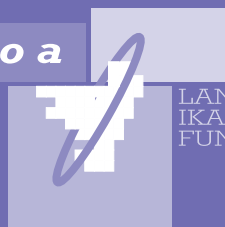




Haririk

Los hombres cobran un 36%
más que las mujeres

ipar•hegoa



LAN
IKASKETARAKO
FUNDAZIOA

LOS HOMBRES COBRAN UN 36% MÁS QUE LAS MUJERES

I.- PRESENTACIÓN

II.- LOS HOMBRES COBRAN UN 36% MÁS QUE LAS MUJERES EN HEGO EUSKAL HERRIA.

III.- LA DISCRIMINACIÓN TAMBIÉN SE DA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: ALGUNOS DATOS DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA

IV.- ENCUESTA SOBRE LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL 2002

Secretaría económica de LAB: **Rafa IZQUIERDO**

2005

I.- PRESENTACIÓN

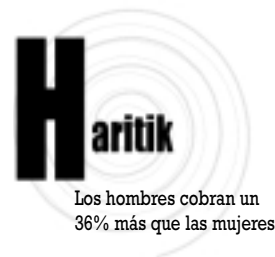
A pesar de la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, esta va acompañada del mantenimiento de fuertes desigualdades entre mujeres y hombres.. La discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo se reproduce de múltiples formas; la no- corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas; la segregación ocupacional y profesional que ejerce la patronal y la administración al reservar para las mujeres los empleos más precarios; y para colmo, la discriminación salarial que se asienta en una valoración injusta del trabajo según sea realizado por hombres o por mujeres.

El informe que os presentamos, elaborado por la Secretaria Técnica Económica del sindicato LAB revela que los hombres cobran un 36% más que las mujeres en Euskal Herria. Es decir, a la segregación ocupacional y profesional se añade la discriminación salarial que tiene su base en el género y por tanto no justificable con otras variables objetivas.

Este informe constata que la discriminación salarial de las mujeres es una constante en todos los sectores, pero es el sector servicios donde alcanza un nivel más desproporcionado. Si por término medio los hombres ganan un 36% más que las mujeres, en el sector servicios el salario bruto de los hombres es un 41,2% superior al de las mujeres. Sin embargo muchas veces tenemos dificultades para ver esta realidad que esta a la vista, debido a que la discriminación no se realiza de forma directa.

El Plan de Igualdad de Oportunidades que el sindicato LAB viene desarrollando, incluye entre las acciones e iniciativas a llevar a cabo la puesta en marcha de experiencias piloto en algunas empresas y centros de trabajo. Estas experiencias con las secciones sindicales de estos centros de trabajo nos esta ayudando a detectar las situaciones de discriminación y diseñar acciones para erradicar las mismas.

Una de estas experiencias se está llevando a cabo en el Ayuntamiento de Donostia y sus resultados rompen también con la idea errónea de que en la administración pública no hay discriminación entre mujeres y hombres. Como si los concursos para acceder al empleo, la valoración de los puestos, los complementos que asignan .. etc. fuesen mecanismos neutrales, fuera de todo contagio de la educación androcéntrica que impera en nuestra sociedad. Por su interés incorporamos al final del informe algunos de los resultados obtenidos en nuestra experiencia piloto en el Ayuntamiento de Donostia.



Maixabel Gaztañaga
Secretaría de la Mujer del Sindicato LAB

II.- LOS HOMBRES COBRAN UN 36% MÁS QUE LAS MUJERES EN HEGO EUSKAL HERRIA.

Según la Encuesta de Estructura Salarial¹ recientemente publicada por el INE, en el sur de Euskal Herria el salario bruto anual de los hombres asalariados es de promedio un 36% mayor que el de las trabajadoras asalariadas.

Esta encuesta no proporciona información de cada herrialde pero sí nos acerca a la realidad salarial de cada territorio autonómico, y de esta forma podemos conocer que diferencias salariales hay entre Nafarroa y el resto de Hegoalde. En concreto el salario bruto en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa alcanzó una media de 22.901,64 euros en el año 2002, mientras que en Nafarroa fue de 20.975,45 euros anuales (un 8,4% menor que el de la CAPV).

Pero como hemos visto antes las desigualdades salariales más importantes son las que se dan entre mujeres y hombres, aunque también en este caso persisten las diferencias por territorios. Así, en Nafarroa el salario bruto anual de los hombres es de media un 38,9% mayor que el de las mujeres. Mientras que en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa el salario bruto de los hombres es un 35,3% más alto que el de las mujeres.

