

LA BRECHA SALARIAL EN CASTILLA LA MANCHA



GLOSARIO

PRESENTACIÓN

DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

LA BRECHA SALARIAL EN CASTILLA-LA MANCHA

FACTORES DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS EN LA
RETRIBUCION DE MUJERES Y HOMBRES.

BRECHA SALARIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA

BRECHA SALARIAL SEGÚN EL NIVEL DE OCUPACIÓN

BRECHA SALARIAL SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO

BRECHA SALARIAL SEGÚN TIPO DE JORNADA

BRECHA SALARIAL POR GRUPOS DE EDAD

BRECHA SALARIAL SEGÚN NACIONALIDAD

BRECHA SALARIAL POR PROVINCIAS

CONCLUSIONES

PRESENTACIÓN

Las discriminaciones de las mujeres en el mercado laboral español se agravan en 2015. España es el segundo país de la UE, después de Grecia con los niveles de desempleo femenino más alto (con un 25,4%), en nuestro país, la tasa de paro femenino ha crecido en mayor medida que el masculino entre 2009 y 2015 (5,42% puntos frente a 3,13 puntos).

En nuestro país, y nuestra región, las mujeres tienen menos contratos indefinidos que los hombres; más contratos a tiempo parcial de carácter involuntario; pensiones más bajas; hay menos mujeres que hombres en el desempleo que perciben una prestación contributiva; y continúan siendo las que mayoritariamente solicitan permisos para el cuidado de hijos y otros familiares. En definitiva, el salario medio de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres. A pesar de que la discriminación directa por razón de género ya no tiene lugar dentro de la legislación vigente, todavía persisten una pésima valoración de muchos puestos de trabajo peor valorados, con la consecuente merma retributiva entre la población trabajadora femenina.

A lo largo de muchos años se ha venido reivindicando por parte de los sindicatos que se denuncie la diferencia salarial entre mujeres y hombres por los trabajos realizados de igual valor

La Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha ha llevado a cabo el presente trabajo que tiene como finalidad hacer un análisis de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral y la identificación y estudio de los factores que inciden en la formación de la brecha salarial. En este estudio se realiza una comparativa de los datos de nuestra comunidad autónoma con España.

Hemos tomado como referencia, en el estudio, la Encuesta de Estructura salarial 2015, publicada por el INE. Este documento es la principal fuente de datos para el estudio de la distribución salarial y por tanto de brecha salarial entre mujeres y hombres, ya que ofrece una amplia recopilación de datos referentes a la percepción de salarios desagregados por sexo, sectores de actividad, ocupación, tipo de contrato, nacionalidad, grupos de edad, entre otros. Así mismo se han utilizado otras fuentes para realizar el análisis como el Instituto de Estadística de Castilla La Mancha y el Mercado de trabajo y pensiones de la Agencia tributaria. Todos datos referidos al año 2015

DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La desigualdad de mujeres y hombres es la base para entender todas las discriminaciones y desigualdades de las mujeres en nuestra sociedad y en el mundo.

Actualmente, en la sociedad y con la excusa de la crisis se ha ejercido una mayor discriminación por razón de sexo, pues se han llevado a la práctica políticas económicas aparentemente neutrales, cuya consecuencia principal ha sido mantener e incluso empeorar esa situación de desigualdad laboral de las mujeres en el mercado de trabajo.

La discriminación laboral de las mujeres también es un problema estructural, pues se produce debido a diferencias de trato y oportunidades entre mujeres y hombres desde antes de acceder a un puesto de trabajo, en la misma entrevista de trabajo y en la valoración de las respuestas, hasta el escaso número de empleos a los que las mujeres tienen opción de acceso: los sectores feminizados. También hay que destacar que hay muchas diferencias en los tipos de contratos que se les hace a las mujeres: a tiempo parcial y temporales, así como en el acceso a la formación y a la promoción en las empresas, el desigual reparto de derechos de conciliación entre los sexos y las consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las mujeres, así como una mayor vulnerabilidad ante el despido, una peor salud laboral (enfermedades músculo esqueléticas típicas de sectores feminizados, mayor riesgo de estrés por la doble jornada, etc.), y un mayor riesgo de sufrir acoso sexual.

En definitiva, la desigualdad entre hombres y mujeres, que abarca lo público y lo privado, determina, en gran medida, la posición de las mujeres en el empleo, en la sociedad y, por supuesto, también en la familia.

Si ilustramos esta situación con datos:

4ºT 2015	Actividad	% Actividad	Ocupación	% Ocupación	Paro	% Paro
ESPAÑA	22.873,7	100%	18.094,2	100%	4.779,5	100%
Hombres	12.250,9	53,55%	9.863,3	54,51%	2.387,6	49,95
Mujeres	10.622,8	46,44%	8.230,8	45,48%	2.391,9	50,04%
CLM	988,6	100%	741,7	100%	246,8	100%
Hombres	554,3	56,06%	436,8	58,89%	117,5	47,60%
Mujeres	434,3	43,93%	304,9	41,10%	129,4	52,43%

Fuente: Elaboración propia. Datos INE

Hay más hombres activos y ocupados que mujeres, tanto en España como en Castilla- La Mancha: A nivel estatal hay un 7% de diferencia entre sexos en los porcentajes de actividad y de ocupación; mientras que en nuestra comunidad autónoma hay un 12% más de hombres activos que mujeres y casi un 18% más de ocupación masculina que femenina.

En cuanto a las tasas de paro por sexo, sucede justo lo contrario. A nivel estatal, según los datos que se desprenden de la EPA para el último trimestre de 2015, había en torno a un 1% de paro en mujeres que en hombres y en Castilla-La Mancha en torno a un 5% más de paro femenino.

Si comparamos los datos de la EPA, las tasas de paro para IV trimestre de 2014 Y 2015 encontramos que:

Tasas de paro IV Trimestre	2014	2015
ESPAÑA		
Hombres	51,74%	49,95%
Mujeres	48,26%	50,05%
CLM		
Hombres	49,48%	47,60%
Mujeres	50,52%	52,40%

Fuente: Elaboración propia. Datos INE

A nivel nacional, en 2014 las mujeres tenían en torno a 3,5% menos paro que los hombres, siendo más equilibrado en 2015, el paro en las mujeres solo incrementaba un 0,1%.

En **Castilla La Mancha**, en 2014 las mujeres tenían un 1,04% más de paro que los hombres y en 2015 ha aumentado la diferencia entre sexos, contando las mujeres con un 4,8% más de paro que los hombres.

En nuestra comunidad el paro en los hombres ha disminuido de 2014 a 2015 en 1,88%, mientras que el paro en las mujeres ha aumentado de 2014 a 2015, mismo trimestre, en 1,88%. Lo que quiere decir que en Castilla- La Mancha no se está fomentando suficientemente el empleo en las mujeres

Si observamos la relación entre **el paro y los contratos registrados**, en enero de 2016 y los afiliados en alta a la seguridad social en Castilla-La Mancha configuramos la siguiente tabla:

ENERO 2016 CLM	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
Paro registrado	95.423	129.760	225.183	57,6%
Contratos registrados	31.422	19.370	50.792	38%
Seguridad Social. Afiliados en alta (media mensual)	368.750,21	256.688,63	625.439,84	41%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE y Inst. Estadística CLM

Vemos que las mujeres representan el 57,6% de paro registrado, mientras que suponen únicamente el 38% de las personas contratadas frente al 62% de los contratos que corresponden a los hombres. Así mismo el 41% de los afiliados en alta a la Seguridad Social son mujeres frente al 59% que son hombres.

