

# **IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR**

**INFORME SOBRE DESIGUALDADES SALARIALES**

---



**22 de febrero de 2012**



## ÍNDICE:

### 1. Introducción

### 2. Diferencias salariales en la Unión Europea

### 3. Diferencias salariales en España

**3.1. *El salario medio de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres en todas las Comunidades Autónomas***

**3.2. *Las altas tasas de desempleo de hombres reducen la brecha salarial***

**3.3. *En todos los sectores de actividad económica las mujeres cobran menos***

**3.4. *Las categorías profesionales, provocan una fuerte discriminación salarial***

**3.5. *El tipo de jornada influye en las diferencias salariales***

**3.6. *La modalidad de contratación afecta a la brecha salarial***

**3.7. *La brecha salarial afecta a todas las mujeres independientemente de su edad***

### 4. Repercusión de las discriminaciones salariales, en la protección social de las mujeres

**4.1. *Las mujeres tienen menor acceso que los hombres a las prestaciones por desempleo***

**4.2. *Más mujeres pensionistas con menos pensión***

**4.3. *A mayor edad, más diferencia en la pensión***

**4.4. *Feminización de las pensiones no contributivas***

### 5. Conclusiones

## 1. Introducción:

La persistencia de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en nuestro país, ponen de manifiesto las escasas medidas puestas en marcha para su eliminación. Por ello desde UGT hemos de seguir insistiendo, en demandar de los poderes públicos un mayor compromiso con la eliminación de estas diferencias. La igualdad salarial es una reivindicación histórica en nuestra organización, que en el día a día se traduce en la articulación de medidas dirigidas a la negociación colectiva con el fin de eliminar esta discriminación. Con motivo del 22 de febrero, analizamos el estado de la brecha salarial teniendo como referencia distintas variables.

El Parlamento Europeo considera la lucha contra las diferencias salariales entre mujeres y hombres una prioridad política. En noviembre de 2008, aprobó una resolución que dirigió a la Comisión con peticiones y recomendaciones sobre la aplicación del principio de igualdad salarial para hombres y mujeres. Entre las recomendaciones, pide a la Comisión que le presente, basándose en el artículo 141 del Tratado CE, y antes del 31 de diciembre de 2009, una propuesta legislativa sobre la revisión de la legislación existente en relación con la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres.

En esa misma resolución se pide a las Instituciones europeas que organicen un Día Europeo por la Igualdad Salarial, tomando para ello el día en que, por término medio, las mujeres de Europa hayan obtenido la retribución que los hombres ganan de media en un año, y que servirá para concienciar a la sociedad sobre la diferencia de retribución existente e impulsar a todos los agentes implicados a tomar iniciativas adicionales para eliminar esa diferencia de retribución;

La Comisión Europea ha propuesto este año el día 2 de marzo, como la segunda jornada europea de la igualdad de salarios, simbolizando, que de media, una mujer debe trabajar 62 días más al año, para ganar el salario medio de un hombre en 2011, ya que la diferencia se ha concretado en un 17,1 por ciento. El año pasado al ser una diferencia un poco mayor, la primera jornada se celebró el día 5 de marzo. A imagen y semejanza de la decisión de la Comisión Europea, los distintos países miembros han optado por fechas distintas, resultado de la cifra de discriminación salarial, para conmemorar este día en sus respectivos países.

En España, teniendo en cuenta que la diferencia salarial, en cómputo hora, homologada con la metodología de la Unión Europea, es del 16,1 por ciento, ( $16,1 \times 365 / 100 = 58,76$ ), las mujeres españolas deben trabajar 59 días más que un hombre para obtener el mismo salario. Las españolas siguiendo el ejemplo de la Comisión Europea deberíamos fijar para este año, el Día de la Igualdad Salarial, el 28 de febrero. Pero teniendo como referencia que el 26 de febrero de 2010, el Consejo de Ministros, acordó promover el reconocimiento internacional del día 22 de febrero como el "Día por la igualdad salarial". Coincide además que en España la diferencia salarial entre mujeres y hombres se ha mantenido casi invariable durante los dos últimos años analizados, situándose en torno al 22 por ciento, por tanto, desde UGT hemos optado por mantener el 22 de febrero como el día para denunciar



que la desigualdad salarial se ceba con las mujeres, sea cual sea su profesión u oficio, su categoría profesional, su tipo de contrato o su jornada laboral, incluso, independientemente de la Comunidad Autónoma donde resida.

