

IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

Febrero 2023

ÍNDICE

NUESTRA MIRADA: La brecha salarial es una de las discriminaciones más persistentes en el ámbito laboral.

TUS PALABRAS CUENTAN: La valoración de los puestos de trabajo

LA REALIDAD EN CIFRAS: 87% de las excedencia para cuidar menores o familiares son tomadas por mujeres

ASESORÍA EN IGUALDAD
¿Qué es auditoría retributiva en las AAPP?

SINDICALISMO EN ACCIÓN: 10 medidas para acabar la brecha salarial

HERRAMIENTAS:
#YoTrabajoGratis

PRÓXIMAS ACCIONES



BRECHA SALARIAL

Cada 22 de febrero se celebra el Día de la Igualdad Salarial. Con ello se pretende concienciar a la sociedad sobre la existencia de una clara desigualdad en la retribución que perciben las mujeres y los hombres por la realización del mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, así como sobre la necesidad de combatir dichas brechas.

Por ello este mes, #IMPRESINDIBLES aborda una de las discriminaciones más persistentes en el ámbito laboral, aportando análisis y aclarando conceptos como la valoración de puestos o las auditorías retributivas. Fruto de nuestra experiencia en la negociación de planes también presentamos medidas a llevar a cabo para garantizar la igualdad salarial y os invitamos a hacer uso de herramientas y formaciones.



NUESTRA MIRADA

LA BRECHA SALARIAL ES UNA DE LAS DISCRIMINACIONES MÁS PERSISTENTES EN EL ÁMBITO LABORAL.

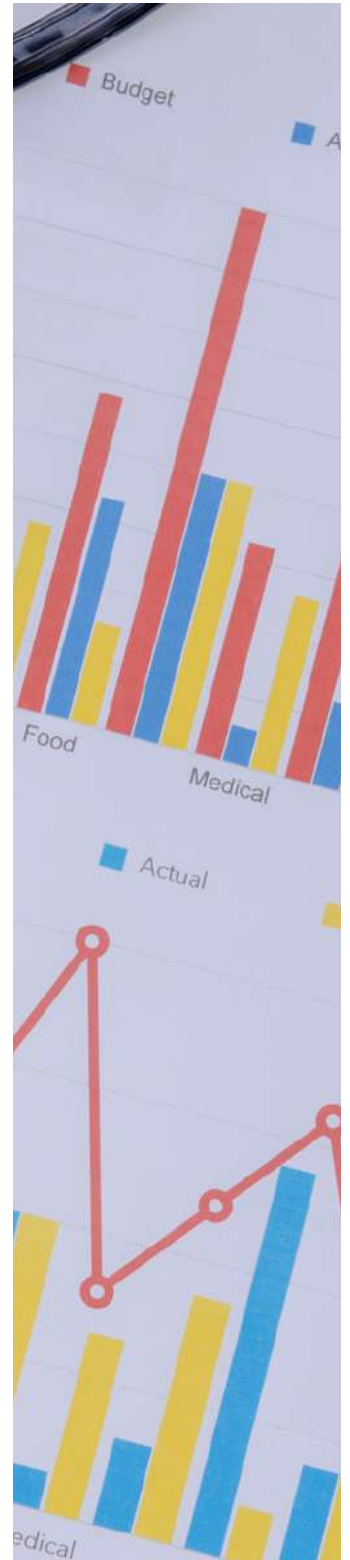
Hace referencia a que una mujer gana de media menos que un hombre, aunque realice el mismo trabajo, o uno de similar valor. Según el informe de Gestha, Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda, 2022, de media las mujeres deberían cobrar un 28,6% más para igualar el salario de los hombres y se calcula que se necesitarían 105 años para cerrar la brecha en España. Esta realidad también permea a los servicios públicos donde, según los últimos informes elaborados en UGT se calcula que en los servicios públicos la brecha salarial oscila entre un 5,33% en Educación y un 28,02% en sanidad.

Para comprender este fenómeno es importante analizar los múltiples factores que lo determinan. Se deben tener en cuenta, entre otros, desde las causas históricas en la construcción de las sociedades patriarcales, a los estereotipos y sesgos de género, las cuestiones relacionadas con la educación y elecciones formativas sexistas, la segregación del mercado laboral, la discriminación retributiva por razón de sexo, la valoración de los puestos de trabajo o la no apreciación de cualidades y requisitos para los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres.