Otro dato que avala la discriminación laboral de las mujeres lo encontramos a consecuencia de los sectores feminizados. Las mujeres se concentran en aquellas ocupaciones que tienen relación con los roles y estereotipos que tradicionalmente se les han atribuido.

A pesar del salto cuantitativo que han dado las mujeres en su incorporación al mundo laboral en las últimas décadas y de que en algunos sectores como en la Justicia se haya logrado la paridad, se sigue dando una segregación horizontal

Así podemos ver en la siguiente tabla la **desigualdad que hay entre hombres y mujeres según la ocupación:**

IV Trimestre de 2015	MUJERES	HOMBRES	AMBOS SEXOS (nº personas)
Directores y gerentes	16.300	6.000	22.300
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	42.800	59.800	102.600
Técnicos; profesionales de apoyo	42.500	24.400	66.900
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	39.000	29.200	68.100
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	69.900	101.300	171.200
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	25.200	2.200	27.400
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	102.100	7.800	109.800
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	59.100	6.300	65.300
Ocupaciones elementales	45.700	57.600	103.300
Ocupaciones militares	4.200	500	4.700
TOTAL	463.800	304.900	741.700

Fuente: elaboración propia. Datos INE

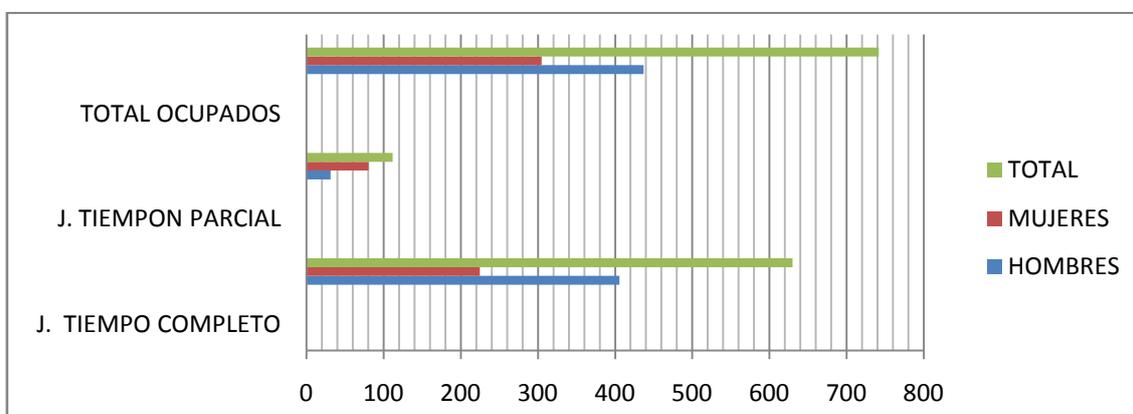
Vemos la fuerte segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres, el escaso número de mujeres en puestos directivos (directores y gerentes), por ejemplo y la alta representación de mujeres en Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, (que integra entre otras ocupaciones trabajadores de la salud y la enseñanza), y Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (que integra trabajadores no cualificados en servicios como limpieza, asistentes, ayudantes de preparación de alimentos y otras ocupaciones elementales).

Pero para argumentar la representatividad de las mujeres en estas ocupaciones, debemos analizar estos datos en términos relativos. De esta forma, de los 22300 ocupados en nuestra comunidad en puestos directivos solo el 26% los ostentan mujeres, frente al 73% de los puestos directivos que los ocupan hombres. En cuanto a los mencionados trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores que integra los trabajadores no cualificados, están desempeñados en su mayoría por mujeres, concretamente en torno al 60%, frente al 40% de hombres.

En cuanto a la **población ocupada según el sexo y la jornada laboral en Castilla-La Mancha** para el IV trimestre de 2015 (en miles de personas):

IV T. 2015	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
J. TIEMPO COMPLETO	405,6	224,5	630,1
J. TIEMPO PARCIAL	31,1	80,5	111,6
TOTAL OCUPADOS	436,8	304,9	741,7

Fuente: elaboración propia. Datos Instituto Estadística de Castilla-La Mancha



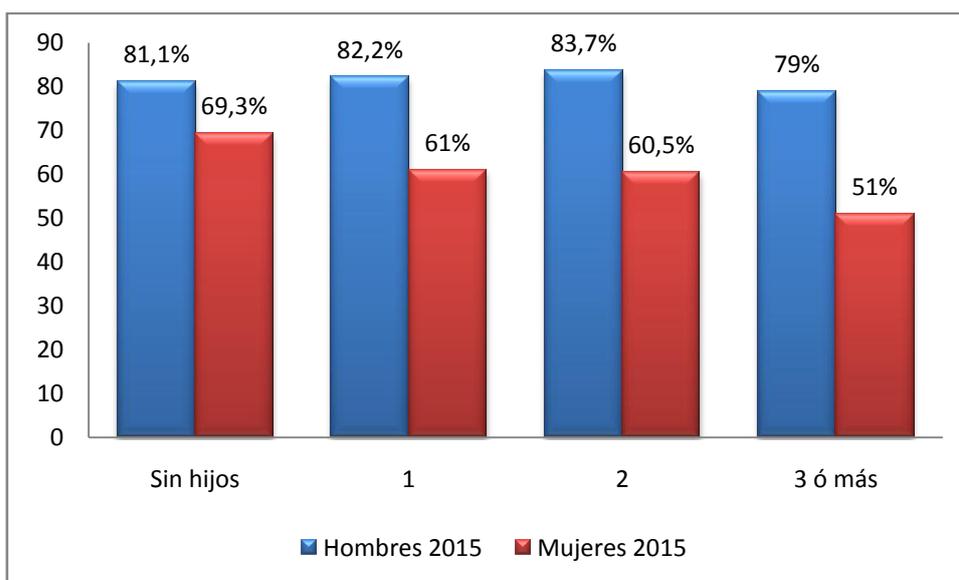
Fuente: elaboración propia. Datos Instituto Estadística de Castilla-La Mancha

El 72% de las mujeres tienen contrataciones a tiempo parcial frente al 28% de los hombres. En la contratación a tiempo completo el 35% son mujeres y el 65% son hombres.

En cuanto a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las mujeres retrasan cada vez más la edad media de maternidad y el número medio de hijos por razones laborales. Esto es una consecuencia lógica de que, a pesar de los avances, siguen siendo las mujeres las que concilian a costa de su esfuerzo personal, su tiempo y su estancamiento en la vida profesional.

La ausencia de corresponsabilidad genera, además, que a mayor número de hijos e hijas, menos opciones de desarrollo profesional para las mujeres.