La desigualdad salarial, además de ser una discriminación en sí misma, es causa y consecuencia de otras discriminaciones, en el ámbito laboral y familiar. Al percibir salarios más bajos, las mujeres son las mayores beneficiarias de los permisos no retribuidos, reducciones de jornada, con la reducción proporcional de salario, o a una excedencia, con ausencia total de salario, porque las rentas familiares se ven menos afectadas que si fuera un hombre quién accediera a esos mismos derechos. Por tanto las diferencias salariales en la estructura económica familiar, adjudica el disfrute de permisos por cuidados familiares a las mujeres. Pero al mismo tiempo el disfrute de dichos permisos, opera en detrimento de las mujeres a la hora de ser contratadas. Solamente la posibilidad de que una mujer pueda acceder a ese tipo de permisos, determina la entrada o no de las mujeres en el mercado de trabajo y las condiciones en las que accede. Se les ofrece en muchas ocasiones el trabajo a tiempo parcial como única vía de acceso al empleo remunerado, para facilitarles una conciliación de la vida laboral y familiar, cuando la mayoría de las mujeres prefieren acceder a una jornada a tiempo completo.

El salario es la vía a través de la cual la clase trabajadora accede a su independencia, y accede a una serie de derechos vinculados a su participación laboral. La brecha salarial, no sólo supone una discriminación en el día a día de nuestro trabajo asalariado, sino que tiene repercusión en las desigualdades que forja, hipotecando el futuro de protección social de las mujeres, el desempleo es la primera parada a la que se ven sometidas una parte importante de las mujeres, más ahora en tiempos de crisis económica y financiera y en esta interrupción de su vida laboral, comprueban que sus inferiores salarios se traducen en menores cuantías que las de un hombre, al acceder a la prestación por desempleo.

Y lo mismo sucede al finalizar la vida laboral y acceder a una pensión de jubilación. La situación de desventaja que han sufrido las mujeres al acceder o no al trabajo asalariado y en las condiciones que lo han hecho las que han participado de él, se perpetúan a lo largo de toda su vida. Así nos encontramos que las mujeres son la mayoría de las receptoras de pensiones no contributivas, y ocupan buena parte de las pensiones más bajas. Como consecuencia, hay más mujeres que hombres que viven dentro de la pobreza tras la jubilación. El acceso a la formación universitaria de las mujeres en las últimas décadas, no ha conseguido refutar el argumento tantas veces esgrimido, que las diferencias salariales, se explicaban por escaso acceso de las mujeres a la formación.

Este informe, elaborado con motivo del Día por la igualdad salarial, pretende ofrecer las cifras más recientes que disponemos, y que ponen de manifiesto lo poco que se avanza en la eliminación de estas diferencias entre mujeres y hombres.

## 2. Diferencias salariales en la Unión Europea

Al analizar las diferencias salariales en la Unión Europea, se toma como referencia el salario hora bruto, entre mujeres y hombres, teniendo como referencia las empresas con más de diez asalariados. Esta comparación refleja una discriminación salarial media de un 17,1 por ciento que perciben menos las mujeres que los hombres en la Unión Europea. En el caso de España, nos situamos ligeramente por debajo de la media europea con una discriminación del 16,7 por ciento.

