



Informe brecha salarial de género

Febrero 2021

Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)

C/ Fernando el Santo, 17. 28010 Madrid Telf.: 91 567 44 69



Contenido:

Principales datos:	5
• Acceso al empleo:	9
• Contratación temporal:.....	10
• Contratación a tiempo parcial:	11
• Contratos parciales por cuidado de menores, dependientes u obligaciones familiares:	12
• Distribución por rama de actividad:	13
• Afiliación a la Seguridad Social:	14
• Mujeres y hombres en paro:	15
• Datos de paro en matrimonios españoles:	16
• Mujeres y hombres en ERTE:.....	17
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	19
• Brecha:	19
• Contratación temporal Administraciones públicas:	20
• Puestos de responsabilidad:.....	21
• Distribución por sexo de los niveles 28, 29 y 30:	22
• Teletrabajo:.....	23
Conclusiones:	27
Desde CSIF Reclamamos:	29





Día Internacional de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. 22 de febrero

El Covid19 amplía la brecha salarial de las mujeres

Principales datos:

- La brecha salarial de género en España es del 22 por ciento, según los últimos datos de la Agencia Tributaria (2019). No obstante, en CSIF estimamos que **la brecha se sitúa a día de hoy por encima del 23 por ciento, retrocediendo a niveles del 2013, como consecuencia de la precariedad laboral originada por el Covid19 (hemos retrocedido ocho años).**
- **La brecha en la contratación temporal se ha multiplicado por 6 en el último año.**
- Aumenta la proporción de mujeres en paro y ocupadas a tiempo parcial respecto a los hombres. **La brecha de contratos parciales por cuidado familiar aumenta un 27% (por cada hombre en esta situación hay 16 mujeres).**
- **En los matrimonios españoles, por cada 5 hombres en paro hay 8 mujeres.**
- **En la Administración General del Estado, las mujeres cobran entre 1 y 1,5 euros menos por hora de trabajo que los hombres.**
- **En la Administración hay casi el doble de mujeres que se acogen al teletrabajo para el cuidado de menores y mayores.**
- **Son diez las Comunidades Autónomas las que no cuentan aún con Planes de Igualdad para sus empleados y empleadas públicas.**





La **Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)**, sindicato más representativo en las administraciones públicas y tercer sindicato en el sector privado, presenta un informe sobre diferencias en el empleo entre mujeres y hombres coincidiendo con la celebración del Día Internacional de la Igualdad Salarial.

La crisis del Covid19 no solo ha supuesto un problema social, sanitario y económico a gran escala, también ha afectado de manera específica al equilibrio entre vida y trabajo entre hombres y mujeres, agravando la de por sí elevada brecha salarial y, de manera singular, cebándose con ellas en el desempleo y el reparto de responsabilidades familiares.

Los datos más recientes sobre brecha salarial - correspondientes a la estadística **MERCADO DE TRABAJO Y PENSIONES EN LAS FUENTES TRIBUTARIAS** (Agencia Tributaria), basada en salarios en la Declaración de la Renta (Modelo 190)— nos indican una diferencia del 22 por ciento entre el salario medio anual de los hombres (22.875 euros) y el de las mujeres (17.927 euros), en 2019.

Se da la circunstancia de que **esta brecha salarial se ha mantenido prácticamente invariable, en torno al 22 por ciento**, desde 2013:

Año	Brecha salarial de género
2019	22
2018	22,3
2017	22,7
2016	22,6
2015	22,4
2014	22,5
2013	22,8
2012	24
2011	24,2
2010	24,5
2009	24,9



No obstante, estimamos que el retroceso de la mujer en el mercado laboral producido en el último año por **el Covid19 ha elevado al menos un punto la brecha salarial, situándose en el 23 por ciento, por tanto, a niveles de 2013.**

La **Organización Internacional del Trabajo**, en su Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021, ya nos advierte de que **los salarios de las mujeres se han visto reducidos un 14,9% en España, frente al 11,3 de los hombres**, durante la segunda mitad de 2020, teniendo en cuenta la pérdida de empleo y el descenso en el número de horas trabajadas.

CSIF también ha constatado la situación de especial vulnerabilidad que sufren las mujeres también en esta circunstancia excepcional por la pandemia del coronavirus que ha agravado aún más la situación de desigualdad ya existente debido a que la crisis ha disparado la contratación temporal, las jornadas parciales, etc.

Es importante analizar la base del problema que genera esta brecha salarial de género en nuestro país, ya que es el modo de conocer las causas de la misma y nos permitirán poner en marcha medidas efectivas que consigan eliminarla.

No podemos permitir que todo lo que se ha avanzado en los últimos años se pierda como consecuencia de la pandemia y carecer de medidas efectivas que favorezcan la conciliación y el reparto de responsabilidades en el hogar.