En el siguiente gráfico mostramos **la tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según sexo y número de descendientes en Castilla La Mancha en 2015**



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Observamos en el gráfico la diferencia entre la empleabilidad de los hombres, que es la más alta con 2 hijos; aunque disminuye un poco con el tercero o más. Sin embargo en las mujeres disminuye paulatinamente la empleabilidad a medida que aumenta el número de hijos.

LA BRECHA SALARIAL EN CASTILLA-LA MANCHA

La brecha salarial entre mujeres y hombres es la diferencia de salarios en el sentido más amplio: retribución, complementos, pluses y cualquier otro concepto económico en dinero o en especie, que las mujeres dejan de percibir debido a las múltiples discriminaciones laborales que padecen, por el simple hecho de ser mujeres.

El resultado de esto es que las mujeres, sea cual sea su formación, su edad, su tipo de contrato, el sector en el que trabajen etc. tienen retribuciones menores que las de los hombres.

Haciendo un repaso por los salarios brutos anuales entre hombres y mujeres en el año 2015 en las distintas comunidades autónomas observamos:

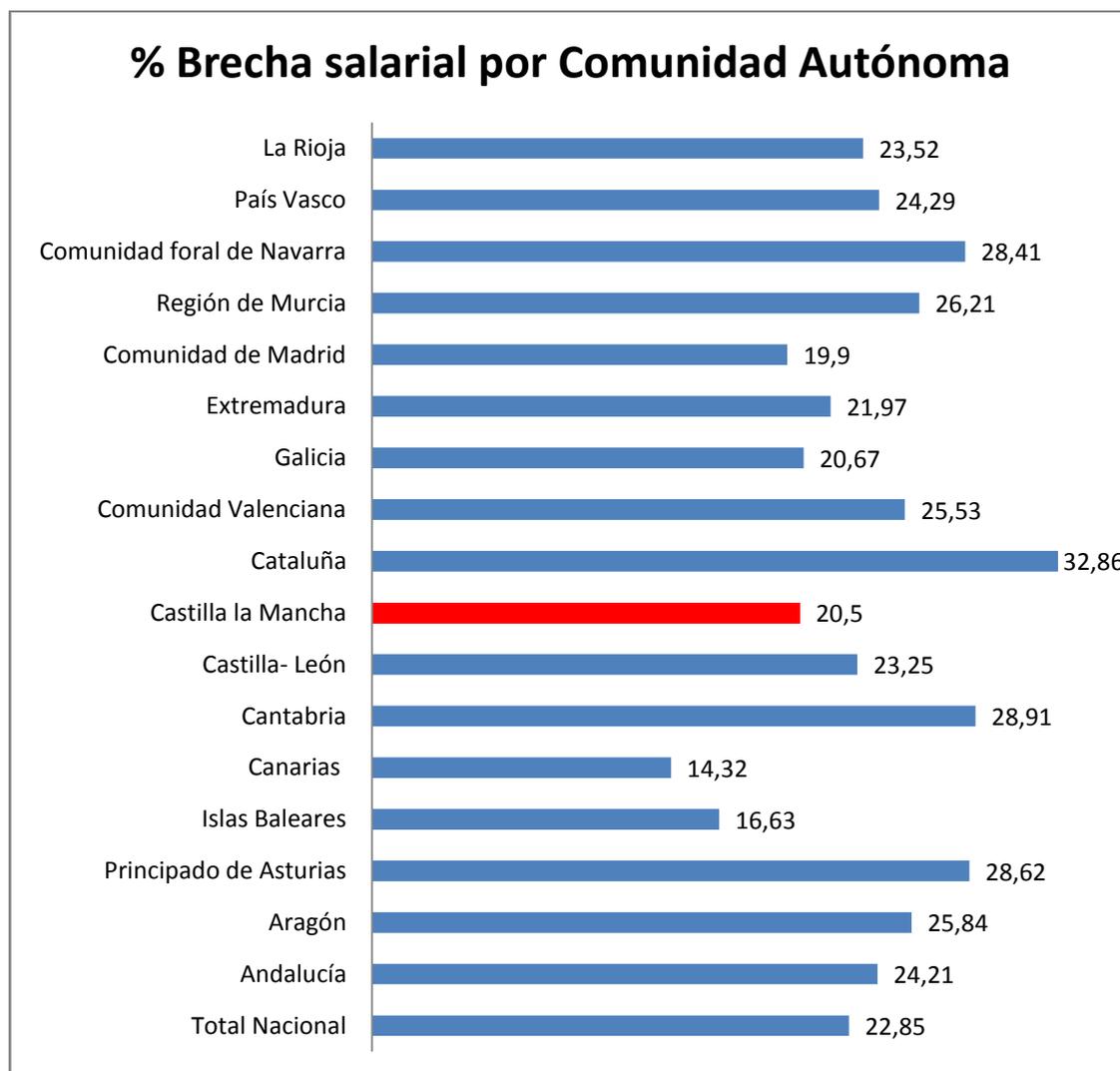
Salario bruto anual por comunidades autónomas

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL	DIFERENCIA EN € al año que dejan de percibir las mujeres
Total Nacional	20.051,58	25.992,76	22,85	5.941,18
Andalucía	18.340,96	24.200,20	24,21	5.859,24
Aragón	18.950,17	25.555,56	25,84	6.605,39
Principado de Asturias	18.925,34	26.514,68	28,62	7.589,34
Islas Baleares	19.517,28	23.411,35	16,63	3.894,07
Canarias	18.279,76	21.336,72	14,32	3.056,96
Cantabria	17.955,79	25.259,83	28,91	7.304,04
Castilla León	18.523,74	24.135,64	23,25	5.611,9
Castilla La Mancha	18.097,55	22.765,56	20,50	4.668,01
Cataluña	20.946,56	27.514,06	32,86	6.567,5
Comunidad Valenciana	17.811,38	23.919,14	25,53	5.097,88
Extremadura	17.304,65	21.813,81	20,67	4.509,16
Galicia	18.093,26	23.189,76	21,97	5.096,5
Comunidad de Madrid	23.479,06	29.314,09	19,90	5.835,03
Región de Murcia	17.540,27	23.773,09	26,21	6.232,82
Comunidad Foral de Navarra	20.563,08	28.727,37	28,41	8.164,29
País Vasco	23.537,06	31.088,99	24,29	7.551,93
La Rioja	18.762,15	24.532,64	23,52	5.770,49

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2015

La brecha salarial entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha se sitúa en el 20,50%, lo que significa que las mujeres cobran 4.668,01 euros menos al año por hacer un trabajo igual que los hombres.

En concreto, en nuestra región una mujer cobró una media de 18.097,55 euros, mientras que los hombres por hacer un trabajo igual, ingresaron 22.765,56 euros.



Fuente: Elaboración propia a partir de EES. Datos INE

En el conjunto de España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 22,85 %, lo que se traduce en que las mujeres cobran seis mil euros menos al año por hacer un trabajo de igual valor que los hombres. La distinta estructura del empleo y la ocupación, en cada comunidad es el factor fundamental que explica esta variabilidad.