DIFERENCIAS SALARIALES EN LA UNIÓN EUROPEA, EN RELACIÓN A LAS TASAS DE EMPLEO Y PARO EN 2009

	<b>Diferencia salarial H/M</b>	<b>Tasa de empleo de mujeres</b>	<b>Tasa de paro de mujeres</b>	<b>Tasa de empleo hombres</b>	<b>Tasa de paro de hombres</b>
<b>Unión Europea (27 países)</b>	<b>17,1</b>	<b>58,4</b>	<b>9,0</b>	<b>70,7</b>	<b>9,1</b>
<b>Alemania</b>	23,2	65,2	7,3	75,4	8,1
<b>Austria</b>	25,4	66,4	4,6	76,9	5,0
<b>Bélgica</b>	8,8	56,0	8,1	67,2	7,8
<b>Bulgaria</b>	15,3	58,3	6,6	66,9	7,0
<b>República Checa</b>	25,9	56,7	7,7	73,8	5,9
<b>Chipre</b>	21,0	62,5	5,5	77,6	5,2
<b>Dinamarca</b>	16,8	73,1	5,4	78,3	6,5
<b>Eslovaquia</b>	21,9	52,8	12,8	67,6	11,4
<b>Eslovenia</b>	3,2	63,8	5,8	71,0	5,9
<b>España</b>	16,7	52,8	18,4	66,6	17,7
<b>Estonia</b>	:	63,0	10,6	64,1	16,9
<b>Finlandia</b>	20,1	67,9	7,6	69,5	8,9
<b>Francia</b>	16	59,9	9,8	68,3	9,3
<b>Grecia</b>	:	48,9	13,2	73,5	6,9
<b>Hungría</b>	17,1	49,9	9,7	61,1	10,3
<b>Irlanda</b>	12,6	57,4	8,0	66,3	14,9
<b>Italia</b>	5,5	46,4	9,3	68,6	6,8
<b>Letonia</b>	14,9	60,9	13,9	61,0	20,3
<b>Lituania</b>	15,3	60,7	10,4	59,5	17,1
<b>Luxemburgo</b>	12,5	57,0	5,9	73,2	4,5
<b>Malta</b>	6,9	37,6	7,6	71,6	6,6
<b>Países Bajos</b>	19,2	71,5	3,8	82,4	3,7
<b>Polonia</b>	9,8	52,8	8,7	66,1	7,8
<b>Portugal</b>	10,0	61,6	:	71,1	:
<b>Reino Unido</b>	20,6	65,0	6,4	74,8	8,6
<b>Rumanía</b>	8,1	52,0	5,8	65,2	7,7
<b>Suecia</b>	16,0	70,2	8,0	74,2	8,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat



La República Checa (25,9%), Austria (25,4 %) y Alemania (23,2%), presentan las diferencias salariales más elevadas sobrepasando o próximas al 25 por ciento. Seguidas de Eslovaquia (21,9%) y Chipre (21,0 %). Las diferencias más bajas, se producen en Eslovenia (3,2 %, cuyo salario mínimo interprofesional para 2009 fue de 589,19 euros), seguida de Italia (5,5 %) y Malta (6,9 %, cuyo salario mínimo para 2009, fue de 634,88 euros). Analizando otras variables además de la diferencia de salarios, Eslovenia es el país de los veintisiete, que presenta la situación más igualitaria, no solo las diferencias de salarios entre sexos son bajas, sino que además las tasas de desempleo son bajas y similares entre sexos y lo que es más, las tasas de empleo son similares y las de las mujeres son altas. Italia y Malta, a pesar de sus bajas diferencias de salarios entre sexos, sin embargo tienen las tasas de ocupación de mujeres más bajas de la Unión Europea.

Finlandia y Dinamarca con una alta tasa de ocupación de mujeres muy similar a la los hombres y con tasas de desempleo similares, más altas en el caso de Finlandia, sin embargo estos países soportan diferencias salariales elevadas. Alemania que presenta los índices de paro más bajos de su historia reciente, a pesar de ser mucho más elevados de los que soportó España en 2007, y unas tasas de ocupación altas, la discriminación en función del sexo en cuanto retribuciones se refiere es muy elevada. Austria, presenta una situación similar a la de Alemania, pero los índices de paro en este caso son menores. La República Checa, con una tasa de desempleo baja para las hombres, un poco más elevada para las mujeres, pone de manifiesto las discriminaciones que se producen en este país, no solo en tanto que las mujeres soportan las mayores diferencias en relación a los hombres, en lo que a salarios se refiere, sino que también soportan fuertes diferencias en la ocupación.

### **3. Diferencias salariales en España**

Para analizar las diferencias salariales en España, tenemos que tomar como referencia la Encuesta Anual de Estructura Salarial, cuyos resultados de 2009, hemos conocido en junio de 2011. Esta encuesta tiene como objetivo conocer la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupaciones.

Esta encuesta, recoge dos tipos de ganancias salariales, la ganancia hora, para poder conocer a la población trabajadora con distintos tipos de jornada y la ganancia anual, que recoge la ganancia total bruta, esta será la referencia que se mantiene a lo largo del informe, mientras que la ganancia hora, nos facilitará conocer la brecha salarial, por tipo de jornada. Encontraremos diferencias en el salario hora que recoge la Encuesta Anual de Estructura Salarial, que para esta muestra selecciona las empresas, independientemente del número de trabajadores y el salario hora que se facilita a Eurostat, que excluye a las empresas de menos de diez trabajadores.