La brecha salarial es un fenómeno complejo, donde, muchos de esos factores pasan desapercibidos por considerarse todavía cuestiones neutras o por haberse naturalizado como parte del rol de las mujeres.

De cara al diseño de medidas para acortar y eliminar las brechas actualmente existentes, vamos a profundizar sobre algunos aspectos que consideramos clave. En primer lugar es fundamental entender la posición de las mujeres en el mercado laboral que se caracteriza por la división sexual del trabajo. Esta realidad viene de lejos, y se deriva de los estereotipos y roles asignados a mujeres y hombres que se han caracterizado por concebir el trabajo de las mujeres como de segunda clase.

Desde la revolución industrial, los varones, han sido conceptualizados como cabezas de familias y se ha considerado que el trabajo de las mujeres era complementario, ya que socialmente se les asignaba a ellas la función del cuidado de la familia.



De forma que esa concepción ha facilitado, según Sara Rodríguez, que se haya perpetuado la valoración las mujeres como trabajadoras de segunda dando un menor valor social y económico y provocando por ende la aparición de la brecha salarial. También es importante destacar, que pese a las reticencias sobre el trabajo de las mujeres su salario siempre ha sido imprescindible para la supervivencia de la familia.

Para Lucila Finkel, en “La brecha de género en el trabajo profesional”, destaca como la persistencia de dichas creencias sociales y culturales influyen en las expectativas vitales y las elecciones de carrera de mujeres y hombres.

La matrícula de las mujeres en los estudios universitarios ha sido imparable, aunque con una distribución muy desigual en las distintas áreas del saber, titulando mayoritariamente en ciencias sociales, jurídicas, artes, humanidades y ciencias de la salud y siendo una minoría en las ingenierías, arquitectura e informática.

Esta segregación educativa se traslada directamente al mercado de trabajo provocando diferentes consecuencias entre las que cabe señalar: el valor económico de los títulos universitarios no es el mismo según su portador sea un hombre o una mujer, además los salarios son más altos, en aquellos sectores donde tienen más presencia los hombres, ya que su trabajo es mejor valorado. Las mujeres tituladas tienen más precariedad, paro, y peores sueldos; menores porcentajes de contratos a tiempo completo.

También es importante tener en cuenta otros estereotipos sexistas basados en la idea de que las mujeres no están tan interesadas en la profesionalización de su trabajo (no quieren promocionar, les da miedo el riesgo, prefieren la seguridad, no son competitivas, prefieren trabajar menos, tienen menor ambición laboral y dan más importancia a las relaciones sociales...etc). Lo que ocasiona además de la brecha salarial otro tipo de brechas, como son, la brecha de la ambición, la brecha de los sueños o la brecha de la confianza, todo lo cual va lastrando su trayectoria profesional.

Los trabajos realizados por las mujeres en las administraciones públicas, no son menos importantes o tienen menos responsabilidad. Como se ha comprobado en la pandemia, el trabajo realizado por las mujeres en sanidad, ayuda a domicilio, residencias, servicios sociales, es esencial para garantizar el bienestar de millones de personas. Sin embargo la cultura patriarcal, ya mencionada, les atribuye sistemáticamente un valor inferior en la retribución y una mayor precariedad en las condiciones laborales. Siendo clave el análisis de la brecha salarial para comprender la necesidad de colocar los cuidados y el bienestar de la ciudadanía, en el centro de las políticas públicas.





TUS PALABRAS CUENTAN

CONCEPTOS, DEFINICIONES Y ACLARACIONES

LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Las investigaciones sociales han demostrado que **en la valoración y cuantificación de los puestos, tareas y especialidades laborales, se producen sesgos sexistas en la denominación de las categorías y descriptores de los grupos, especialidades, oficios o funciones.**

La aparente neutralidad en la definición y valoración de los puestos de trabajo no evita que se produzcan **discriminaciones indirectas** que repercuten en los sueldos y condiciones laborales de las mujeres.