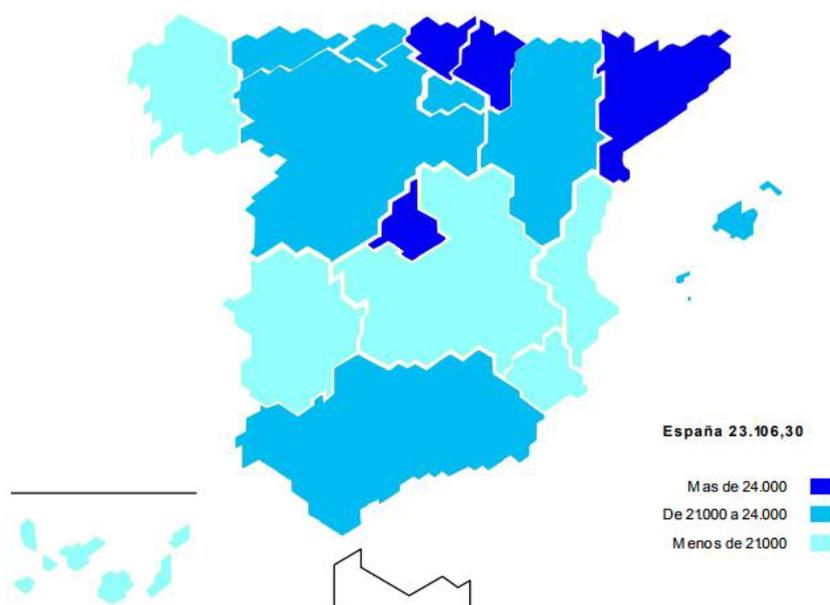
A nivel nacional la brecha osciló entre el 14,32% en Canarias y el 28,91% en Cantabria.

La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial, siendo, a nivel nacional, el salario medio bruto anual de los hombres de 25.992,76 euros, y de las mujeres de 20.051,58 euros, según los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial, (2015).

Canarias presentó en 2015 la menor desviación entre los salarios de hombres y mujeres 14,32%, seguida de Illes Balears, 16,63% y Comunidad de Madrid 19,90%.

Por el contrario, Cantabria tuvo la mayor divergencia, 28,91%, seguida de Principado de Asturias, 28,62% y la Comunidad Foral de Navarra 28,41%.

Ganancia media anual por trabajador. 2015 (euros)



Los salarios más elevados por comunidades autónomas en 2015 correspondieron a País Vasco (27.571,31€ anuales por trabajador), Comunidad de Madrid (26.448,08€) y Comunidad Foral de Navarra (24.863,98€). Estas tres comunidades junto Cataluña, presentaron una ganancia media anual superior a la media nacional.

El resto tuvo un salario medio inferior a la media nacional. Extremadura (19.564,49 €), Canarias (19.856,61 €) y Galicia (20.624,55 €)

Las comunidades autónomas en las que los sueldos medios de las mujeres son más bajos son (en orden descendente) Galicia (18.093,26 €),

Cantabria (17.955,79 €), Comunidad Valenciana (17.811,38 €), Región de Murcia (17.540,27 €)

FACTORES DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS EN LA RETRIBUCION DE MUJERES Y HOMBRES.

La OIT distingue una pluralidad de factores que influyen en las diferencias salariales observables entre hombres y mujeres, que incluirán:

- Tipo de trabajo, por la segregación laboral por motivos de género (ocupaciones masculinizadas con mayor nivel retributivo que las típicamente feminizadas) o la segregación de oportunidades laborales (dificultades de empleabilidad de las mujeres en sectores determinados).
- Tipo de jornada, por la distribución desigual de mujeres y hombres en el trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Diferencias en formación o educación, que responden a la diversidad de tipo de estudios cursado o al acceso a niveles superiores de educación.
- Diferencia en experiencia laboral, tanto en términos de antigüedad como de tareas mayoritariamente desarrolladas.
- Tamaño de la empresa e índice de sindicación, en la medida que los niveles salariales suelen ser menores en empresas de tamaño reducido y con niveles de sindicación más bajos.
- Discriminación salarial, que puede adoptar diversas formas.

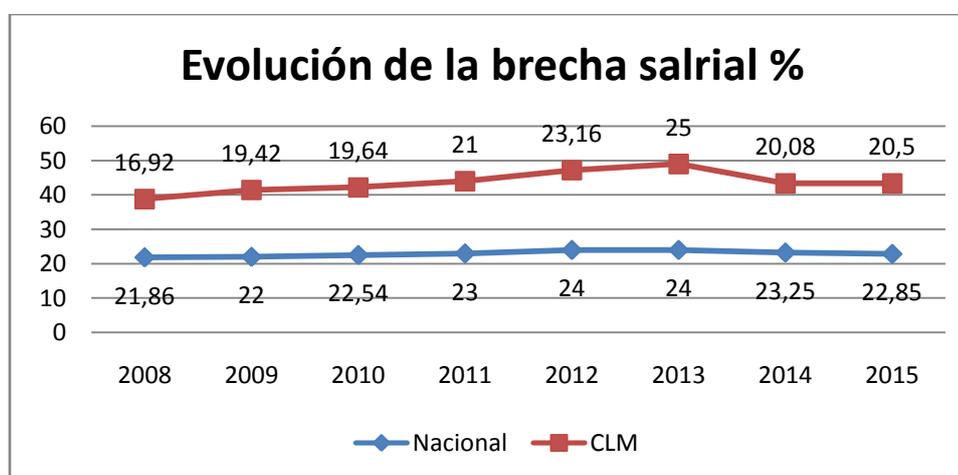
Por tanto, en principio, no todos los elementos o factores que son determinantes de las desigualdades de retribución existentes entre hombres y mujeres (brecha salarial) encajan en un concepto estricto de discriminación. Sin embargo, no es descartable que los factores anteriores considerados no discriminatorios en sí, sean una manifestación al menos en parte, de ciertas desigualdades estructurales entre hombres y mujeres (brecha de género) que puedan requerir medidas de intervención complementarias.

Por consiguiente se analizará la brecha salarial existente teniendo en cuenta todos estos factores que influyen en las diferentes retribuciones percibidas por hombres y mujeres.

