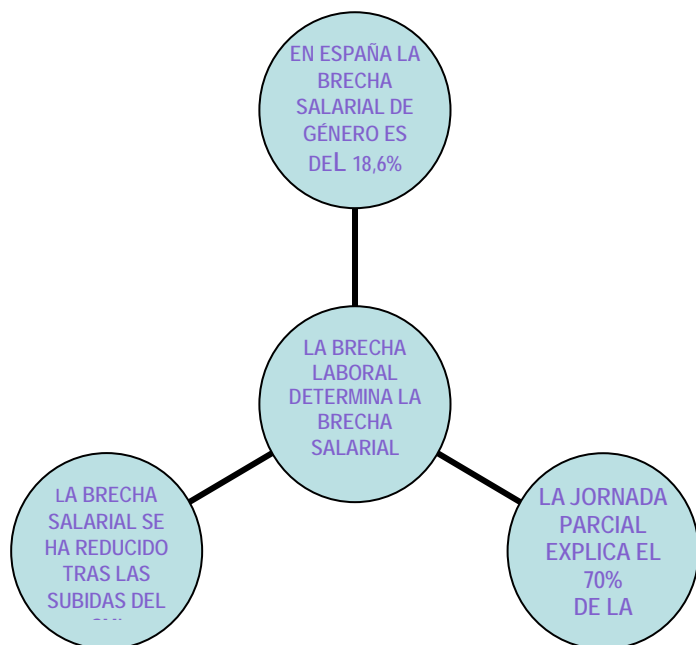


CCOO reclama la igualdad salarial real

CON MÁS AVANCES SIN BRECHAS**#CorresponsablesParaGanarMás**

Con motivo del DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL, que se celebra el 22 de febrero, CCOO ha puesto en marcha una amplia campaña de sensibilización, bajo el lema #CorresponsablesParaGanarMás, sobre la necesidad de seguir avanzando en la eliminación de las brechas de género.

Una campaña centrada en la IMPORTANCIA DE LA CORRESPONSABILIDAD DE HOMBRES Y MUJERES en el reparto del trabajo de cuidados, como instrumento para erradicar los estereotipos sexistas que alimentan la división sexual del trabajo y que adscriben a las mujeres, casi en exclusiva, a tareas domésticas, de cuidados, a sectores feminizados y a trabajos a tiempo parcial involuntario y con menor valor social; factores que determinan la injusta brecha salarial.



Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:

1. La desigualdad “*ex ante*” o a priori que soportan las mujeres por la división sexual del trabajo en las sociedades capitalistas patriarcales, que se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en la adscripción casi en exclusiva de la tarea de cuidados y una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.
2. La desigualdad “*durante*” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.
3. La discriminación salarial “*a posteriori*” por razón de género, que consiste en retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares, percibiendo prestaciones de pensiones no contributivas y/o de menor cantidad, agrandándose aún más la brecha en las pensiones, cuando además su esperanza de vida es mayor. Viven más, pero son más pobres. Así, en la Comunidad de Madrid, la brecha de pensiones llega al 41,7%.



ESTAMOS AVANZANDO EN MATERIA DE IGUALDAD

Gracias a políticas clave que hemos impulsado desde **CCOO**, como la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la reforma laboral, o el V AENC (Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva), la igualdad avanza en nuestro país, también en lo que se refiere en materia de retribuciones.

Las propuestas y políticas defendidas por el sindicato en las mesas de diálogo social y en las empresas ha hecho posible que la brecha salarial de género se haya reducido año tras año desde 2018, hasta situarse en 2022 en el 18,6%. Según el informe elaborado por **CCOO** "[Con más avances sin brechas](#)", en España el salario medio anual del empleo principal se situaba en 27.642 euros entre los hombres y 23.301 euros entre las mujeres en 2022, según los datos de salarios de la EPA. **Eso supone una diferencia de 4.341 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres.** El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 18,6% para igualar el salario medio anual de los hombres.

Y en la Comunidad de Madrid la situación es aún peor: las mujeres de la Comunidad de Madrid cobran, de media 5.636 euros menos que los hombres. El salario de las mujeres debería incrementarse un 21,2% para igualar al de los varones. El desequilibrio es mayor en las ocupaciones con peores condiciones y salarios más bajos (51,7%) y en las edades más avanzadas (36,4%).

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ERA EL 18,6% EN 2022



El salario medio de las mujeres debe aumentar un 18,6% para equipararse al de los hombres

* Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (salario EPA) de 2022

Un porcentaje que, pese a ser el más bajo de los últimos 15 años, refleja que aún queda por hacer y que tenemos que seguir presentando propuestas que erradiquen de una vez por todas esta desigualdad.