Son considerables las consecuencias que tiene para una mujer que se ve obligada a coger una reducción de jornada o a dejar su trabajo: reducción de salario, cotización y jubilación, merma de las posibilidades de promoción profesional, dependencia económica de la pareja, etc. Todas estas circunstancias condicionan la brecha salarial, así como la futura pensión.

Mostramos a continuación el análisis realizado a partir de la última Encuesta de Población Activa (4T2020) y de los datos de la Seguridad Social (enero 2021).

ANÁLISIS CAUSAS BRECHA SALARIAL DE GÉNERO:

- Acceso al empleo:

Las mujeres siguen estando discriminadas en el acceso al empleo; según la última EPA la ocupación de ellas es un 15,2 por ciento menor.

Ocupación T4 2020: 10.469.800 hombres, frente a 8.874.500 mujeres.

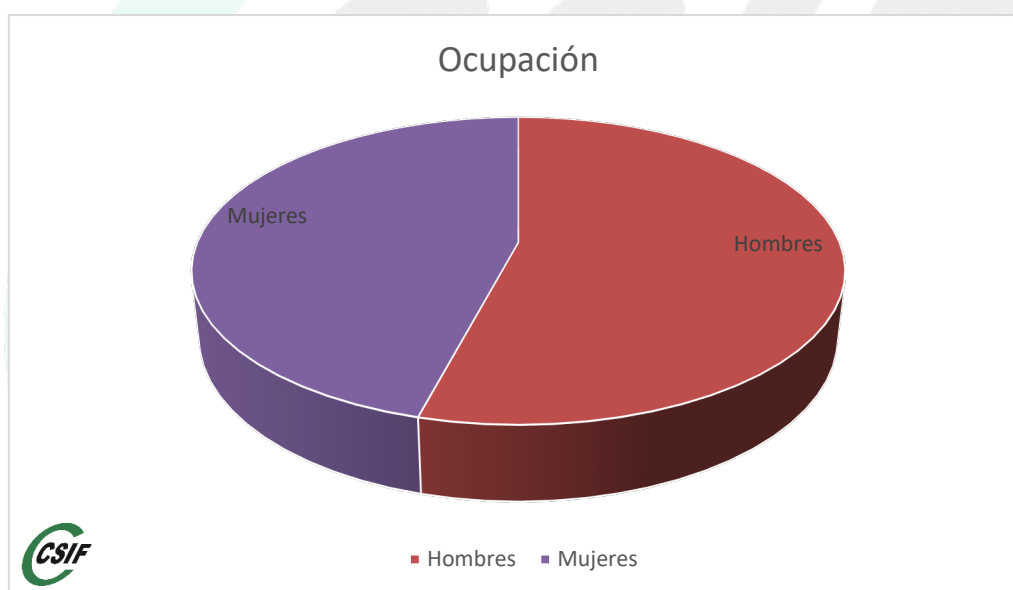


Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa

- Contratación temporal:

Según los mismos datos, comprobamos que **la brecha de contratación temporal se ha multiplicado por 6 en el último año.**

Contratación temporal T4 2020: 1.919.000 hombres frente a 2.081.700 mujeres (162.700 más).

Contratación temporal T4 2019: 2.185.100 frente a 2.212.800 mujeres (27.700 más)



- Contratación a tiempo parcial:

Por otra parte, **hay prácticamente el triple de mujeres contratadas a tiempo parcial (la proporción se eleva levemente del 2,8 al 2,9 respecto al año pasado):**

Jornada a tiempo parcial T4 2020: 717.400 hombres frente a 2.081.700 mujeres.

Jornada a tiempo parcial T4 2019: 762.000 hombres frente a 2.182.900 mujeres.