Es frecuente encontrarse el mismo tipo de trabajo desde el punto de vista horizontal y observar que las empleadas reciben retribuciones inferiores, con fundamento en inadecuados sistemas de valoración de puestos de trabajo basados en estereotipos tradicionales, más cuando la supuesta “tradición” inclina la balanza para una mayor valoración económica en los puestos de trabajo masculinos.

Carolina Martínez, en “Brecha salarial de género y discriminación retributiva causas y vías para combatirlas”, advierte:

“En los salarios base o profesionales encontramos que se articulan los sistemas de clasificación profesional sobre la discriminación que se produce en muchas ocasiones en el momento de establecer la correspondencia entre categorías, grupos o niveles y salarios. Y los complementos que se anexionan al salario base, también están presentes los estereotipos en la medida que en la consideración de las cualidades personales o en la consideración de las condiciones en las que se presenta el trabajo o desempeñan las tareas se haga en base a sesgos de género o sobre ideas preconcebidas sobre aquello que merece ser premiado o valorado en mayor medida. Por ejemplo, levantar pesos en un almacén frente a hacer camas y limpiar habitaciones.”



Entre los **factores de discriminación** por la cual se otorga una valoración distinta de los puestos o grupos laborales según los realicen las mujeres o los hombres podemos encontrar:

A.- El grado de cualificación, en los sectores de actividad feminizado los salarios en general son más bajos.

B.- Tiempo de antigüedad o servicio de experiencia, las mujeres se van a encontrar en desventaja por haber tenido que dedicar tiempo a la maternidad o al cuidado familiar.

C.- Esfuerzo o esfuerzos del desempeño del trabajo. Sigue priorizándose lo relativo a la fuerza física requerida.

D.- Responsabilidad. se describe de forma muy genérica, poco definida y entendida en los términos de jerarquía y mando, que suelen estar asociados a los sesgos de género.

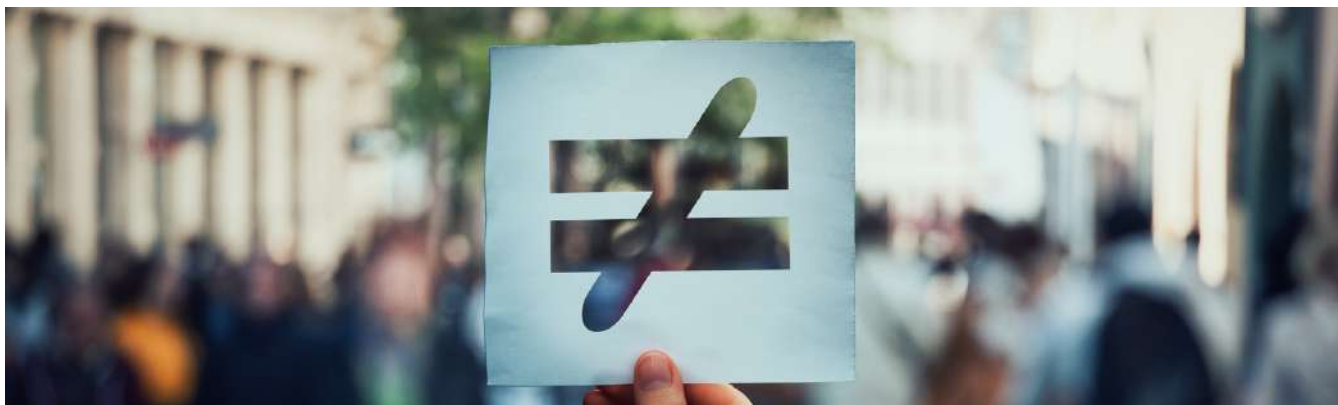
E.- Con más frecuencia los trabajos tradicionalmente masculinos presentan requerimientos que se traducen en complementos de **desempeño, destreza, responsabilidad, disponibilidad o viajes** que en aquellos desarrollados por mujeres.

F.- Definición de complementos. Se suelen concentrar en actividades relacionadas con el esfuerzo físico que se dan en tareas masculinizadas, mientras que en los trabajos donde hay mayor presencia de mujeres se suele considerar más sencillos o menos exigentes y por lo tanto se valoran menos.