La Encuesta de Estructura Salarial es un análisis estadístico de periodicidad cuatrienal, y ofrece mayor información que las anuales, al analizar muchas mas variables, la distribución de los salarios teniendo en cuenta, la antigüedad, el nivel



de estudios, o el tamaño de la empresa. La última Encuesta de Estructura Salarial, con datos de 2006, fue dada a conocer en 2008. Mientras que el pasado año conocimos los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2008. La proximidad de estas dos encuestas en el tiempo nos permitió el año pasado establecer una valoración entre las diferencias salariales de 2006 y 2008.

Los cambios metodológicos, para adecuar las estadísticas españolas a las europeas, no nos permiten establecer comparaciones para todas las variables, del año 2009 respecto del 2008, por este motivo solo presentaremos de manera comparativa, los resultados de las diferencias salariales en relación al sexo, las diferencias finales por Comunidad Autónoma. Las diferentes estructuras de empleo y ocupación de cada una ellas explica el arco de diferencias de unas a otras.

La diferencia de salarios en el año 2009 en España, teniendo como referencia las retribuciones anuales, se situó en un 22 por ciento, algo más elevada de la diferencia media por hora bruta, que se analiza en los análisis comparativos a nivel europeo. Las mujeres en ese año solamente percibieron el 78 por ciento del salario de los hombres.

La desigualdad de la distribución de salarios entre sexos es muy significativa. En el año 2009, el 18 por ciento de la población asalariada percibieron menos de dos tercios de la ganancia hora media. De ese dieciocho por ciento el 64,2 % fueron mujeres. El 15,2 % de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) frente al 5,6 por ciento de hombres. Y mientras que el 9,81 por ciento de los hombres, recibieron ingresos cinco veces superiores al SMI, solo un 4,77 por ciento de mujeres alcanzan esos ingresos.

A continuación analizamos estas diferencias teniendo en cuenta distintas variables.

### ***3.1.El salario medio de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres en todas las Comunidades Autónomas***

La estructura de empleo y la ocupación, no es homogénea en todas las Comunidades Autónomas, esto explica la variación de la brecha salarial de unas Comunidades a otras.

Podemos comparar como han evolucionado las diferencias del salario medio anual de hombres y mujeres en las Comunidades Autónomas respecto al año 2008, a través de las estadísticas disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Al revisar la variación de las diferencias salariales de 2009 respecto de 2008, nos encontramos que Castilla la Mancha (+2,5) y Madrid (+2), son las Comunidades Autónomas en las que se ha producido un mayor aumento de las diferencias salariales. Mientras que en Aragón (-2,6) y Andalucía (-2), se ha producido la mayor reducción entre los salarios percibidos por mujeres en relación a los hombres, respecto al año anterior.

#### PRINCIPALES RESULTADOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	Ratio Mujer / Hombre		
	2008	2009	Diferencia
<b>Total Nacional</b>	78,1	78,0	0,1
<b>Andalucía</b>	78,2	80,2	-2
<b>Aragón</b>	73,5	76,1	-2,6
<b>Asturias</b>	75,9	76,6	-0,7
<b>Baleares</b>	81,6	80,3	1,3
<b>Canarias</b>	87,8	87,2	0,6
<b>Cantabria</b>	77,5	79,4	1,9
<b>Castilla y León</b>	79,5	78,9	-0,6
<b>Castillas la Mancha</b>	83,1	80,6	2,5
<b>Cataluña</b>	75,6	76,1	-0,5
<b>Comunidad Valenciana</b>	76,8	75,9	0,9
<b>Extremadura</b>	85,7	86,8	-1,1
<b>Galicia</b>	78,9	79,4	-0,5
<b>Madrid</b>	77,2	75,2	2
<b>Murcia</b>	75,7	76,8	-1,1
<b>Navarra</b>	72,1	72,8	-0,7
<b>País Vasco</b>	77,0	77,9	-0,9
<b>La Rioja</b>	81,4	80,5	0,9
<b>Ceuta y Melilla</b>	-	-	-

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Si nos paramos a analizar las diferencias salariales por Comunidad Autónoma que se produjeron en el año 2009, resaltamos que la más elevada, sigue siendo Navarra, dónde las mujeres perciben solamente el 72,8 por ciento del salario de los hombres. Las menores diferencias las encontramos en Canarias, dónde las mujeres perciben un 87,2 por ciento del salario de los hombres y Extremadura que se sitúa en un 86,8 por ciento.