La brecha salarial entre hombres y mujeres parece más acusada en Nafarroa, pero son muchos y muy diversos los factores que inciden en el nivel salarial y en el grado de discriminación que sufren las mujeres.

Una gran parte del empleo creado en los primeros años del siglo XXI se ha concentrado en ocupaciones no cualificadas y en colectivos sociales que tradicionalmente han estado excluidos del mercado laboral oficial, como es el caso de las mujeres. En este contexto la incorporación laboral de las mujeres se da en condiciones muy precarias, con contratos temporales, a tiempo parcial, en sectores feminizados y en ocupaciones mal remuneradas.

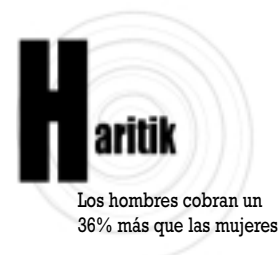
Esto explicaría en parte porque las mujeres cobran un salario medio inferior al de los hombres; pero lo cierto es que la patronal aplica una severa discriminación salarial que no depende exclusivamente del sector de actividad, de la categoría profesional, del modelo de contrato, o de la duración de la jornada. Es decir, que además de segregación ocupacional y profesional, las mujeres también están sometidas a discriminación salarial por razón de género y no justificable con otras variables más o menos objetivables (que no "objetivas").

La discriminación salarial de las mujeres es una constante en todos los sectores, pero es en el sector servicios donde alcanza un nivel más desproporcionado. Si por término medio los hombres ganan un 36% más que las mujeres, en el sector servicios el salario bruto de los hombres es un 41,2% superior al de las mujeres.

¹ El 2 de julio el INE publicó la Encuesta de Estructura Salarial 2002, una investigación que se realiza cada cuatro años en los estados de la UE y que recoge los salarios brutos anuales antes de practicar las retenciones del IRPF y los descuentos por cuotas a la Seguridad Social. El concepto salarial incluye las pagas extras y los pagos por horas extraordinarias, pero no las dietas ni las indemnizaciones.

En otros sectores las diferencias de sueldo entre hombre y mujer son algo menores, pero siguen siendo escandalosas. En Navarra, por ejemplo, un asalariado de la industria gana un 31,8% más que una asalariada del mismo sector; y en la construcción el salario de los hombres es un 33,1% superior al de las mujeres.

En cuanto a Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, hay que señalar que los trabajadores de la construcción ganan un 26,7% más que sus compañeras de sector; y el salario de los trabajadores industriales es un 25,9% mayor que el de las trabajadoras de este sector.



1. Tabla. Salario bruto anual por actividad económica

Ambos sexos	TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
NAF	20.975,45	22.933,44	20.175,62	19.259,58
CAPV	22.901,64	24.672,40	21.114,24	21.935,57
NAF/CAPV	%91,6	%93	%95,6	%87,8

NAF	TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Hombres	23.324,36	24.128,71	20.554,44	22.998,72
Mujeres	16.787,36	18.312,87	15.444,60	16.284,77
Mujeres./Hombres	%72	%75,9	%75,1	%70,8
Hombres/Mujeres	%138,9	%131,8	%133,1	%141,2

CAPV	TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Hombres	25.125,68	25.540,35	21.510,97	25.738,81
Mujeres	18.570,01	20.279,73	16.976,10	18.217,74
Mujeres/Hombres	%73,9	%79,4	%78,9	%70,8
Hombres/Mujeres	%135,3	%125,9	%126,7	%141,3

Si analizamos los sueldos en función del tipo de contrato también comprobamos que existen diferencias muy disparatadas y salarios muy inferiores para los empleos temporales. En el año 2002 las personas con contrato indefinido ganaban en Navarra un 40% más que quienes tenían un contrato de duración determinada (tomando el salario anual equivalente); y en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa las personas con empleo fijo ganaban de media un 53% más que las personas contratadas temporalmente.

En el caso debemos tener en cuenta el agravante de que la tasa de temporalidad femenina es mayor que la de los hombres (la media del 2002 fue del 36,7% entre las mujeres asalariadas y el 23,7% entre los asalariados). No obstante, tampoco podemos perder de vista que la discriminación salarial por razón de género también está presente aún cuando analizamos un mismo tipo de contrato.