G.- La valoración del entorno laboral en el que se realiza el trabajo, se suele tomar como referencia el ambiente industrial o el equivalente a espacios masculinizados cuya realidad dista mucho de los ambientes en los que trabajan las mujeres. Por lo tanto en la valoración, se debería compensar los factores ambientales, psicológicos y físicos de los entornos laborales donde trabajan mayoritariamente las mujeres.

H.- Complementos como la peligrosidad, la penosidad, la toxicidad, la insalubridad, la nocturnidad o la tonicidad son circunstancias que se suelen valorar en los puestos laborales tradicionalmente ocupados por hombres y no tienen su equivalencia en los puestos ocupados por mujeres.

I.- Disponibilidad de horarios. Los pluses más frecuentes en el sector servicios, administrativo, tecnológico, son aquellos que están relacionados con la disponibilidad de tiempo, como la puntualidad, la disponibilidad, la permanencia, la prolongación de la jornada, las horas extras o el trabajo en festivos. Complementos que penalizan más a las mujeres que mayoritariamente se deben compaginar el trabajo productivo con el trabajo ámbito familiar y los cuidados.





LA REALIDAD EN CIFRAS

DATOS PARA CONOCER Y REFLEXIONAR.

Los números nos ayudan a dimensionar a cuantas personas afecta una realidad. Nos permiten analizar y conocer lo que sucede para poder hacer propuestas eficaces que nos permitan solventar los desafíos que afrontamos.

Es IMPRESCINDIBLE pensar que los números van asociados a nombres y apellidos, ilusiones y miedos, derechos que deben ser ejercidos. En esta sección compartimos números para pensar:

75

TRIPLICAN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

De todos los **contratos a tiempo parcial** vigentes a día de hoy en España, el 75% pertenecen a mujeres. Ellas son 2,1 millones, y ellos, 667.00. Fuente datos de la EPA del Instituto Nacional de Estadística (INE).

EXCEDENCIAS DE LAS MUJERES POR ASUMIR LOS CUIDADOS.

Un 87% de las y los trabajadores en excedencia para cuidar menores o familiares son mujeres según el Informe UGT 8 de marzo 2022.

87

15

LOS SALARIOS SON MAS ALTOS EN AQUELLAS EMPRESAS QUE TIENEN MAYOR PRESENCIA DE HOMBRES QUE DE MUJERES.

Siendo las empresas absolutamente comparables; Los salarios pueden variar en un 15% para las empresas por el mero hecho de que en sus plantillas haya más mujeres que hombres. Según el Informe mundial de salarios OIT 2028/2019.

BRECHA DE CUIDADOS

Las mujeres dedican dos horas más al día que los hombres al hogar y la familia en España. las mujeres dedican a las labores domésticas hasta 4 horas y media, el doble que los hombres. Una cifra que aumenta en hogares conformados por parejas. Según el informe 'Coste de oportunidad de la brecha de género.

4

ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS



¿PARA QUÉ SIRVE LA **AUDITORÍA RETRIBUTIVA** EN LAS AAPP?

La **auditoría retributiva** sirve para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en lo que a materia retributiva se refiere. Se exige a aquellas empresas que deben realizar un plan de igualdad y deben incorporar al diagnóstico.

Aunque parece que se deja al margen a las administraciones públicas, la disposición adicional séptima del TREBEP establece: *las Administraciones Públicas deben elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

La Administración debe aplicar el principio de transparencia retributiva, de tal forma que se pueda identificar las discriminaciones, en especial, las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

En esa línea el artículo 3 del RD 902/2020 se establecen como instrumentos válidos para aplicar la igualdad retributiva los registros retributivos y sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional, además de la auditoría salarial.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor vincula también a la administración. Hay que atender al art 28 ET para saber que entendemos por **trabajo de igual valor**: *un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

Es de aplicación para el personal laboral el art 5 del Real Decreto, en cuanto a la elaboración de un registro retributivo que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de las plantillas desagregadas por sexo.

La finalidad de este registro retributivo no es otra que asegurar la transparencia en la estructura salarial y el acceso a esta información.



SINDICALISMO EN ACCIÓN

ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La brecha más elevada en la Administración se alcanza entre el personal funcionario, con un valor del 8,1%. Es especialmente relevante la diferencia en la contratación temporal entre hombres y mujeres.

1.- Participación sindical tanto en la negociación de los puestos de trabajo, como en todas las líneas de negociación e intervención de los Planes de Igualdad.