Según los datos de la Encuesta anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística la evolución de la **ganancia media anual por trabajador de 2008 a 2015** se refleja en la siguiente tabla:

SALARIOS MEDIOS ANUALES	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA €	BRECHA %
2008					
T. nacional	21.883,41	18.910,62	24.203,33	5.293,13	21,86 %
CLM	19.736,37	17.562,94	21.141,95	3.579,01	16,92 %
2009					
T. nacional	22.511,47	19.502,02	25.001,05	5.499,03	22 %
CLM	20.228,79	17.709,92	21.980,61	4.270,69	19,42 %
2010					
T. Nacional	22.790,20	19.735,22	25.479,74	5.744,52	22,54 %
CLM	20.363,01	17.913,00	22.292,84	4.379,84	19,64
2011					
T. Nacional	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,3	23 %
CLM	20.664,90	18.001,99	22.771,53	4.769,54	21 %
2012					
T. Nacional	22.726,44	19.537,33	25.682,05	6.144,72	24 %
CLM	20.536,42	17.527,30	22.810,39	5.283,09	23,16 %
2013					
T. Nacional	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	24 %
CLM	20.630,07	17.481,02	23.316,59	5.835,57	25 %
2014					
T. Nacional	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42	23,25 %
CLM	20.644,88	18.157,02	22.719,35	4.562,33	20,08 %
2015					
T. Nacional	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,85 %
CLM	20.670,55	18.097,55	22.765,56	4.668,01	20,5 %

Fuente: elaboración Propia. Encuesta Estructura Salarial. INE



Fuente: Elaboración propia. Encuesta Estructura Salarial. INE

Del análisis realizado de 2008 a 2015 se desprende que, según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE, el salario bruto medio anual en **España** es, en 2015, de 23.106,30 euros. Son escasos los salarios brutos elevados pero que influyen fuertemente en la media. La ganancia de los hombres (25.992,76 €) fue mayor que la de las mujeres (20.051,58 €). El salario promedio anual femenino fue del 77,14% en relación al masculino. En **Castilla-La Mancha** el salario promedio anual femenino fue más alto, el 79,5 % en relación al masculino.

En cuanto a la evolución de las brechas salariales, han aumentado en el mismo periodo (2008-2015); a nivel nacional tienen el pico más alto en 2012 y 2013 con una brecha del 24%, experimentando a partir de aquí un ligero descenso, situándose en 22,85% en 2015. Mientras que en Castilla-La Mancha también ha aumentado en el periodo 2008-2015, alcanzando su máxima en 2013 con una brecha del 25%, descendiendo hasta el 20,5% en 2015.

Según estos datos, con una brecha salarial en Castilla-La Mancha del 20,5%, las mujeres dejan de percibir más de 4.668,01 euros al año; si esto se mantuviera en una vida laboral de 35 años supondría la inestimable cifra de 163.380,35 euros.

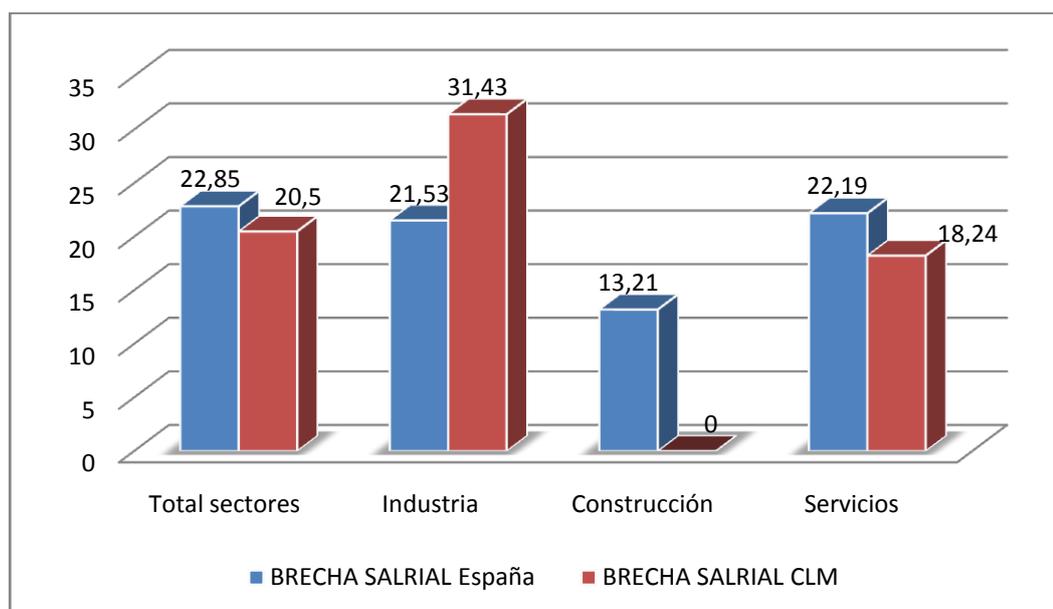
BRECHA SALARIAL POR SECT. DE ACTIVIDAD ECONOMICA (CNAE 2009)

Salario bruto anual

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALRIAL	DIFERENCIA EN € al año que dejan de percibir las mujeres
España				
Todos los sectores de actividad	20.051,58	25.992,76	22,85	5.941,18
Industria	22.490,62	28.663,97	21,53	6.173,35
Construcción	20.060,54	23.113,93	13,21	3.053,39
Servicios	19.837,10	25.497,29	22,19	5.660,19
Castilla La Mancha				
Todos los sectores de actividad	18.097,55	22.765,56	20,50	4.668,01
Industria	17.369,77	25.332,93	31,43	7.963,16
Construcción	*	18.828,6	-	
Servicios	18.219,72	22.285,96	18,24	4.066,24

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de Estructura Salarial. INE

*No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100



Fuente: Elaboración propia. Encuesta de Estructura Salarial. INE

Se observa que el sector donde menos brecha salarial existe, tanto en España como en Castilla-La Mancha, es en el de la construcción (13,21% y 0), puesto que es el sector en el que menos mujeres trabajan en España y en nuestra región es prácticamente nulo en su cálculo puesto que no se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

En España, en el resto de los sectores la brecha salarial oscila entre el 21% y 23%. Sin embargo en Castilla –La Mancha oscila entre el 18% y el 31%.

El sector en el que más brecha salarial existe, en Castilla –La Mancha, es en el sector Industria, 31,43%, con una diferencia salarial anual que separa mujeres y hombres de 7.963,16 €.

Sin embargo a nivel nacional es en el sector servicios donde existe mayor brecha salarial, 22,19%, con una diferencia en el salario medio anual de 5.660,19 €.

De estas observaciones podemos afirmar que existe una correlación positiva entre el nivel de feminización del sector y el nivel de desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Para poner de manifiesto las diferencias salariales de género, es necesario poner en consideración el **salario por hora trabajada**.

En la siguiente tabla se muestra los resultados nacionales y en nuestra comunidad autónoma en cuanto a la ganancia por hora normal de trabajo en los distintos sectores de actividad, y se lleva a cabo el correspondiente cálculo de la brecha salarial que ocasiona entre hombres y mujeres.

BRECHA SALARIAL POR SECT. DE ACTIVIDAD ECONOMICA (CNAE 2009)

Ganancia por hora normal de trabajo

	MUJERES €	HOMBRES €	BRECHA SALRIAL %	DIFERENCIA €
España				
Todos los sectores de actividad	13,80	16,04	13,96	2,24
Industria	14,17	17,16	17,42	2,99
Construcción	13,41	13,67	1,90	0,26
Servicios	13,77	15,97	13,77	2,2
Castilla La Mancha				
Todos los sectores de actividad	12,92	13,94	7,31	1,02
Industria	11,53	14,82	22,19	3,29
Construcción	*	11,20	-	-
Servicios	13,15	14,02	6,20	0,87

Fuente: Elaboración propia. Datos INE

***No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100**

De ella se extrae que la retribución media que perciben las mujeres en España por una hora de trabajo es, todavía, 13,96% inferior a la de los hombres, mientras que en Castilla-La Mancha es de un 7,31%. El sector de actividad que más acusa esta diferencia en España es en Industria con una brecha del 17,42% seguido del sector servicios con un 13,77% y construcción es el sector que menos diferencia hay con una brecha del 1,90%.

