

### ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

La desigualdad o brecha salarial de género, alude a la distancia en la retribución media de mujeres y hombres, debidas tanto a las discriminaciones salariales directas e indirectas, como a las diferencias existentes en el empleo de mujeres y hombres. Es decir, que la brecha salarial es producto tanto de las discriminaciones retributivas como de otros factores, como la segregación por sexos existente en la organización social y sus estructuras, incluido el empleo, que determina que hombres y mujeres ocupen, de un modo sistemático, distintas posiciones y espacios en el acceso a determinados puestos de trabajo y ocupaciones, en el tipo de contratación, en la promoción en las empresas, en la asunción de las responsabilidades familiares, etc.

### DATOS SOBRE BRECHA SALARIAL EN GRANADA

Según los datos del Estudio Mercado de Trabajo y Pensiones de la Agencia Tributaria para el año 2017, del total de 361.320 asalariados/as en la provincia de Granada, un 46,21 % fueron mujeres (166.995). Así la evolución de la brecha salarial en Granada quedaría de la siguiente forma:

#### Salarios medios al año en euros en Granada:

| AÑO  | HOMBRES (€) | MUJERES (€) | DIFERENCIA (€) | BRECHA SALARIAL |
|------|-------------|-------------|----------------|-----------------|
| 2008 | 18.112      | 13.194      | 4.918          | -27,15 %        |
| 2009 | 18.010      | 13.714      | 4.296          | -23,85 %        |
| 2010 | 17.843      | 13.751      | 4.092          | -22,93 %        |
| 2011 | 17.521      | 13.668      | 3.853          | -21,99 %        |
| 2012 | 16.817      | 13.063      | 3.754          | -22,32 %        |
| 2013 | 16.198      | 12.985      | 3.213          | -19,84 %        |
| 2014 | 15.909      | 12.913      | 2.996          | -18,83 %        |
| 2015 | 16.153      | 13.192      | 2.961          | -18,33 %        |
| 2016 | 16.346      | 13.441      | 2.905          | -17,77 %        |
| 2017 | 16.569      | 13.596      | 2.973          | -17,95%         |

Estos datos señalan que la brecha salarial se ha reducido en Granada, entre 2008 y 2016, pero no porque hayan mejorado los salarios de las mujeres, sino porque han ido empeorado los de los hombres, y cuando los salarios han subido, los de las mujeres lo han hecho en menor medida que lo de los hombres. Sin embargo, vemos que en 2017 aumenta la brecha salarial. A pesar de que han aumentado las rentas del trabajo respecto al año anterior.

Así, las granadinas cobraron de media 13.596€ en el año en 2017 mientras que en el caso de los hombres, esta cifra asciende a 16.569€, lo que supone una brecha salarial del 17,95% en el año 2017 en Granada, es decir que para percibir el mismo salario las mujeres granadinas tienen que trabajar 66 días naturales más.

Los datos publicados establecen además que de las 166.995 asalariadas en Granada, más de la mitad (51,36%) en concreto 85.776 mujeres, perciben un salario igual o inferior al SMI, de las cuales, 58.919 tuvieron un salario medio anual de sólo 1.863 euros, y 26.857, de 7.398 euros.

Por sectores de actividad, el salario medio en el año 2017 en Granada ha sido el siguiente:

| SECTOR                                       | HOMBRES (€) | MUJERES (€) | DIFERENCIA (€) | BRECHA SALARIAL (%) |
|--|-------------|-------------|----------------|---------------------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 3.846       | 2.321       | 1.525          | -39,65              |
| Industria                                    | 18.663      | 11.979      | 6.684          | -35,81              |
| Servicios a las empresas                     | 15.220      | 10.649      | 4.571          | -30,03              |
| Entid. financieras y aseguradoras            | 39.857      | 28.034      | 11.823         | -29,66              |
| Comercio, reparaciones y transporte          | 16.209      | 11.420      | 4.789          | -29,54              |
| Información y comunicaciones                 | 22.518      | 16.110      | 6.408          | -28,45              |
| Otros servicios personales y de ocio         | 10.390      | 7.660       | 2.730          | -26,27              |
| Industria extractiva, energía y agua         | 24.464      | 19.117      | 5.347          | -21,85              |
| Servicios sociales                           | 24.141      | 19.078      | 5.063          | -20,97              |
| Construcción y activ. inmobiliarias          | 13.761      | 11.392      | 2.369          | -17,21              |

