.
- ✓ Restringir y endurecer las **contrataciones a tiempo parcial** en Andalucía estableciendo medidas que favorezcan la contratación de calidad.
- ✓ Invertir dinero público en programas dirigidos a **la igualdad en el empleo**, de la crisis hay que salir con un empleo digno y de calidad para mujeres y hombres.
- ✓ **Retirar ayudas públicas a empresas** o entidades que discriminen a mujeres. Incentivando la **aplicación de sanciones** por la autoridad laboral a empresas que discriminen a mujeres en razón de su sexo, que incurran en

IGUAL VALOR IGUAL SALARIO

discriminaciones salariales por razón de sexo y que no tengan planes de igualdad si tienen la obligación por ley.

WEBGRAFÍA

ENCUESTA ESTRUCTURA SALARIAL

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&secc=1254736061996&idp=1254735976596#!tabs-1254736195109

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

MERCADO DE TRABAJO Y PENSIONES EN FUENTES TRIBUTARIAS

[https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/datosabiertos/catalogo/hacienda/Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias.shtml](https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/datosabiertos/catalogo/hacienda/Mercado%20de%20Trabajo%20y%20Pensiones%20en%20las%20Fuentes%20Tributarias.shtml)

ESTADÍSTICAS INSS

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas>

ESTADÍSTICAS INSTITUTO DE LA MUJER

<https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/EmpleoPrestacionesSociales.htm>

BRECHA DE GÉNERO Y PANDEMIA (artículos)

<https://www.publico.es/economia/pandemia-ensanchado-brecha-genero.html>

<https://www.publico.es/economia/brecha-laboral-pandemia-intensifica-brechas-laborales-genero-paro-erte.html>

<https://marcas.eleconomista.es/estar-donde-estes-ahorro/noticias/11026579/02/21/La-brecha-salarial-como-se-ha-visto-agravada-por-la-pandemia.html>