Castilla-La Mancha sigue esta misma línea el sector donde mayor brecha existe también es en la Industria con una brecha del 22,19% seguido del sector servicios con una brecha de 6,20%. En el sector de la construcción no se cuentan con datos suficientes de observación muestral para establecer resultados.

BRECHA SALARIAL SEGÚN EL NIVEL DE OCUPACIÓN

Salario bruto anual

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL	DIFERENCIA EN € al año que dejan de percibir las mujeres
España				
Todas las ocupaciones	20.051,58	25.992,76	22,85	5.941,18
Alta	29.140,87	36.064,11	19,19	6.923,24
Media	15.960,97	21.688,30	26,40	5.727,33
Baja	12.541,32	19.935,01	37,08	7.393,69
Castilla La Mancha				
Todas las ocupaciones	18.097,55	22.765,56	20,50	4.668,01
Alta	26.672,03	31.682,59	15,81	5.010,56
Media	15.583,99	20.720,17	24,78	5.136,18
Baja	11.493,64	18.080,78	36,43	6.587,14

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de Estructura Salarial. INE

Se han agrupado las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales, agregándose de la siguiente forma:

- Alta:
 1. Dirección de las Administraciones públicas y d empresas de menos de 10 o más asalariados.
 2. Profesiones asociadas a titulaciones de primer ciclo universitario y afines
 3. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines
- Media:
 4. Técnicos y profesionales de apoyo
 5. Empleados de tipo administrativo
 6. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales
 7. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
 8. Dependientes de comercio y asimilados
 9. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca
 10. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria.
 11. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados.
 12. Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados.

- Baja.
13. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores.
 14. Conductores y operadores de maquinaria móvil
 15. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
 16. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes.

Cuando la ocupación es alta la ganancia percibida por el trabajador es mayor, tanto en mujeres como en hombres. La ganancia obtenida a nivel nacional es mayor que a nivel regional.

En todos los niveles de ocupación las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres. La mayor diferencia se da en los puestos con un nivel bajo de ocupación, tanto en España (brecha del 37,08%) como en Castilla-La Mancha brecha 36,43%), y las de menor diferencia en, en España son las tareas con un nivel medio (brecha 26,40%) y en Castilla-La Mancha las ocupaciones con nivel alto (brecha 15,81%).

BRECHA SALARIAL SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO

Si tenemos en cuenta la duración del contrato, según sea indefinido o de duración determinada, nos encontramos con los siguientes resultados:

Brecha salarial en la contratación de duración determinada

Salario bruto anual

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALRIAL %	DIFERENCIA EN € al año que dejan de percibir las mujeres
Nacional	15.571,82	17.274,93	9,85	1.703,11
Castilla La Mancha	14.626,45	16.069,02	8,97	1.442,57

Fuente: Elaboración propia. EES. INE

Brecha salarial en la contratación de duración indefinida

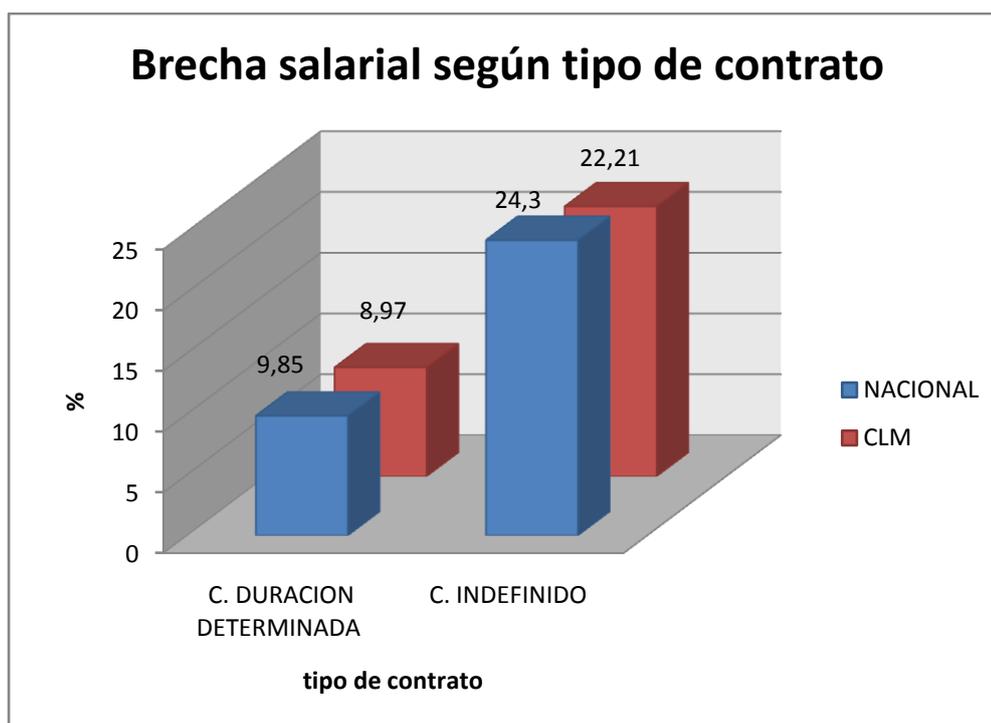
Salario bruto anual

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALRIAL %	DIFERENCIA EN € al año que dejan de percibir las mujeres
Nacional	21.063,25	27.825,63	24,30	6.762,38
Castilla La Mancha	18.982,82	24.404,59	22,21	5.421,77

Fuente: Elaboración propia. EES. INE

Tal y como vimos anteriormente, las mujeres tuvieron unas ganancias anuales, a nivel nacional de un 22,85% menor que los hombres; y en Castilla-La Mancha un 20,5%. Esta diferencia salarial es cambiante si se tiene en cuenta el tipo de contrato de tal forma que, en **España**, las mujeres con un contrato de **duración indefinida** cobraron un 24,30% menos que los hombres con el mismo contrato, lo que supone una diferencia de 6.762,38 euros menos al año. Mientras que si hablamos de un contrato de **duración determinada**, la brecha es mucho menor, situándose en un 9,85% (la diferencia salarial entre mujeres y hombres es de 1.703,11 euros al año).

En **Castilla –La Mancha**, con un contrato de **duración indefinida**, la brecha que los separa es de un 22,21%; esto supone que las mujeres castellano manchegas perciben 5.421,77 euros menos que los hombres al año. En cambio la diferencia salarial entre mujeres y hombres trabajadores con contrato de **duración determinada** fue mucho menor, situándose la brecha en un 8,97%, las mujeres cobran 1.442,57 euros menos al año que los hombres.