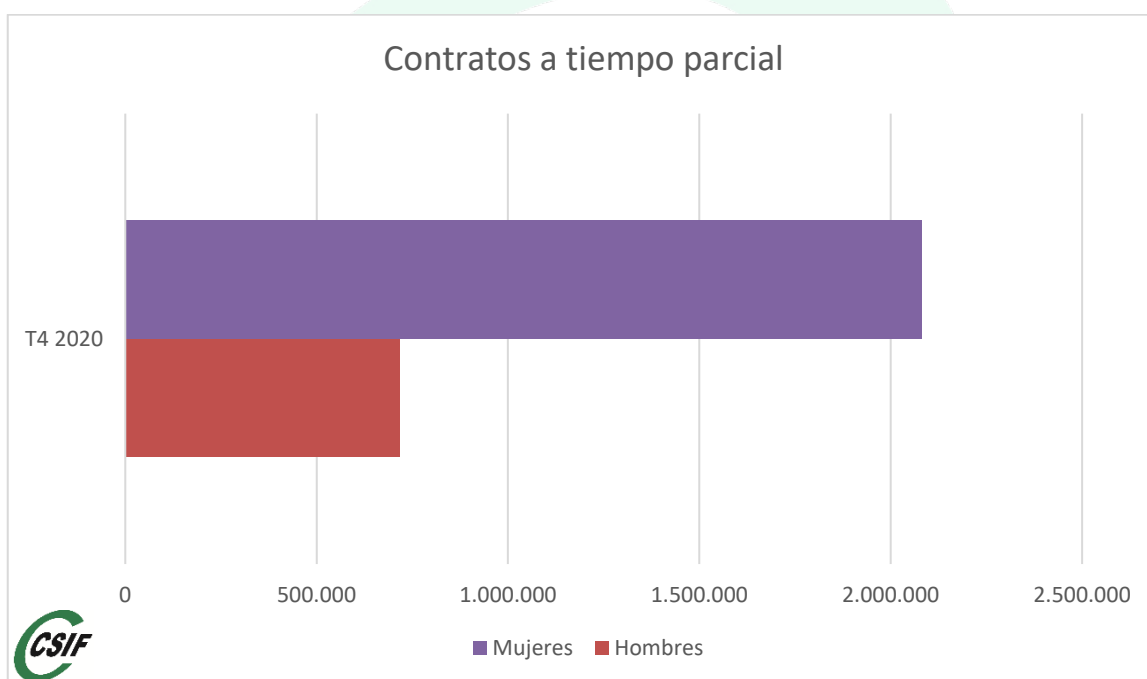


Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa

- Contratos parciales por cuidado de menores, dependientes u obligaciones familiares:

También aumenta en el último año la proporción de mujeres ocupadas a tiempo parcial por cuidado de menores, dependientes u obligaciones familiares.

El 94,18 por ciento de las personas que trabajan a tiempo parcial por este motivo son mujeres.

En 2019 había 12,7 mujeres a tiempo parcial por cada hombre y en 2020 hay 16,2.

Esta brecha, por tanto, ha empeorado un 27% en el último año.

T4 2020: 25.800 hombres frente a 417.500 mujeres.

T4 2019: 36.500 hombres frente a 463.800 mujeres.



- Distribución por rama de actividad:

Por otra parte, si se observa la **distribución por rama de actividad**, comprobamos que las mujeres son mayoritarias en 3 de las más golpeadas por la crisis en términos de empleo: **Hostelería, Administrativas, Servicios y Actividades de los hogares.**

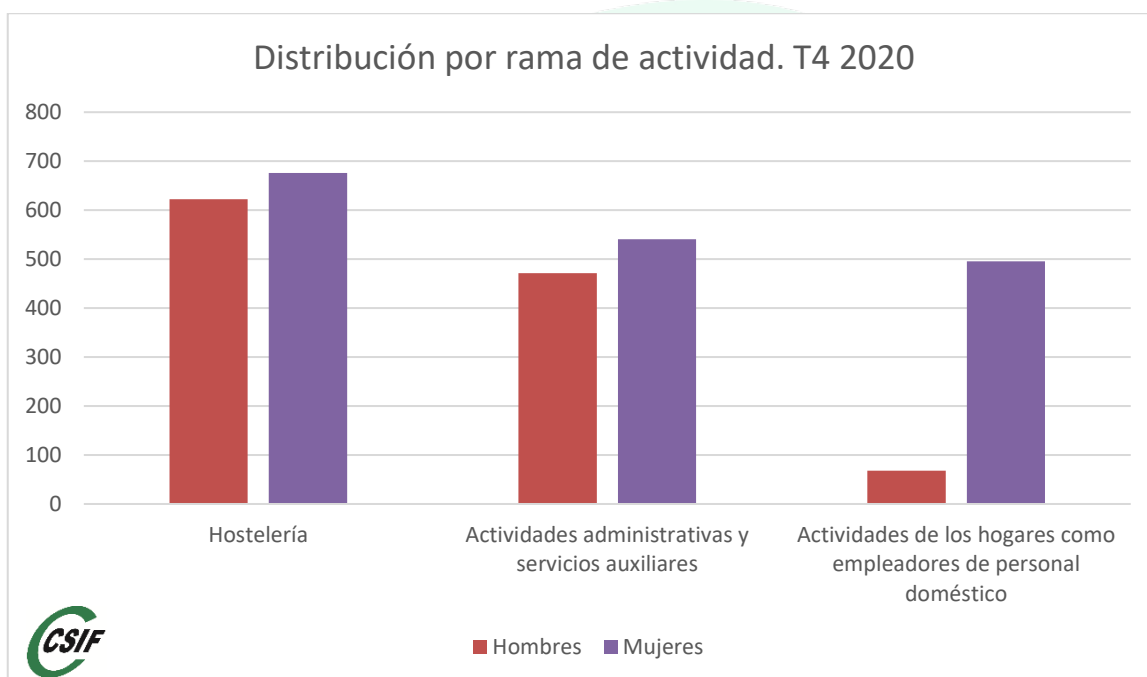


Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa

- Afiliación a la Seguridad Social:

En términos de Seguridad Social, según los últimos datos, correspondientes al mes de enero vemos que **sigue habiendo más afiliados que afiliadas: 53,37 por ciento hombres y 46,63 por ciento mujeres.**



Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la Seguridad Social

Y en proporción ha habido un mayor descenso en la afiliación de mujeres (-2,83 por ciento: -255.498) respecto a la de los hombres (-2,54 por ciento: -262.129), del 12 de marzo de 2020 al 31 de enero de 2021.