### ***3.2.Las altas tasas de desempleo de hombres reducen la brecha salarial***

La explicación la encontramos en el cálculo de las medias, una mayor pérdida de salarios más altos, en proporción a la menor pérdida de bajos salarios acorta la brecha salarial. Cuando comenzó la crisis en 2007, se empieza a producir una fuerte destrucción de empleo de hombres, con la consiguiente pérdida de un volumen importante de altos salarios. El desempleo de mujeres, ya de por sí alto al comenzar la crisis económica, aumenta, pero lo hace en menor proporción que la de hombres con la desaparición de un número más reducido de bajos salarios, estos dos factores juntos, provocan que se acorte la brecha de salarios.

Las Comunidades Autónomas, en las que las diferencias salariales entre mujeres y hombres son menores, coinciden las tasas de desempleo de mujeres más elevadas. Es el caso de Canarias que presenta la menor diferencia salarial (87,2 %) entre mujeres y hombres, durante 2009, y ha alcanzado una tasa de desempleo para los dos sexos muy elevadas, en torno al del 27 por ciento. En Extremadura, dónde la diferencia salarial entre sexos se sitúa en un 86,8 por ciento, una de las menores



diferencias salariales durante 2009, la tasa de desempleo de mujeres es del 26,64, mientras que el desempleo masculino (17,41 %) es ligeramente inferior a la media nacional.

PRINCIPALES RESULTADOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2009

	Ratio salarios Mujer / Hombre	Tasa de desempleo Mujeres	Tasa de desempleo Hombres
<b>Total Nacional</b>	78,0	19,07	18,64
<b>Andalucía</b>	80,2	27,73	25,27
<b>Aragón</b>	76,1	12,55	13,85
<b>Asturias</b>	76,6	15,17	13,46
<b>Baleares</b>	80,3	17,97	20,75
<b>Canarias</b>	87,2	27,07	26,78
<b>Cantabria</b>	79,4	13,27	12,12
<b>Castilla y León</b>	78,9	16,54	12,36
<b>Castilla la Mancha</b>	80,6	21,89	17,41
<b>Cataluña</b>	76,1	15,63	18,15
<b>Comunidad Valenciana</b>	75,9	21,75	23,22
<b>Extremadura</b>	86,8	26,64	17,46
<b>Galicia</b>	79,4	14,07	11,87
<b>Madrid</b>	75,2	14,79	14,48
<b>Murcia</b>	76,8	21,09	23,45
<b>Navarra</b>	72,8	11,41	9,83
<b>País Vasco</b>	77,9	12,48	11,14
<b>La Rioja</b>	80,5	14,52	13,02
<b>Ceuta y Melilla</b>	-		-

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

En Navarra, nos encontramos las tasas de desempleo más bajas de España (11,41 mujeres y un 9,83 de hombres) en el año 2009 y las diferencias salariales más altas, dónde las mujeres perciben solamente el 72,8 por ciento del salario de los hombres. Situaciones similares a las de Navarra se presentan en País Vasco, Aragón, Madrid y Galicia, con índices de desempleo de hombres y mujeres se sitúan por debajo de la media nacional y mantienen diferencias salariales elevadas. Mientras que Andalucía y la Comunidad Valenciana, con tasas de desempleo tanto de mujeres como de hombres muy altas, las diferencias salariales son inferiores a la media nacional.

Si como hemos observado en un importante número de Comunidades Autónomas, coinciden altos índices de desempleo de mujeres, con menores diferencias salariales entre mujeres y hombres, no podemos celebrar algunas reducciones de brecha salarial, ya que al tiempo que existen pocas diferencias en los salarios, sufren fuertes tasas de desempleo.

### 3.3. En todos los sectores de actividad económica las mujeres cobran menos

Conviene explicar que la nueva Clasificación Nacional de Actividades (CNAE 2009) modifica la agrupación de las actividades de las empresas y los establecimientos con actividades comunes. La anterior clasificación de actividades data de 1993, con unas ligeras modificaciones en 2003. Evidentemente la economía desde el año 1993 ha cambiado sustancialmente, principalmente desde el punto de vista de los procesos productivos, donde las nuevas tecnologías y en especial Internet, han producido un impacto importante en la economía. Las necesidades de comparación internacional han crecido, y un elemento imprescindible para asegurar dicha comparación es la existencia de una clasificación de sectores de actividad homogéneos para toda la Unión Europea. Además, a nivel de los principales grupos de actividad existe un mayor desglose. Por ejemplo, en el sector servicios el número de subsectores ha aumentado considerablemente, y en sentido contrario hay otros que se han unido. Todo ello nos impide realizar un análisis comparativo respecto al año anterior, en relación con la actividad económica.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECTORES (EN EUROS). AÑO 2009