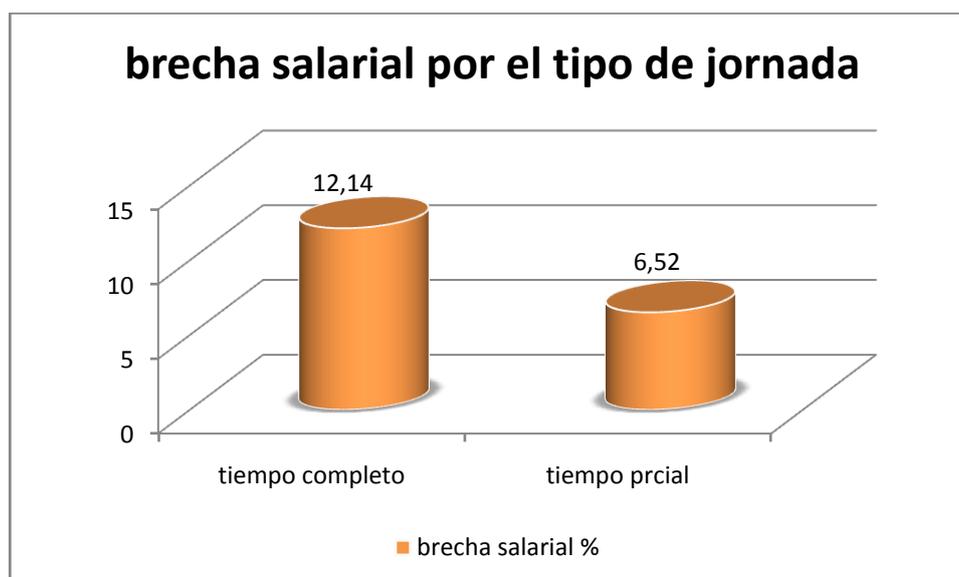


Fuente: Elaboración propia. EES. INE

BRECHA SALARIAL SEGÚN TIPO DE JORNADA

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALRIAL	DIFERENCIA EN € al año que dejan de percibir las mujeres
Tiempo completo	25.045,91	28.509,14	12,14%	3.463,23
Tiempo parcial	9.851,64	10.538,84	6,52%	687,20

Fuente: Elaboración propia. EES. INE



Fuente: Elaboración propia. EES. INE

El tipo de jornada, sea a tiempo completo o parcial, influye así mismo en la dimensión de la brecha salarial entre mujeres y hombres. A nivel nacional, ellas cobran un 12,14% menos a tiempo completo y un 6,52% menos si lo hacen a jornada parcial

BRECHA SALARIAL POR GRUPOS DE EDAD

Según los grupos de edad obtenemos los siguientes datos:

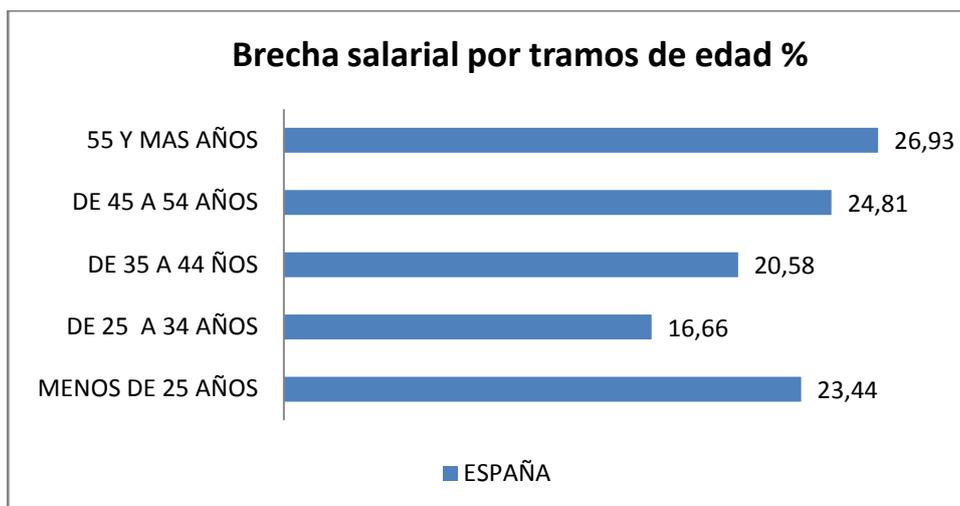
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL	DIFERENCIA EN € al año que dejan de percibir las mujeres
España				
Menos de 25 años	9.534,67	12.454,32	23,44	2.919,65
De 25 a 34 años	16.591,95	19.910,23	16,66	3.318,28
De 35 a 44 años	20.593,48	25.930,81	20,58	5.337,33
De 45 a 54 años	21.771,55	28.959,09	24,81	7.187,54
55 y más años	22.024,79	30.145,96	26,93	8.121,17
Castilla La Mancha				
Menos de 25 años	*	-11.141,77	-	
De 25 a 34 años	14.492,14	17.960,52	19,31	3.468,38
De 35 a 44 años	18.278,30	22.197,14	17,65	3.918,84
De 45 a 54 años	19.409,57	25.225,42	23,05	5.815,85
55 y más años	22.164,43	27.568,43	19,60	5.404

Fuente: Elaboración propia. EES. INE

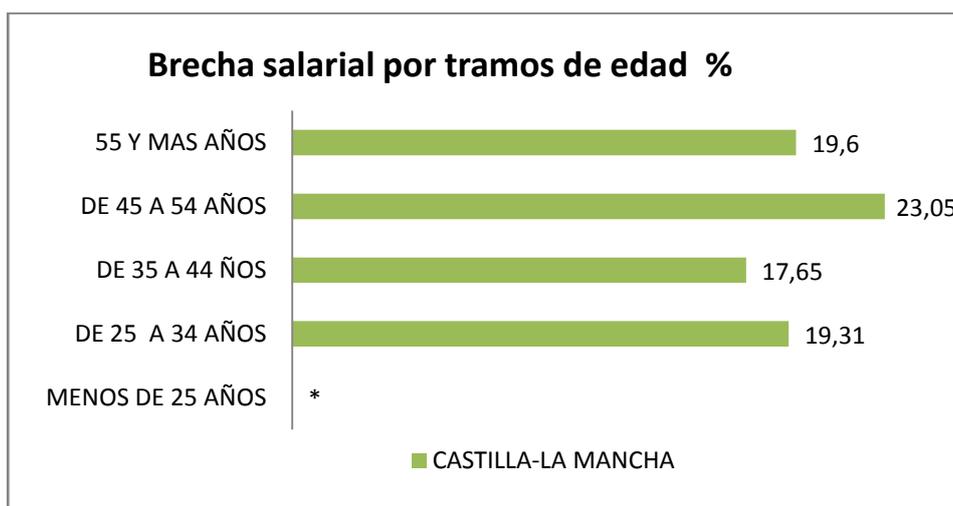
***No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100**

La brecha salarial de género varía también en función de la franja de edad. Tal y como muestra la tabla de datos anterior parece existir cierta relación entre esta variable y el nivel de desigualdad salarial, ya que en general la brecha aumenta a medida que aumenta la edad de los/las trabajadoras.