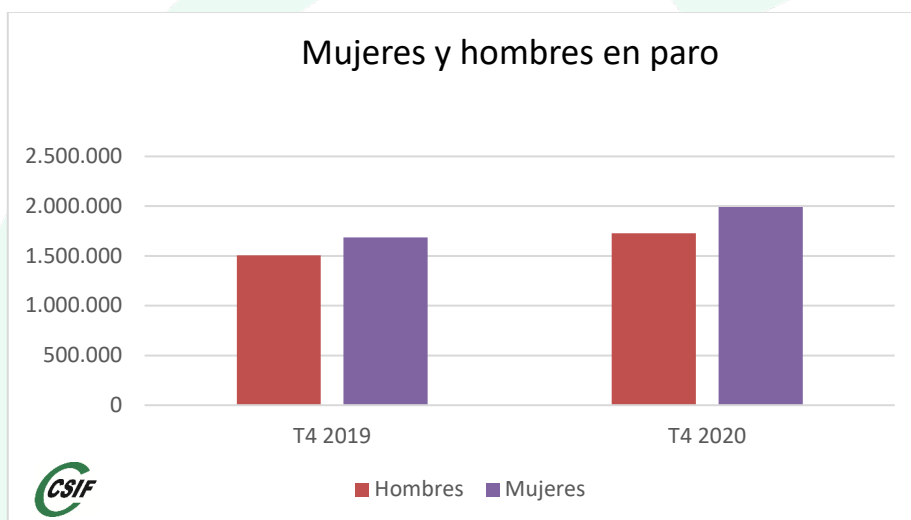
- Mujeres y hombres en paro:

También se ha ampliado la diferencia entre mujeres y hombres en paro.

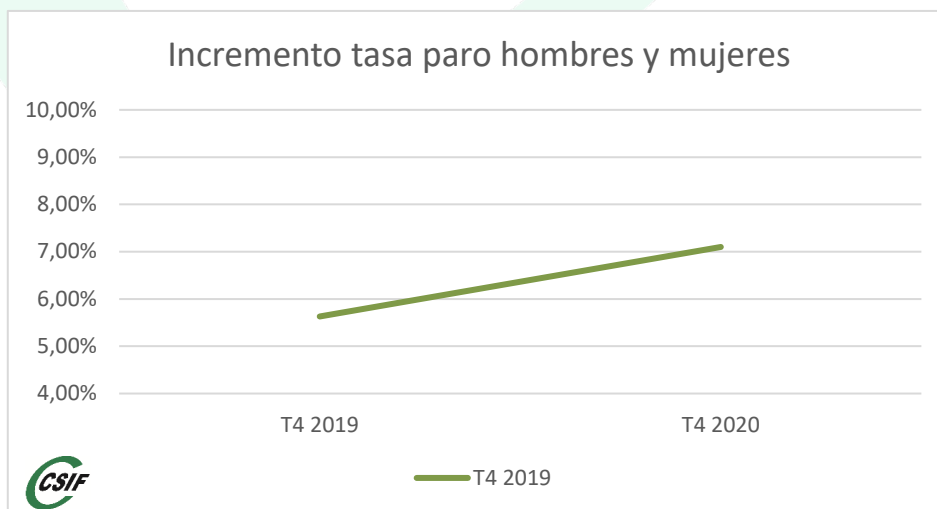
Hombres parados T4 2020: 1.728.400 (46,5 por ciento) frente a 1.991.400 mujeres (53,5 por ciento).

Hombres parados T4 2019: 1.506.100 (47,2 por ciento) frente a 1.685.800 mujeres (52,8 por ciento).

El año pasado había 179.700 mujeres más en paro que hombres (5,7 puntos de diferencia) y ahora hay 263.000 más (una diferencia de 7,1 puntos).