Concretamente en Navarra los hombres con contrato indefinido cobran un 38,9% más que las asalariadas con carácter indefinido. Y los trabajadores con contrato de duración determinada ganan un 23,1% más que las mujeres contratadas bajo dichas circunstancias de temporalidad.

En Araba, Bizkaia y Gipuzkoa los hombres con contrato de duración determinada cobran un 33,2% más que las mujeres contratadas temporalmente, mientras que los asalariados con contrato indefinido ganan un 31% más que las trabajadoras fijas.

2. Tabla. Salario bruto anual por tipo de contrato

NAF	TOTAL	INDEFINIDO	D. DETERMINADA	DETER./INDEF.
Ambos sexos	20.975,45	22.537,00	16.077,84	%71,3
Hombres	23.324,36	24.838,69	17.554,87	%70,7
Mujeres	16.787,36	17.879,06	14.265,57	%79,8
Mujeres/Hombres	%72	%72	%81,3	
Hombres/Mujeres	%138,9	%138,9	%123,1	

CAPV	TOTAL	INDEFINIDO	D. DETERMINADA	DETER./INDEF.
Ambos sexos	22.901,64	25.146,85	16.403,91	%65,2
Hombres	25.125,68	27.177,84	18.258,95	%67,2
Mujeres	18.570,01	20.740,61	13.712,11	%66,1
Mujeres/Hombres	%73,9	%76,3	%75,1	
Hombres/Mujeres	%135,3	%131	%133,2	

Pero sin duda alguna la variable más determinante en la diferencia de salarios es el tipo de jornada. Ahora bien, también en este caso las mujeres se llevan la peor parte, ya que el 80% de la población asalariada a tiempo parcial eran mujeres en el año 2002 (aunque sólo el 9% declaraba no querer un empleo a tiempo completo).

Este hecho es una buena prueba de que el esfuerzo por conciliar la vida laboral y familiar recae principalmente sobre las mujeres. Ellas son quienes realizan el 75,2% del trabajo doméstico² y para compatibilizar ambas tareas se ven obligadas a aceptar empleos precarios con jornadas más cortas.

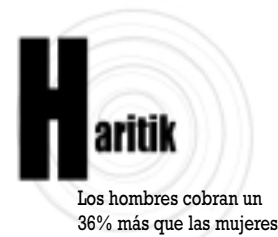
3. Tabla. Salari bruto anual por tipo de jornada

NAF	TOTAL	T. COMPLETO	T. PARCIAL	PARC./COMP.
Ambos sexos	20.975,45	22.541,99	7.410,26	%32,9
Hombres	23.324,36	23.844,02	8.293,81	%34,8
Mujeres	16.787,36	19.633,34	7.179,89	%36,6
Mujeres/Hombres	%72	%82,3	%86,6	
Hombres/Mujeres	%138,9	%121,4	%115,5	

CAPV	TOTAL	T. COMPLETO	T. PARCIAL	PARC./COMP.
Ambos sexos	22.901,64	24.476,34	8.145,15	%33,3
Hombres	25.125,68	25.758,65	8.804,00	%34,2
Mujeres	18.570,01	21.427,19	7.918,65	%37

² Este dato procede de la Cuenta Satélite de la Producción Doméstica 2003 elaborada recientemente por el Eustat, Instituto de Estadística de la CAPV.

Mujeres/Hombres	%73,9	%83,2	%89,9
Hombres/Mujeres	%135,3	%120,2	%111,2



Evidentemente, cuando tenemos en cuenta el tipo de jornada comprobamos que las desigualdades salariales entre hombre y mujer disminuyen. Así por ejemplo, en Navarra los hombres que trabajan a tiempo parcial ganan un 15,5% más que las trabajadoras a tiempo parcial; y en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa el salario de los trabajadores a tiempo parcial es un 11,2% superior al de las asalariadas a tiempo parcial.

De todas formas conviene matizar que en la encuesta realizada por el INE no se incluyen los salarios correspondientes al servicio doméstico, y ello ha podido aminorar artificialmente las desigualdades salariales registradas en las jornadas a tiempo parcial.

En cualquier caso la segregación salarial de las mujeres sigue alcanzando niveles injustificables, sobre todo cuando el tipo de jornada es a tiempo completo. En Navarra los trabajadores a tiempo completo ganan 21,4% más que las mujeres; mientras que en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa los trabajadores a tiempo completo ganan un 20,2% más que ellas.