Desde hace años, **CCOO** venimos advirtiendo que si se quiere ir a la raíz del problema habrá que actuar sobre las causas estructurales que son el origen principal de la brecha: **LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO** que adscribe, casi en solitario, la responsabilidad de los cuidados en las mujeres, tengan o no un empleo.

Solo cabe apostar por la redistribución de los cuidados, es decir, por la corresponsabilidad. Una corresponsabilidad que apela a los hombres, a los poderes públicos y a las empresas para construir un nuevo modelo de sociedad más igualitaria.

LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.

1. En primer lugar, hay que recordar que debido a la división sexual del trabajo no son todas las mujeres las que están en el mercado laboral. Hay mujeres que no buscan empleo porque tienen la tarea de cuidar a algún familiar en situación de dependencia y esto les ocupa todo su tiempo ante la falta de medios y servicios estatales.
2. Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial y solo el 44% de la población asalariada a jornada completa. La mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, y entre el resto de los motivos aducidos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas u otras obligaciones familiares o personales. Únicamente el 10% de la parcialidad en el empleo de las mujeres se debe a no querer un empleo de jornada completa.
3. Las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (19,6%) que los hombres (15,1%). Uno de los factores explicativos es la mayor tasa de temporalidad en el sector público, en el que tiene mayor presencia el empleo femenino, en sectores como enseñanza y sanidad.
4. Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres.
5. Las mujeres siguen teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial. Según datos del INE, la proporción de mujeres en cargos directivos (directoras o gerentes) fue del 34,8% en promedio en 2023.
6. Los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino que en el masculino. Y, además, en esos sectores con bajos salarios, una parte relevante de las mujeres trabaja también a tiempo parcial, lo que reduce todavía más su salario medio. En los 7 sectores con un salario medio claramente por debajo de la media nacional trabaja el 42% de las mujeres asalariadas frente al 32% de los hombres asalariados. En la Comunidad de Madrid, las mujeres en trabajos no cualificados han sufrido un descenso en sus ganancias de un 4% en los últimos dos años.

CCOO informa

Nº 9 / 2024

Sector: PAS y PDI

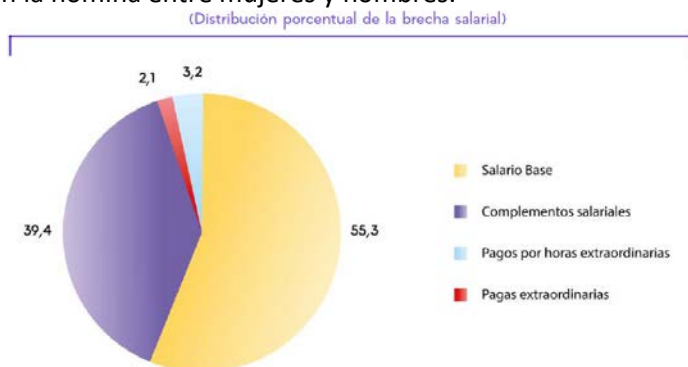
Lo primero las personas

3

7. La desigual distribución por estudios de mujeres y hombres se refleja y retroalimenta en la desigual inserción por profesiones y ocupaciones de mujeres y hombres. Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones (algunas muy cualificadas, así como otras poco cualificadas de los servicios).

LOS COMPLEMENTOS EXPLICAN 4 DE CADA 10 EUROS DE LA BRECHA SALARIAL EN NÓMINA

Otro elemento importante para explicar la brecha son los complementos salariales, que explican un 39,4% de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.

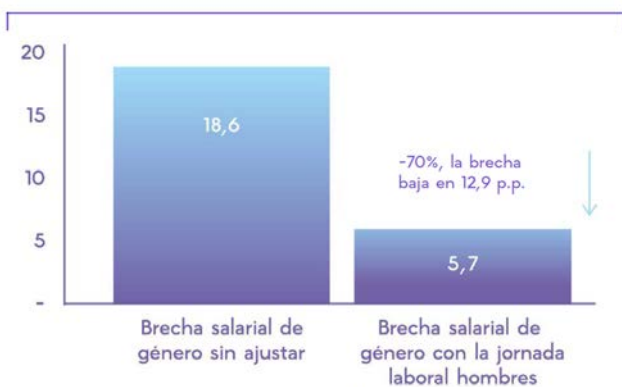


* Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos de la EES de 2018 del INE

En unos casos son complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros retribuyen aspectos “masculinizados” como el esfuerzo físico, la penosidad, nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo, como la atención, precisión, resistencia, etc. Esta desigualdad debe corregir con la negociación de los planes de igualdad en las empresas, mediante la correcta valoración de puestos de trabajo diseñada y pactada por los Ministerios de Trabajo e Igualdad, las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT..