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ratio salarios Mujer/Hombre
<b>Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	50.536,70	42.200,77	52.190,69	80,85
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	19.498,77	16.074,16	22.843,03	70,4
<b>Hostelería</b>	13.996,70	12.518,34	15.940,32	78,5
<b>Actividades financieras y de seguros</b>	41.863,11	34.772,53	48.054,65	72,4
<b>Actividades inmobiliarias</b>	19.770,52	17.103,63	24.134,65	70,9
<b>Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	25.516,94	20.598,86	31.325,34	65,8
<b>Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	15.855,38	13.056,08	19.132,90	68,2
<b>Administración Pública y defensa</b>	27.590,90	25.830,10	29.382,33	87,9
<b>Educación</b>	21.703,10	21.459,46	22.237,76	96,5

Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2009

En todos los sectores de actividad las mujeres cobran menos que los hombres. Las mujeres de la Hostelería presentan los salarios anuales más bajos, seguido en cuantía de las mujeres que desempeñan su trabajo en Actividades administrativas. Los hombres también presentan los salarios más bajos en las mismas secciones de actividad. Las actividades con retribuciones más altas tanto para hombres como



para mujeres son las relacionadas con el Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, seguido de las Actividades financieras y de seguros. En relación a la actividad, las diferencias salariales más elevadas se producen en las Actividades profesionales, científicas y técnicas, dónde con un 65,8 del salario masculino, las mujeres perciben solamente dos tercios del salario de los hombres. Destaca también por las diferencias salariales la sección de las Actividades administrativas; las mujeres de este sector solo perciben el 68,2 por ciento del salario de los hombres, teniendo en cuenta que es uno de los sectores peor retribuidos, las mujeres que desempeñan esta actividad, están doblemente perjudicadas, por los bajos salarios y por la mayor diferencia salarial.

Constatamos que en condiciones objetivas, en el acceso y promoción en el empleo, la brecha salarial se reduce de manera muy significativa. Las actividades con menor discriminación salarial, son Educación (96,5) y Administración Pública (87,9), dos actividades, en su mayoría de carácter público, a las cuales se accede y se promociona, por sistemas objetivos a diferencia de la empresa privada, donde operan con más fuerza los roles sexistas.

PORCENTAJES DE OCUPACIÓN Y GANANCIA MEDIA ANUAL POR ACTIVIDAD ECONÓMICA AÑO 2009

	Mujeres %	Hombres %	Ratio salarios Mujer/Hombre
<b>Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	22,9	77,1	80,85
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	50,09	49,91	70,4
<b>Hostelería</b>	55,29	44,71	78,5
<b>Actividades financieras y de seguros</b>	44,65	55,35	72,4
<b>Actividades inmobiliarias</b>	53,37	46,63	70,9
<b>Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	48,97	51,03	65,8
<b>Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	56,58	43,42	68,2
<b>Administración Pública y defensa</b>	40,81	59,19	87,9
<b>Educación</b>	62,28	37,72	96,5

Elaboración propia a partir de encuestas del INE



En Hostelería, Actividades Inmobiliarias, Actividades administrativas y Educación, dónde la ocupación de mujeres supera la ocupación de hombres ligera o destacadamente, las diferencias de salario oscilan desde el 68,2 de las Actividades administrativas (de las más altas), al 96,5 en Educación, dónde la discriminación salarial es muy pequeña.

En Educación dónde la presencia de mujeres es muy elevada en relación a los hombres, la diferencia salarial es muy baja, como comentábamos anteriormente ello es debido a que buena parte de esta actividad se desarrolla en el sector público, dónde las retribuciones salariales, tienen mayor transparencia que en la empresa privada. Mientras que en Hostelería y Actividades administrativas y servicios auxiliares, con elevada presencia de mujeres las discriminaciones salariales son muy elevadas, especialmente en esta última actividad. Ello puede tener su explicación, en los complementos, procedentes de competencias que se adjudican en exclusividad a los hombres y a los que se impide o limita el acceso de las mujeres, más allá que tratándose de trabajos de igual valor aparezcan con distinta denominación y ello sea argumento suficiente para adjudicar distintos salarios.