Gráficos elaborados por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa

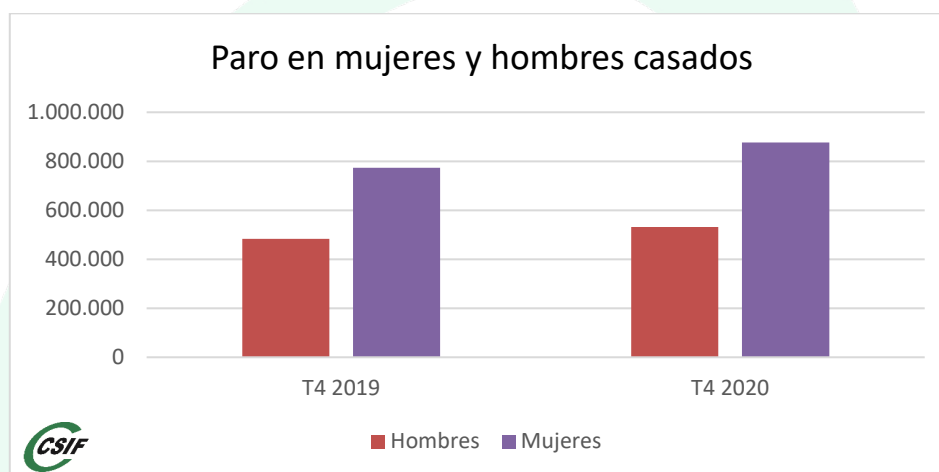


- Datos de paro en matrimonios españoles:

En los matrimonios españoles hay más mujeres que hombres en paro, y la cifra además se ha incrementado respecto al año pasado. Por cada 5 hombres en paro hay 8 mujeres (un 4,5 por ciento más que en 2019).

Hombres parados T4 2020: 532.300 frente a 876.100 mujeres (343.800 más).

Hombres parados T4 2019: 483.500 frente a 773.900 mujeres (290.400 más).



Gráficos elaborados por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa



- Mujeres y hombres en ERTE:

Asimismo, hay un mayor número de mujeres en ERTE que hombres: 382.644 frente a 356.325.

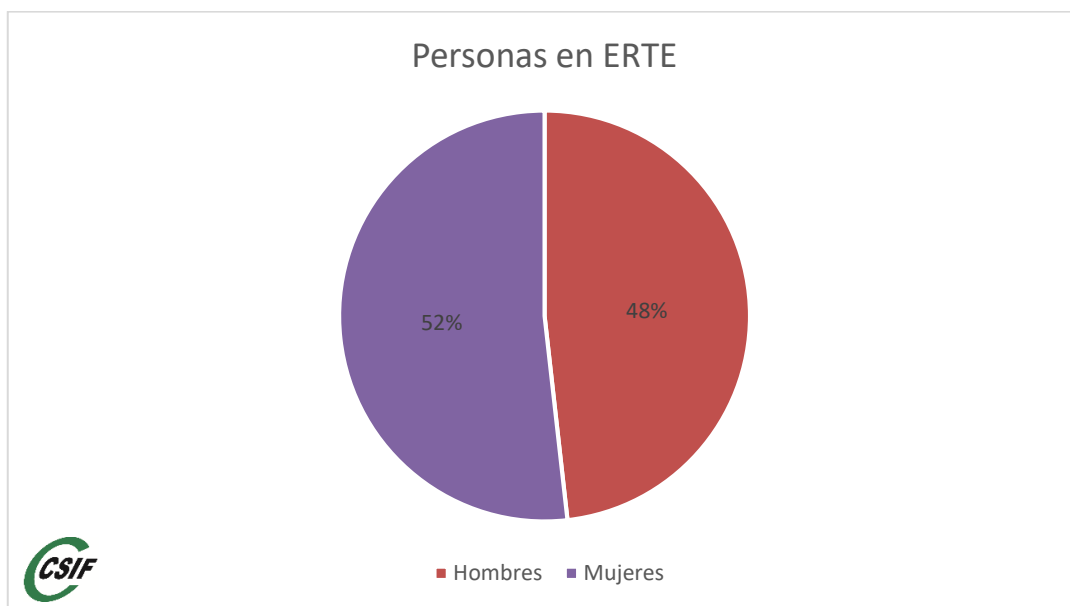


Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la Seguridad Social





BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- Brecha:

La brecha salarial de género también es una realidad en las Administraciones Públicas, un ámbito que depende directamente de los poderes públicos y que, en teoría, debería ser ejemplar para el conjunto del mercado laboral.

Según datos del propio Ministerio de política territorial y función pública, en su informe de situación de la mujer en la Administración General del Estado, las mujeres cobran entre 1 y 1,5 euros menos por hora de trabajo que los hombres, siendo la más elevada entre el personal funcionario alcanzando el 8,1%.

Si analizamos esta circunstancia en cuanto a departamentos ministeriales, los que tienen mayor brecha salarial por género son asuntos exteriores, unión europea y cooperación y Justicia, con una brecha por encima de un 10%, y les siguen Hacienda y el Ministerio de Interior, cerca del 9%.