En definitiva, tenemos un cuadro de situación en el que la discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo se reproduce de múltiples formas: la no corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas; la segregación ocupacional y profesional que ejerce la patronal al reservar para las mujeres los empleos más precarios; y para colmo, la discriminación salarial que se asienta en una valoración injusta del trabajo según sea realizado por hombres o por mujeres.

Por último, es importante considerar que estas situaciones de precariedad y discriminación generan otro problema añadido ya que van asociadas a menores cotizaciones sociales y, por lo tanto, repercuten negativamente en las futuras prestaciones sociales (pensiones, desempleo, ...). De manera que en el futuro las mujeres tampoco podrán acceder a un nivel de protección social similar al de los hombres.

Todas estas razones nos mueven a hacer un llamamiento a los poderes públicos para reclamarles que adopten una estrategia efectiva y transversal en todas sus políticas con el objetivo de eliminar el grave déficit democrático que hemos descrito, así como otras formas de discriminación en función del sexo-género.

Y además queremos exigirles firmeza a la hora de establecer medidas orientadas a garantizar la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito del trabajo, máxime si tenemos en cuenta la actitud prepotente de la patronal.

La postura de Confebask en este sentido es paradigmática, porque no sólo hace una valoración autocomplaciente de su contribución en los avances realizados hacia la igualdad de hombres y mujeres en el terreno socio-económico, sino que además niega la existencia de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

A pesar de ello, la arrogancia de Confebask llega a tal extremo que no duda en arremeter con dureza contra cualquier iniciativa de la administración en materia de igualdad, alegando que se trata de una invasión "de lo público en la esfera de lo privado".

III.- LA DISCRIMINACIÓN TAMBIÉN SE DA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: ALGUNOS DATOS DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA

A pesar de que el Ayuntamiento tiene implantado un procedimiento de valoración de puestos este no es neutral tal como lo demuestra el estudio que en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades del Sindicato LAB estamos realizando.

Podemos afirmar que hay situaciones discriminatorias y los puestos de trabajo ocupados por mujeres están menos valorados que los ocupados por los hombres y que se trasluce en una diferencia salarial

Sólo algo más de 3 de cada 10 personas que trabajan actualmente en el Ayuntamiento son mujeres. El personal se agrupa por Cuerpos en razón del nivel de titulación exigido para el acceso a los mismos y el carácter homogéneo de las funciones a realizar. Los Cuerpos de funcionariales y laborales están agrupados, según el nivel de titulación exigido para su ingreso en los Grupos que van desde el A al E.

Veamos algunos datos que se da en cada uno de estos Grupos:

GRUPO A

La representación de las mujeres en el Grupo A (Título de Doctorado, Licenciatura) se mueve en márgenes de equidad (40/60). Los niveles que se asignan al personal de este Grupo A van desde el 17 al 43.

El 75% de las mujeres del Grupo A se encuentran entre los niveles 17 y 26 y los hombres que se encuentran en este intervalo son el 42%. Entre los niveles 27 al 43 las mujeres solamente son el 25%, mientras que los hombres son el 58%.

Tan solo 1 de cada 10 personas que reciben complementos en este Grupo son mujeres. A pesar de que el porcentaje de mujeres en este Grupo sea similar al de los hombres, en lo relativo a los complementos la proporción de hombres beneficiarios es superior a la de las mujeres. Un 10,7% son mujeres y un 89,3 son hombres.

GRUPO B

El Grupo B (Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica) muestra una proporción de mujeres el 62,5% superior a la de los hombres el 37,5%.

Al igual que ocurría en el Grupo A, **también en el Grupo B las mujeres se concentran mayoritariamente en los niveles inferiores del Grupo.**

Los niveles se mueven entre el 13 y el 25. Entre los niveles 13 y 18 se encuentran el 93% de las mujeres, mientras que los hombres se reparten más igualmente entre todos los niveles. El 52% de los hombres se encuentran entre el 13 y el 18 y el 48% entre el 19 y el 25.

GRUPO C

En el Grupo C (Título de Bachiller, formación profesional de 2º grado) la presencia de las mujeres es superior a la de los hombres (70/30). Los niveles que se aplican en este grupo se mueven entre el 10 y el 24.

En el nivel 10 es decir en el más bajo se encuentran el 57,7% de las mujeres y solamente el 14% de los hombres.