### ***3.4 Las categorías profesionales provocan una fuerte discriminación salarial***

Las dificultades en la promoción profesional, aumenta la brecha salarial, y cuando se accede a los puestos de dirección las diferencias permanecen e incluso se acentúan. En la ocupación que se perciben los salarios más elevados, Dirección de empresas, las mujeres perciben 52.194,94 de media anual, 5,97 veces el SMI, mientras que los hombres con un salario anual medio de 66.955,09 perciben casi ocho veces el SMI. Las mujeres en esta ocupación perciben solamente el 78 por ciento del salario de los hombres, un 22 por ciento menos que ellos, un porcentaje idéntico a la media.

La ocupación denominada Trabajadores no cualificados, agrupa a las mujeres que solo perciben 1,3 veces el SMI, con salarios de 12.021,10 euros anuales, mientras que los hombres con la misma ocupación reciben dos veces el SMI, al percibir de media salarios de 17.447,38 euros. En términos de porcentajes, entre los Trabajadores no cualificados en servicios, la brecha salarial en detrimento de las mujeres es de un 31,1 por ciento, ya que solo perciben el 68,9 del salario de los hombres.

La mayor diferencia entre sexos, se produce en la Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados, dónde las mujeres perciben un 57,7 del salario de los hombres o lo que es lo mismo, sufren una discriminación del 44,3 por ciento, el doble de la discriminación media de retribuciones anuales que se sitúa en un 22 por ciento (un 78 por ciento del salario de los hombres).

Las ocupaciones que nos permiten relacionar salarios con niveles de formación, demuestran que a mayor nivel de formación mayor discriminación salarial. El argumento que durante años se ha mantenido que la menor cuantía de las remuneraciones de las mujeres, eran debidas a su falta de formación, no se sostiene. En las ocupaciones que se requiere una titulación de primer ciclo universitario, las



mujeres perciben un 88,7 por ciento del salario de los hombres, un 11,3 por ciento menos que ellos. Mientras que en las profesiones que exigen una titulación de segundo y tercer ciclo universitario, las mujeres perciben solamente un 83,2 por ciento de lo que perciben los hombres en la misma ocupación, soportan unas diferencias del 16,8 por ciento.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN. AÑO 2009

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Ratio salarios Mujer/Hombre</b>
	<b>22.511,47</b>	<b>19.502,02</b>	<b>25.001,05</b>	<b>78,0</b>
<b>Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más trabajadores.</b>	63.150,47	52.194,94	66.955,09	78,0
<b>Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados</b>	37.998,10	24.290,88	42.043,07	57,7
<b>Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines</b>	36.961,71	33.613,04	40.380,67	83,2
<b>Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines</b>	31.156,82	29.721,71	33.520,05	88,7
<b>Técnicos y profesionales de apoyo</b>	28.399,50	24.625,18	31.906,05	77,2
<b>Empleados de tipo administrativo</b>	19.360,67	17.464,66	23.206,91	75,3
<b>Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales</b>	14.346,94	13.622,44	16.022,39	85,1
<b>Trabajadores de los servicios de protección y seguridad</b>	28.398,05	24.317,91	29.017,16	83,80
<b>Dependientes de comercio y asimilados</b>	14.909,33	13.509,45	18.051,07	74,8
<b>Trabajadores no cualificados en servicios</b>	13.837,70	12.021,10	17.447,38	68,9

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Otras diferencias salariales significativas, se establecen entre los Dependientes de comercio y asimilados, dónde las mujeres con un salario medio anual de 13.509,45 euros perciben un 25,2 por ciento menos que sus compañeros hombres, por el desempeño de la misma ocupación. Algo muy similar ocurre entre los Empleados de tipo administrativo, cuyas diferencias se sitúan en el 22,8 por ciento, las mujeres perciben solamente el 75,3 por ciento del salario de los hombres.

El mayor número de trabajadoras se concentra en la ocupación de Empleados de tipo administrativo, dónde dos tercios de la población ocupada son mujeres, las diferencias salariales son bastantes significativas, lo que quiere decir que un importante número de mujeres, que desempeñan esta ocupación, están afectadas por salarios un 24,7 por ciento inferior al de sus compañeros varones. Muy similar a



la anterior es el volumen de ocupación de mujeres entre los Trabajadores de restauración, personales, protección y vendedor de comercio, que también supone dos tercios del total de esta ocupación, si bien las mujeres que se dedican al comercio son las que soportan mayores diferencias salariales, por encima de aquellas que desempeñan sus tareas en el ámbito de la seguridad, y ambas sufren mayor discriminación que las mujeres que se dedican a los servicios de restauración y a los servicios personales.