2.- Adoptar medidas para disminuir la precariedad que sufren las mujeres por la temporalidad de sus contratos, interinidades, reducción de jornadas y excedencias

3.- Incorporar medidas para avanzar en la brecha horizontal de forma que la presencia de las mujeres y los hombres resulte equilibrada en todos los sectores.

4.- Avanzar en medidas de corresponsabilidad que disminuyan la brecha de tiempo por la que las mujeres se concentran mayoritariamente en jornadas de tarde o mañana, a turnos y a tiempo parcial lo que repercute en los complementos salariales.

5.- Diagnosticar el alcance de la brecha salarial en todas las administraciones públicas y entidades que dependen de estas, así como la aplicación de Planes de Igualdad con medidas efectivas y evaluables que corrijan dicha brecha y desigualdad.

6.- Disminuir la brecha en aquellos sectores donde es más acusada. Los últimos datos nos muestran que, en el sector de suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos la brecha alcanza el 13,44%; en el sector de educación supone es del 5,33%.

7.- Avanzar en la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, basando la evaluación en criterios o factores objetivos, en los que no entre ningún sesgo o estereotipo de género.

8.- Creación de sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo con métodos transparentes en los que se cumpla los principios de mérito, igualdad, y capacidad, favoreciendo al sexo menos representado, con el fin de eliminar los estereotipos ocultos de género.

9.- Defender los servicios esenciales, garantizando que sean públicos, gratuitos y universales.

10.- Revalorizar los trabajos esenciales y dignificar las condiciones laborales de las trabajadoras en sanidad, dependencia, educación, servicios sociales.

HERRAMIENTAS

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
#YOTRABAJOGRATIS



Cada año UGT, en el mes de noviembre, lanza la campaña **#YoTrabajoGratis** para denunciar la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres en los diferentes sectores del mercado laboral.

Según los últimos datos de Eurostat, la brecha salarial se fija en el 9,4% en relación al salario/hora, lo que nos sitúa en el octavo puesto a nivel comunitario de las brechas más bajas en relación al salario/hora.

En concreto, mediante la **campaña se denuncia el número de días que las mujeres trabajan gratis en España, en concreto en 2022 fueron 34 días y en 2021, 43, 9 días menos que el año anterior.**

Para el sindicato, la estrategia para acabar con la brecha pasa porque en Europa se adopte la Directiva sobre transparencia salarial que faculte a las trabajadoras para que se reevalúe el valor de su trabajo, ahora infravalorado. Al mismo tiempo que también se considera clave que en España las empresas cumplan el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el cual va a permitir que las personas conozcan la brecha salarial que existe en los centros de trabajo y las discriminaciones salariales, con el fin de corregirlas y eliminarlas a través de los registros retributivos, obligatorios en todas las empresas de nuestro país, tengan el tamaño que tengan, así como las auditorías salariales que hay que negociar dentro de los planes de igualdad.

La campaña **#YoTrabajoGratis** es fundamental para sensibilizar e impulsar herramientas para la equidad salarial.





PROXIMAS ACCIONES



FORMACIÓN de UGT Servicios Públicos:

La negociación colectiva desde la perspectiva de género en las Administraciones Públicas.

Objetivos:

1. Conocer el principio de igualdad y los conceptos básicos relacionados con el análisis de la realidad desde la perspectiva de género.
2. Reflexionar sobre las causas de la desigualdad de género en la actualidad y las consecuencias que esta tiene en la calidad de vida de las mujeres.
3. Comprender los mecanismos básicos de negociación colectiva aplicando la perspectiva de género tanto en el conocimiento de la situación de las trabajadoras como en la adopción de acciones y medidas para revertir la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales.
4. Analizar el marco normativo aplicable en materia de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres.

Contenidos:

1. QUÉ ES LA IGUALDAD Y QUÉ CONSECUENCIAS TIENE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO PARA LAS MUJERES.
2. IGUALDAD EN MATERIA DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES.
3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. UNA OPORTUNIDAD PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD.

Será anunciada en la web y redes de UGT Servicios Públicos.



S^a de Mujer y Políticas Sociales
igualdad@ugt-sp.es
91 589 7230 / 7190