Entre el 11 y el 24 las mujeres son el 42% y los hombres el 86%. **En este Grupo mayoritariamente son mujeres pero se encuentran mayoritariamente en el nivel más bajo del Grupo.**

GRUPO D

El Grupo D (Graduado escolar, Formación profesional de 1er grado) la proporción de hombres es claramente superior a la de las mujeres (90/10).

En este Grupo las categorías o tipos de trabajo están muy determinados por los roles de género tradicionales masculinos y femeninos.

En este Grupo la mayoría de las mujeres se reparten entre el nivel 9 y 10. El 95% de los hombres de este Grupo se encuentran entre el nivel 11 y el 16,5.

La mayoría de los hombres de este Grupo, es decir el 86% tienen nivel superior, es decir cobran más que la mayoría de las mujeres del Grupo C que es el inmediato superior.

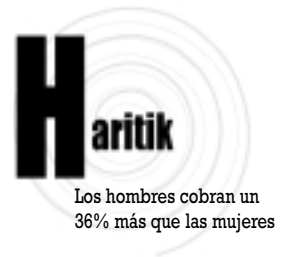
GRUPO E

(Certificado de escolaridad) más del 75% son hombres (23% mujeres/77% hombres).

También en este Grupo los complementos han sido dados exclusivamente a los hombres, lo que hace que tengan niveles superiores a las mujeres. Los niveles están entre el 6 y el 11,5.

El 100% de las mujeres se encuentran entre los niveles 6 y el 8,5. Los hombres que se sitúan en estos niveles son el 50% y el otro 50% se sitúan entre el 9 y el 11,5.

El 37% de los hombres de este Grupo tienen niveles superiores a la mayoría de las mujeres del Grupo D.



IV.- ENCUESTA SOBRE LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL 2002

1. TABLA. Salario bruto anual en atención a la actividad económica.

Hombres y Mujeres	TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
NAF	20.975,45	22.933,44	20.175,62	19.259,58
CAV	22.901,64	24.672,40	21.114,24	21.935,57
NAF/CAV	%91,6	%93	%95,6	%87,8

NAF	TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Hombres	23.324,36	24.128,71	20.554,44	22.998,72
Mujeres	16.787,36	18.312,87	15.444,60	16.284,77
Mujeres/Hombres	%72	%75,9	%75,1	%70,8
Hombres/Mujeres	%138,9	%131,8	%133,1	%141,2

CAV	TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Hombres	25.125,68	25.540,35	21.510,97	25.738,81
Mujeres	18.570,01	20.279,73	16.976,10	18.217,74
Mujer/Hombre	%73,9	%79,4	%78,9	%70,8
Hombre/Mujer	%135,3	%125,9	%126,7	%141,3

2. TABLA. Sueldo anual bruto en atención al tipo de contrato

NAF	TOTAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	TEMP./INDEF.
Hombres y Mujeres	20.975,45	22.537,00	16.077,84	%71,3
Hombres	23.324,36	24.838,69	17.554,87	%70,7
Mujeres	16.787,36	17.879,06	14.265,57	%79,8
Mujeres/Hombres	%72	%72	%81,3	
Hombres/Mujeres	%138,9	%138,9	%123,1	

CAV	TOTAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	TEMP./INDEF.
Hombres y Mujeres	22.901,64	25.146,85	16.403,91	%65,2
Hombres	25.125,68	27.177,84	18.258,95	%67,2
Mujeres	18.570,01	20.740,61	13.712,11	%66,1
Mujeres/Hombres	%73,9	%76,3	%75,1	
Hombres/Mujeres	%135,3	%131	%133,2	

3.TABLA. Salario anual bruto en atención a la jornada

NAF	TOTAL	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	PARCIAL COMPLETA
Hombres y Mujeres	20.975,45	22.541,99	7.410,26	%32,9
Hombre	23.324,36	23.844,02	8.293,81	%34,8
Mujeres	16.787,36	19.633,34	7.179,89	%36,6
Mujeres/Hombres	%72	%82,3	%86,6	ko
Hombres/Mujeres	%138,9	%121,4	%115,5	



CAV	TOTAL	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	PARCIAL COMPLETA
Hombres y Mujeres	22.901,64	24.476,34	8.145,15	%33,3
Hombres	25.125,68	25.758,65	8.804,00	%34,2
Mujeres	18.570,01	21.427,19	7.918,65	%37
Mujeres/Hombres	%73,9	%83,2	%89,9	
Hombres/Mujeres	%135,3	%120,2	%111,2	

Fuente: INE