LA JORNADA PARCIAL EXPLICA EL 70% DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

A IGUAL JORNADA LA BRECHA SALARIAL SE REDUCE UN 70% EN 2022



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2022

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93,6%) se eliminaría el 70% de la brecha salarial de género.

El factor a priori más relevante que condiciona (y determina) la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio es la gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres: el 23,5% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada parcial frente a solo el 6,4% de los hombres asalariados. La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, principalmente en los primeros años de su vida laboral, a la vez que se ha convertido en un componente estructural para las mujeres.

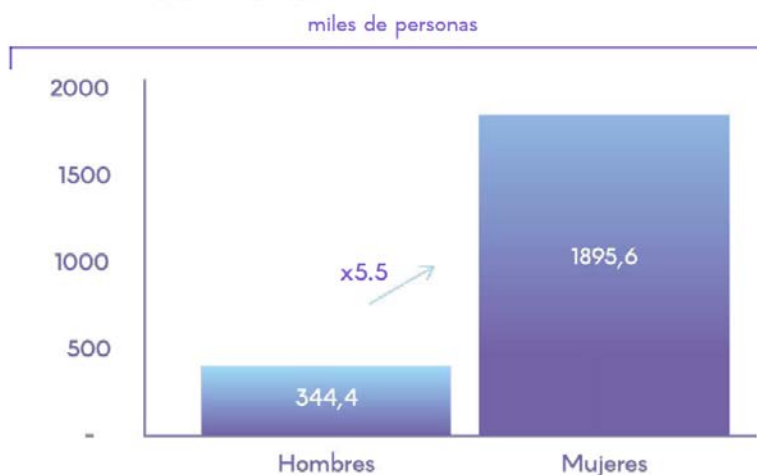
LA BRECHA DE CUIDADOS IMPACTA EN LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL

La brecha en la tasa de actividad asciende a casi 10 puntos (54,7% en mujeres, 64,4% en hombres) y se explica en gran medida por los cuidados. Existe un elevado número de mujeres que se encuentran inscritas bajo la categoría de “inactivas” al tener que atender responsabilidades familiares y del hogar.

En concreto, en 2022, el 20,1% de las mujeres no buscaban empleo porque estaban cuidando de menores o de personas adultas incapacitadas o mayores y de otras obligaciones familiares o personales. Solo el 4,9% de los hombres inactivos

aduce esta causa. Sin el impacto de los cuidados, la brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres prácticamente desaparecería.

1,9 MILLONES DE MUJERES SON INACTIVAS POR MOTIVO DE CUIDADOS

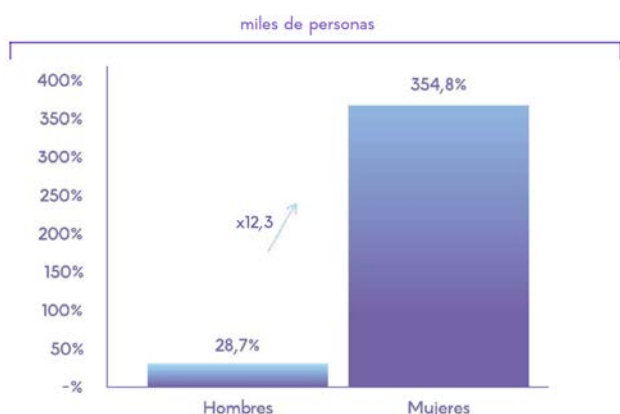


Por otra parte, el **reparto desigual de las tareas de cuidados de hijos/hijas perjudica la carrera profesional de las mujeres**. Por penalización por maternidad se entiende la pérdida de ingresos de las mujeres con hijos. Diversos estudios demuestran que **el salario de las mujeres disminuye en hasta un 5% por hijo/hija comparado con el de las mujeres que no son madres**.

La brecha de cuidados se ensancha tras el periodo de las 16 semanas de permisos. Tras la plena reincorporación al trabajo, un 36% de las mujeres afirma que ha solicitado o va a solicitar una reducción de jornada, frente al 12% de los hombres. **Las excedencias por cuidados están muy feminizadas. En 2022 el 88% de las excedencias por cuidado de hijos corresponden a madres.**

La incidencia en el empleo de la existencia de hijos es muy diferente entre hombres y mujeres y explica en gran medida la brecha en la tasa de empleo. Mientras que la existencia de hijos no solo no perjudica la tasa de empleo masculina, sino que ésta incluso aumenta, para las mujeres la existencia y números de hijos está directamente relacionada con un marcado descenso en la tasa de empleo.