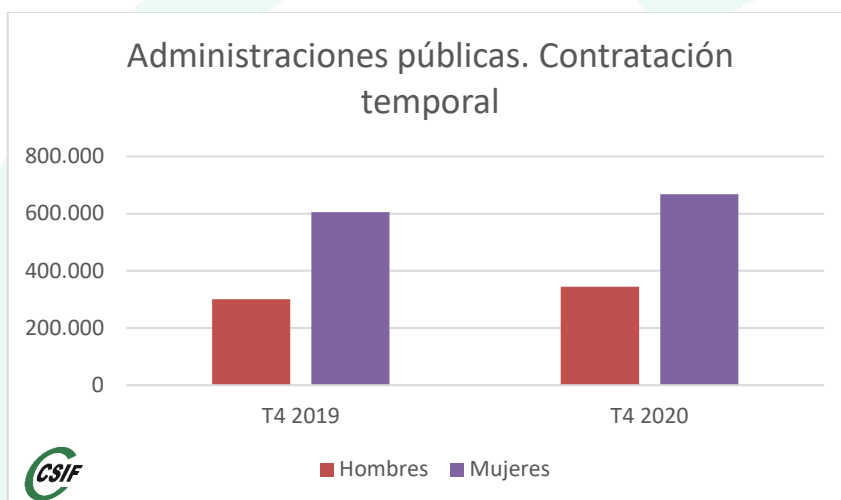
Además, si realizamos el análisis por grupo o escala, la mayor brecha salarial de género se da en el grupo C1, con un 6,3% siendo éste el grupo más numeroso de toda la AGE, con 52.553 efectivos.

- Contratación temporal Administraciones públicas:

Además, la brecha en la contratación temporal **también aumenta en las administraciones públicas.**

Contratos temporales de hombres en el sector público T4 2020: 344.100 hombres frente a 667.500 mujeres (323.400 más).

Contratos temporales de hombres en el sector público T4 2019: 300.300 frente a 605.000 mujeres (304.700 más).



Gráficos elaborados por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa



- Puestos de responsabilidad:

En cuanto a la distribución de mujeres y hombres según nivel, observamos como en niveles inferiores existe una tendencia a mayor porcentaje de mujeres respecto de hombres.

Distribución por sexo y nivel para cada grupo o escala de personal funcionario

	A1		A2		C1		C2		E	
	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres
12	0	0	0		0		0		5	0,0%
13	0	0	0		0		1	100,0%	126	30,2%
14	0	0	0		30	10,0%	4.418	61,2%	28	7,1%
15	0	0	0		15.035	33,3%	5.643	70,4%	0	
16	0	0	0		2.846	50,0%	3.989	64,7%	0	
17	0	0	0		7.410	41,7%	10.152	65,8%	0	
18	0	0	817	41,9%	8.212	52,3%	9.496	72,5%	0	
19	0	0	67	11,9%	912	14,3%	2	0,0%	0	
20	0	0	1.361	48,9%	5.734	60,6%	17	58,8%	0	
21	0	0	2.009	69,6%	671	16,8%	0		0	
22	31	48,4%	2.954	51,4%	11.844	49,4%	36	77,8%	0	
23	275	40,7%	1.022	56,3%	1	100,0%	0		0	
24	3.398	55,9%	8.547	52,3%	54	53,7%	18	77,8%	0	
25	264	47,0%	779	40,4%	0		0		0	
26	5.023	52,9%	9.566	52,4%	17	41,2%	6	66,7%	0	
27	2.657	46,0%	1	0,0%	2	50,0%	0		0	
28	7.384	46,5%	13	46,2%	8	37,5%	1	100,0%	0	
29	3.042	39,7%	0		1	0,0%	0		0	
30	2.411	42,2%	6	83,3%	7	71,4%	2	50,0%	0	
Otros	125	16,8%	0		0		0		0	

*Gráfico Informe de situación de la mujer en la
Administración General del Estado*

- Distribución por sexo de los niveles 28, 29 y 30:

El análisis de distribución de hombres y mujeres en puestos 28, 29 y 30 nos muestra que existe segregación vertical en los puestos más altos de la Administración; el porcentaje de mujeres disminuye según avanzan los puestos de mayor responsabilidad.

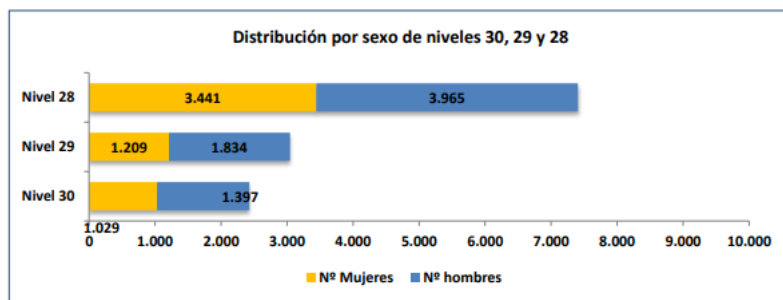


Gráfico Informe de situación de la mujer en la Administración General del Estado

- Teletrabajo:

Una de las consecuencias de la pandemia del covid ha sido el incremento de la modalidad del teletrabajo. Pues bien, los datos de la Administración General del Estado facilitados a CSIF también revelan diferencias que, aunque no inciden en el salario, muestran la disparidad en el reparto de responsabilidades familiares y la persistencia de los roles de género.