La brecha salarial más alta la sufren las 12.147 trabajadoras de la agricultura, (39,65%), seguido por la Industria, en la que prácticamente las 5.856 asalariadas de este sector lo están en el subsector de la industria agroalimentaria, concretamente en el manipulado, feminizado casi en su totalidad. Igual ocurre en Servicios a las empresas, con una brecha salarial del 30,03% y 18.511 empleadas, donde se incluirían sectores muy feminizados como limpieza. Respecto a Información y Comunicaciones y Entidades financieras y Aseguradoras, la brecha salarial viene por el tipo de contrato, y porque que los directivos de este tipo de empresas, con sueldos muy por encima de la media, son en su gran mayoría hombres.

Paradójicamente, el sector de la construcción, con menor presencia femenina (sólo 3.693 empleadas), es el que menor brecha salarial presenta, con "sólo" un 17,21%, aunque ha aumentado respecto a años anteriores.

En cuanto a **prestaciones por desempleo** en Granada en el año 2017, la diferencia entre los que cobran los desempleados granadinos respecto a las desempleadas granadinas es del 5,29%,

|                            | HOMBRES (€) | MUJERES (€) | DIFERENCIA (€) | BRECHA (%) |
|----------------------------|-------------|-------------|----------------|------------|
| PRESTACIÓN MEDIA ANUAL (€) | 2.984       | 2.826       | 158            | -5,29%     |

En el caso de las **pensiones de jubilación**, la pensión media anual de una mujer en la provincia de Granada en el año 2017 ha sido un 24,20% menor que la pensión de un hombre. Y es que la brecha salarial a lo largo de toda la vida laboral de mujeres y hombres se traduce en pensiones de jubilación o incapacidad de menor cuantía para las mujeres en líneas generales.

|                     | HOMBRES (€) | MUJERES (€) | DIFERENCIA (€) | BRECHA (%) |
|---------------------|-------------|-------------|----------------|------------|
| PENSIÓN MEDIA ANUAL | 14.510      | 10.998      | 3.512          | -24,20%    |

## **CONCLUSIONES**

Destacar la importancia de defender una igualdad salarial entre mujeres y hombres, que pasa por que exista un mercado de trabajo también igualitario, teniendo en cuenta que la igualdad laboral de las mujeres va a determinar enormemente su estatus económico y social.



**Brecha Salarial en Granada**  
**22 de febrero de 2019**  
**Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres**

La empleabilidad de las mujeres es directamente proporcional con los recursos públicos de conciliación que existan y su accesibilidad; la reforma laboral y los recortes estructurales han limitado aún más el acceso a las mujeres al empleo en igualdad de condiciones. La igualdad de género no avanza, y esto se debe a los retrocesos que ha supuesto para las mujeres la gestión de la crisis económica, que quiere volver a los roles tradicionales del patriarcado, situando a las mujeres en el ámbito privado, situación que UGT Granada viene denunciando sistemáticamente.

La conclusión más importante es que las mujeres siguen percibiendo menor remuneración que los hombres, independientemente de que realicen o no un trabajo similar.

La legislación actual, tanto a nivel europeo como nacional, es insuficiente para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres y así lo ha señalado en reiteradas ocasiones el Parlamento Europeo. Por tanto, UGT denuncia la falta de un marco normativo exhaustivo que realmente elimine esta penalización económica que soportan las mujeres y exige la aprobación de una Ley de Igualdad consensuada con los agentes sociales.

UGT asume la enorme responsabilidad de introducir en las mesas de negociación colectiva cláusulas que eliminen o reduzcan las brechas salariales. Pero este recorrido se allanaría con una ley de igualdad salarial, que además de avanzar en los conceptos, incluya la obligatoriedad de introducir la igualdad salarial en todos los Convenios Colectivos y Planes de Igualdad. Una ley que cuente con presupuesto económico suficiente, para que quienes negocian tengan una alta capacitación en el análisis de los trabajos de igual valor. Pero también es necesaria una Inspección de Trabajo cualificada para detectar las múltiples vías a través de las cuales se discrimina a las mujeres en el empleo y se las penaliza con salarios inferiores a los de sus compañeros.