EL NÚMERO DE MUJERES TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL POR MOTIVOS DE CUIDADOS ES DE 12 VECES SUPERIOR AL DE LOS HOMBRES



Los cuidados constituyen el segundo motivo de la parcialidad en las mujeres. Para las mujeres, esa elevada tasa de parcialidad se explica, en primer lugar, por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (aproximadamente la mitad de las mujeres con jornada parcial sufren de parcialidad involuntaria). El siguiente motivo está relacionado con tareas de cuidados: casi el 20% de las mujeres con un empleo a jornada parcial declaran en la Encuesta de Población Activa recurrir a la jornada parcial por motivos de cuidado de niños y niñas, personas enfermas, personas discapacitadas o personas mayores. Otro 7% declara tener jornada parcial por obligaciones familiares o personales. En definitiva, tres de cada cuatro mujeres con empleo parcial lo son por involuntariedad o por motivos de cuidados.

Y EN LA UNIVERSIDAD.....

En el [estudio publicado en junio de 2023 por el Ministerio de Universidades, CRUE y ANECA](#), se refleja que:

1. **Brecha salarial de género (BSG).** La Brecha Salarial Global del Sistema Universitario Público Español tiene un valor medio de un **12,7%**, procediendo el grueso de esta brecha, fundamentalmente, de los **complementos salariales**, donde la brecha alcanza el **19,1%** y más reducida en el salario base (1,8%). Es importante destacar que los complementos constituyen la forma a través de la cual se retribuyen los méritos investigadores y de participación en proyectos o actividades de investigación, formación o gestión. Y son estos complementos los que suponen el mecanismo a través del cual se configura la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

La brecha salarial para el salario base percibido por hombres y mujeres en las universidades públicas españolas se sitúa, en media, en el 1,8%.

En términos generales, puede decirse que en los complementos se podrían destacar algunas diferencias significativas. La brecha salarial de género media en los complementos retributivos toma valores mayores que cero para todos ellos. **Destacan los elevados valores de la brecha media en los complementos por sexenios (28,5%) y, sobre todo, por proyectos (47,3%).** En ambos casos se trata de complementos ligados a la progresión en la carrera académica.

Un porcentaje muy importante del PDI no cuenta con ningún sexenio y ello es más acusado en el caso de las mujeres (el 65,5% de las mujeres y el 59,6% de los hombres). **Además, se observa que la brecha de género**

CCOO informa

Nº 9 / 2024

Sector: PAS y PDI

Lo primero las personas

5

aumenta según consideramos un mayor número de sexenios concedidos. Así, las mujeres representan solo el 28,8% del PDI que tiene 6 o más sexenios.

2. **Brecha salarial por edad.** Al inicio de la carrera del personal docente e investigador no hay apenas diferencias salariales. Mientras que, a medida que avanza esta carrera profesional, en concreto entre los **30-39 años**, la brecha tiende a su máximo coincidiendo con la edad de mayor acceso a la carrera docente. Es importante señalar que coincide con la franja de edad en la que las mujeres y los hombres suelen iniciar proyectos familiares, pero son las segundas las que ven su carrera y sueldo afectados por ello. Con el paso del tiempo tiende a relajarse y estabilizarse, manteniéndose en torno al 5%. La brecha en los complementos es la más significativa en cualquier franja de edad.

LA CORRESPONSABILIDAD ES LA MEJOR FORMA DE ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Como se ha podido ver, la desigualdad salarial es el resultado de la discriminación laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la asignación de unos roles diferenciados por géneros que adscriben a las mujeres casi en exclusiva a las tareas domésticas y de cuidados. Tal y como se avanza en la [Propuesta de Pacto Integral y Estatal de Cuidados de CCOO](#), se precisa un reparto del trabajo asalariado y el doméstico y de cuidados, pero también un cambio de paradigma que valore lo importante de la vida y se otorgue valor a unos cuidados a los que hasta ahora se está otorgando ninguno o muy bajo precio.

Se precisa una valoración correcta de los cuidados y eso tiene que resolverse actuando desde su origen con un sistema educativo que promueva principios de igualdad de género y acabe con la construcción de ese imaginario normativo patriarcal según el cual las mujeres tienen más capacidad para cuidar y por eso se aprueban normas específicas que permiten a las mujeres seguir cuidando.

Desde CCOO se apuesta por un sistema integral de cuidados. Ese pacto de cuidados que CCOO propone debe hacerse desde la negociación colectiva y el Diálogo Social que regulen distintas medidas de corresponsabilidad. La corresponsabilidad es una de las medidas más sólidas para acabar con la brecha salarial y laboral que existe, pero para ello todos los agentes implicados deben asumir su responsabilidad, empezando por el Estado como responsable de cuidar a su ciudadanía, siguiendo por las empresas y acabando por los hombres.

Exigimos políticas que verdaderamente apuesten por una conciliación corresponsable evitando tener que elegir entre vida laboral y vida personal

Madrid, a 21 de febrero de 2024



ACTUAR

es esencial

PASE LO QUE PASE

CCOO

AFÍLIATE