Según datos de enero 2021, hay 22.879 mujeres acogidas a esta modalidad de trabajo a distancia, frente a 16.650 hombres (**por cada 5 hombres hay 7 mujeres teletrabajando**).

Según los mismos datos, **del total de personas teletrabajando 4.634 mujeres lo hacen para el cuidado de menores y mayores, frente a 2.735 hombres, es decir, casi el doble.**

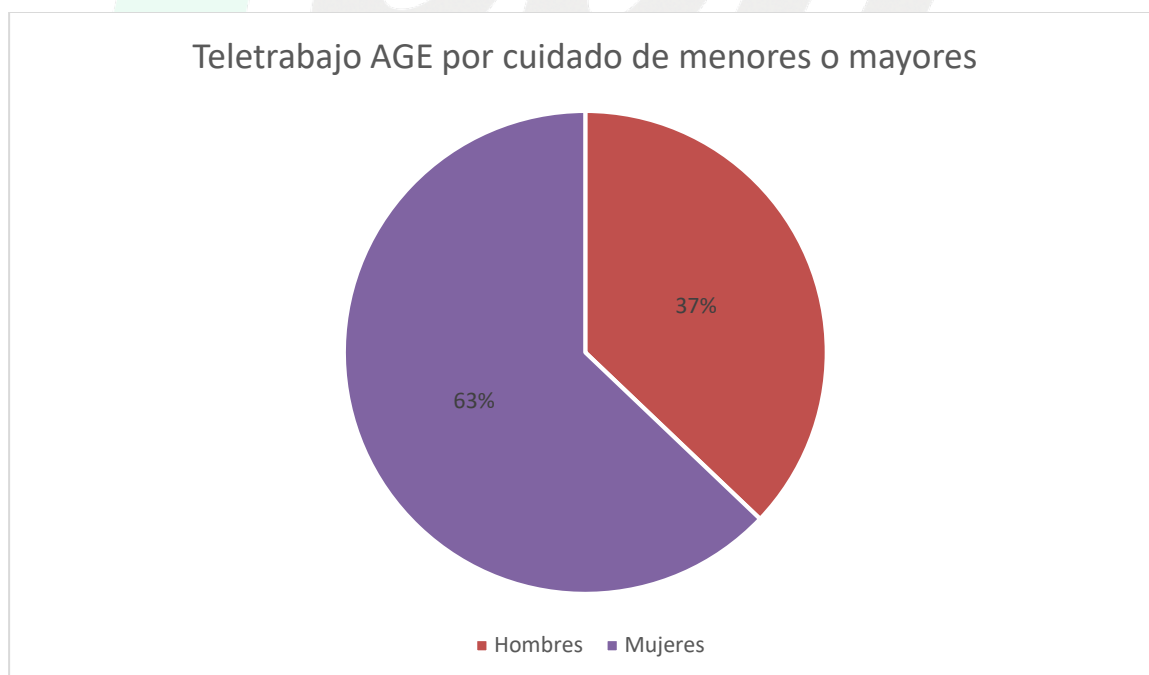


Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la AGE



A parte de la Administración General del Estado desde CSIF seguimos denunciando que **aun 10 Comunidades Autónomas no cuentan con Planes de Igualdad** para todos sus empleados y empleadas públicas; estas son: **Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Extremadura, Galicia, La Rioja y Comunidad de Madrid**

Por tanto, unos 800.000 empleados y empleadas públicas (el 60 por ciento de los empleados autonómicos), de los cuales casi 590.000 son mujeres, no cuentan con directrices para abordar cuestiones tan relevantes como la brecha salarial, el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones, la conciliación o medidas contra el acoso sexual o por razón de sexo o la violencia de género.

Las Administraciones públicas deberían ser ejemplo y mostrar su compromiso con la igualdad; por ello deben realizar un diagnóstico para conocer la realidad en la que hombres y mujeres realizan su trabajo. Cuestiones como la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, el desarrollo de la carrera profesional, la brecha salarial, los permisos y licencias relacionados con la conciliación y corresponsabilidad, y un largo etcétera, son fundamentales para conocer si se respeta el principio de igualdad.