Esto se explica por la mejor cualificación (ocupación, estudios...) de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad, que sufren mayor limitación en su desarrollo profesional y salarial a causa del llamado “techo de cristal” y por las necesidades de conciliación familiar que recae mayoritariamente sobre las mujeres a partir de edades más avanzadas.



Fuente: Elaboración propia. EES. INE



Fuente: Elaboración propia. EES. INE

***No se facilita el dato de mujeres correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.**

En el año 2015, del análisis extraído de los datos nuestra región experimenta variación en la brecha salarial de forma contraria al nacional. De tal forma del tramo de 25 a 34 años, la brecha en CLM es mayor (19,31%) a España (16,66%). En el siguiente tramo, de 35 a 44 años, en CLM disminuye la diferencia del salario en dos puntos, pasando la brecha salarial al 17,65%. Mientras que en España aumenta esa diferencia salarial, pasando al 20,58%.

La máxima diferencia de ingresos entre hombres y mujeres en España se da en el tramo de 55 años y más, casi del 27%; sin embargo en Castilla-La Mancha la máxima brecha se da en el tramo de 45 a 54 años, 23,05%.

La mínima diferencia de ingresos en España se da en el tramo de 25 a 34 años, mientras que en Castilla-La Mancha se sitúa en el tramo de 35 a 44 años.

BRECHA SALARIAL SEGÚN LA NACIONALIDAD

Ganancia media anual por trabajador

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA %	DIFERENCIA
T. NACIONAL				
TOTAL	20.051,58	25.992,76	22,85	5.941,18
ESPAÑA	20.397,98	26.555,82	23,18	6.157,84
RESTO MUNDO	14.146,59	18.274,16	22,58	4.127,57
CLM				
TOTAL	18.097,55	22.765,56	20,50	4.668,01
ESPAÑA	18.359,82	23.180,53	19,35	4.820,71
RESTO MUNDO	* -10.575,52	* -16.007,39	33,93	2.658,91

Fuente: Elaboración propia. EES. INE

*Cuando la casilla está marcada con un signo “-“ antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que está sujeto a gran variabilidad



Fuente: Elaboración propia. EES. INE

Por nacionalidad, el sueldo medio de los trabajadores españoles es más alto que el de los extranjeros tanto a nivel nacional como en nuestra comunidad autónoma.

En España la brecha de los trabajadores con nacionalidad española es de un 23,18%, mientras que de los trabajadores con nacionalidad extranjera es del 22,58%, o sea que una mujer con nacionalidad distinta a la española tiene unos ingresos medios anuales un 22,58% menos que los de un varón también de nacionalidad no española.

Dentro del conjunto, tanto de hombres como mujeres españolas y extranjeras, también existe una brecha diferenciadora de los menores ingresos que perciben los extranjeros respecto a los españoles. De este modo el sueldo medio anual de una mujer con nacionalidad española es de 20.397,98 euros, según la Encuesta de Estructura Salarial, mientras que el sueldo medio anual de una mujer del resto del mundo es 14.146,59 euros.

En cuanto a los datos en Castilla-La Mancha, si consideramos la ganancia media anual según nacionalidad, los datos pertenecientes a nuestra comunidad proceden de muestras muy pequeñas y por lo tanto son poco significativos.

BRECHA SALARIAL POR PROVINCIAS

Si tomamos como fuente los datos del Mercado de Trabajo y Pensiones de la Agencia Tributaria para el año 2015 obtenemos la brecha salarial por provincias en Castilla-La Mancha:

Salario medio anual

	Mujeres	Hombres	Brecha %	Diferencia
Albacete	14.033	16.985	17,38	2.952
Ciudad Real	13.460	16.643	19,12	3.183
Cuenca	13.555	15.699	13,65	2.144
Guadalajara	16.555	22.262	25,63	5.707
Toledo	14.088	17.567	19,80	3.479

Fuente: Elaboración propia. Mercado de trabajo y pensiones Agencia Tributaria



Fuente: Elaboración propia. Mercado de trabajo y pensiones Agencia Tributaria

Se observa que la brecha salarial en Castilla La Mancha, según la Agencia tributaria es del 19,47%. En cuanto a los datos provinciales Guadalajara es la provincia que más brecha salarial tiene entre hombres y mujeres con un 25,63%, seguida de Toledo y Ciudad Real con un 19,80% y 19,12% respectivamente, le sigue Albacete con un 17,38% y donde menos brecha salarial existe es en Cuenca con un 13,65%

Podemos afirmar que el mayor desfase salarial entre hombres y mujeres, en Castilla La Mancha, está en torno a los 5.700 euros

CONCLUSIONES

BRECHA Y TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA. Los datos indican que existe cierta relación entre la actividad económica y el nivel de brecha salarial: cuanto mayor es el grado de feminización del sector, mayor es la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres en el mismo. El alto grado de feminización de algunos sectores es reflejo de la segregación horizontal que sufren las mujeres en el mercado laboral; ellas están ocupadas en determinados sectores de actividad económica más relacionados con el sector servicios y de atención y cuidados. A su vez, en estos sectores es donde mayor es la diferencia de remuneración entre sexos, ya que muy posiblemente son ellas las peor remuneradas y las que están ubicadas en escalas inferiores de la clasificación profesional.

BRECHA Y TIPO DE OCUPACIÓN. Si bien las ocupaciones de categorías inferiores están más feminizadas, no existe una correlación positiva entre el nivel de feminización de la ocupación y el nivel de desigualdad salarial.

BRECHA Y CONICIONES LABORALES. Existe una mayor brecha salarial entre mujeres y hombres que trabajan con mejores condiciones laborales –contrato de duración indefinida y a tiempo completo-- Ello se puede deber a la existencia de una estructura retributiva más compleja bajo estas mejores condiciones, con complementos salariales y otros beneficios económicos ligados a la estabilidad que tienen más presencia en sectores y ocupaciones masculinas.

BRECHA Y EDAD. Las mujeres de edades más avanzadas sufren limitaciones en su desarrollo profesional y salarial a causa del llamado “techo de cristal” y por las necesidades de conciliación familiar que recae mayoritariamente sobre las mujeres a partir de edades reproductivas. Ello genera trayectorias laborales, con salidas y entradas discontinuas en el mercado laboral que son penalizadas en la edad de jubilación.

BRECHA Y NIVEL SALARIAL. Se aprecia una relación negativa entre el nivel salarial y brecha: cuanto mayor es el salario percibido, menor es la desigualdad de ingresos entre ambos sexos.

Como consecuencia de lo anterior, el salario base que perciben las mujeres es inferior al de los hombres: las funciones que realizan ellas están peor valoradas y la clasificación profesional sitúa los trabajos más feminizados en las categorías o los grupos profesionales inferiores.

Entre las propuestas, UGT plantea incrementar las sanciones a las empresas que no respeten la normativa sobre igualdad de género, obligarlas a revisar las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo y a que desarrollen planes de igualdad a partir de 25 trabajadores.