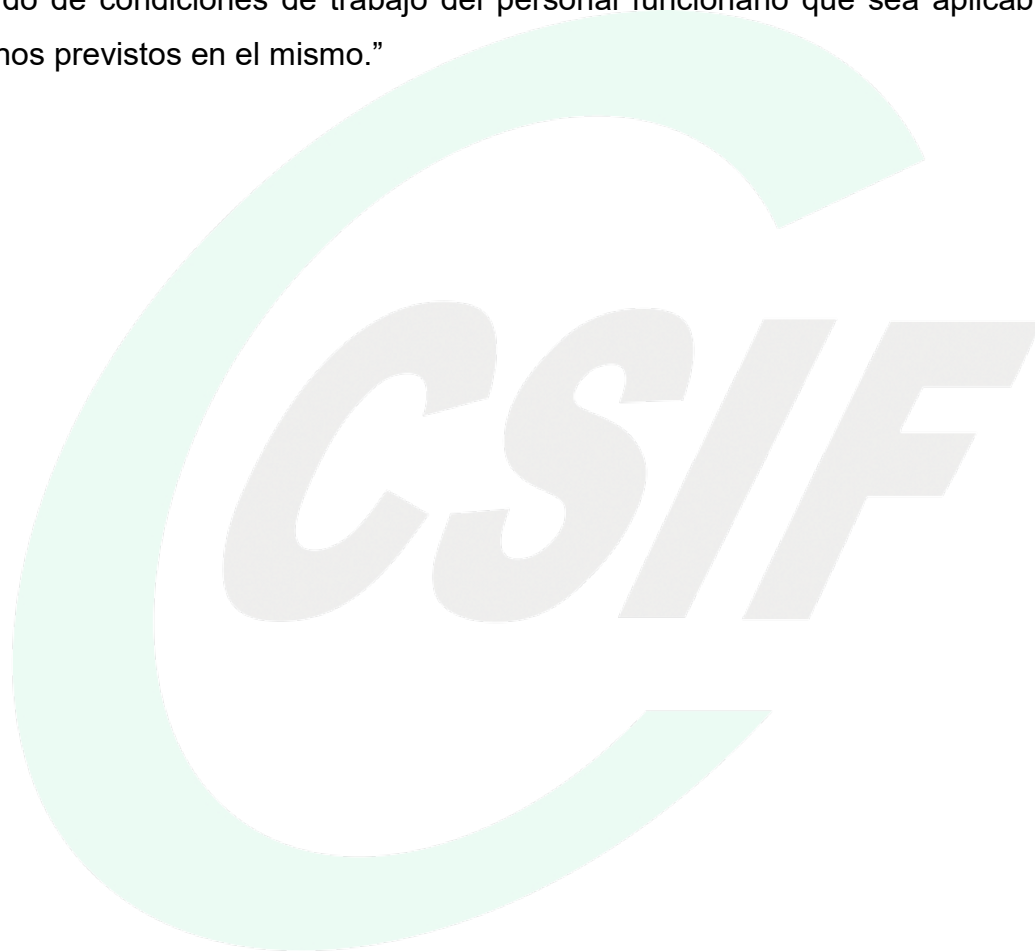
Por ello desde CSIF, instamos al Ministerio de Igualdad que exija el cumplimiento de la ley también por parte de las Administraciones públicas de las Comunidades Autónomas tal y como marca el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en su disposición adicional séptima:

Planes de igualdad:



“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán 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.”







Conclusiones:

En definitiva, la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 ha puesto de manifiesto, más aún si cabe, las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Ellas siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad.

Además, son las mujeres quienes ocupan, de forma mayoritaria, los contratos temporales y a tiempo parcial. Su incorporación al mercado laboral no se ha realizado en igualdad de condiciones ya que son ellas quienes, de forma mayoritaria, se encargan de las responsabilidades domésticas y familiares.

En muchas ocasiones la falta de conciliación de la vida familiar y profesional frena no solo el acceso al empleo sino también la carrera profesional o promoción, debido a barreras determinadas por los sesgos de género de nuestra sociedad.

El teletrabajo, medida esencial sin duda en tiempos de pandemia, no ha sido una tarea fácil y muchas mujeres se han visto forzadas a realizar dobles jornadas para compaginar trabajo y cuidados. Que la sociedad comprenda la importancia de la corresponsabilidad es esencial para avanzar en Igualdad.





Por todo ello desde CSIF Reclamamos:

- Análisis y evaluación anual de la brecha salarial de género tanto en administraciones públicas como en empresas privadas, con especial atención a la retribución por trabajo de igual valor.
- Incluir en los planes de reconstrucción medidas específicas contra la situación de desigualdad de las mujeres, incluida la brecha salarial.
- Eliminar la segregación horizontal y vertical, así como mejorar la representación de la mujer en puestos de responsabilidad.
- Fomentar medidas de conciliación y corresponsabilidad eficaces y evaluables.
- Creación de una red amplia de escuelas infantiles de 0 a 3 años de carácter público y gratuito.
- Garantizar la perspectiva de género en las negociaciones de los convenios colectivos.
- Creación de la figura del delegado/a sindical especializada en Igualdad y contra la violencia de género en cada centro de trabajo que pueda velar por el cumplimiento de la Igualdad dentro del ámbito laboral.
- Integración del enfoque de género en las Administraciones públicas y la negociación y puesta en marcha de Planes de Igualdad todavía pendientes.



Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)

C/ Fernando el Santo, 17. 28010 Madrid Telf.: 91 567 44 69