PORCENTAJES DE OCUPACIÓN Y GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE OCUPACIÓN, AÑO 2009

<b>Encuesta Anual de Estructura Salarial 2009</b>	<b>Encuesta de Población Activa 2009</b>	<b>Mujeres %</b>	<b>Hombres %</b>	<b>Ratio salarios Mujer/Hombre</b>
Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más trabajadores.	Dirección de las empresas y de la administración pública	33,08	66,92	78,0
Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados				57,7
Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	53,97	46,03	83,2
Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines				88,7
Técnicos y profesionales de apoyo	Técnicos y profesionales de apoyo	46,50	53,5	77,2
Empleados de tipo administrativo	Empleados de tipo administrativo	66,57	33,43	75,3
Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	Trabajadores de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	64,18	35,82	85,1
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad				83,80
Dependientes de comercio y asimilados				74,8
Trabajadores no cualificados en servicios	Trabajadores no cualificados	57,69	42,31	68,9

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

La ocupación de Dirección de las empresas y de la administración pública, que copan los salarios más elevados de todas las ocupaciones clasificadas, invierte los porcentajes de presencia de mujeres, solo un tercio de mujeres acceden a esta ocupación y están afectadas por una discriminación del 57,7 del salario de los

hombres, si desempeñan puestos de dirección en empresas con menos de diez asalariados, y un 78 por ciento del salario de los hombres si se trata de dirigir empresas con más de diez asalariados.

### 3.5. El tipo de jornada influye en las diferencias salariales

Tenemos la concepción de que la jornada a tiempo parcial, es la mitad de la jornada a tiempo completo, y por tanto esperaríamos que las mujeres con jornada a tiempo parcial cobren al menos la mitad de las que lo hacen a tiempo completo, pero al analizar los salarios para el año 2009, comprobamos que el salario medio anual en la jornada a tiempo completo superó más de dos veces, la ganancia media anual de la jornada a tiempo parcial. Considerando las diferencias salariales por tipo de jornada, la desigualdad entre hombres y mujeres disminuye notablemente, porque al separar por tipo de jornada los colectivos son más homogéneos entre sí reduciéndose las diferencias, pasando de un 22 por ciento de diferencia a un 13,7 si nos referimos a la jornada a tiempo completo (86,3 %) y un 12,2 si se trata de jornada a tiempo parcial (87,8 %). Las diferencias salariales aumentan al tomar como referencia el total de salarios dividido por el total de la población asalariada.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE JORNADA (EUROS)

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Ratio Mujer/Hombre</b>	<b>Porcentaje mujeres ocupadas</b>	<b>Porcentaje hombres ocupados</b>
<b>TOTAL</b>	22.511,47	19.502,02	25.001,05	78,0		
<b>Tiempo completo</b>	25.057,11	22.898,25	26.523,55	86,3	38,51	61,49
<b>Tiempo parcial</b>	10.307,13	9.872,39	11.247,94	87,8	78,61	21,39

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Si la brecha salarial se analiza por tipo de jornada, se agrupan salarios y asalariados por tipo de jornada y al tratarse de grupos más homogéneos entre si se reducen las diferencias.

GANANCIA HORA MEDIA POR TIPO DE JORNADA 2009 (EUROS)

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Ratio Mujer/Hombre</b>	<b>Porcentaje mujeres ocupadas</b>	<b>Porcentaje hombres ocupados</b>
<b>TOTAL</b>	14,08	12,72	15,12	84,1		
<b>Tiempo completo</b>	14,50	13,36	15,26	87,6	38,51	61,49
<b>Tiempo parcial</b>	10,52	<b>9,65</b>	12,69	<b>76,1</b>	<b>78,61</b>	21,39

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La brecha salarial entre hombre y mujer también se reduce, si en lugar de considerar la retribución anual tenemos como referencia el salario hora. Se reduce la diferencia del 22,0% al 15,9% o lo que es lo mismo se pasa de percibir el 78 por ciento del salario masculino a percibir el 84,1 por ciento.





Con la referencia de salario hora, se hacen más patentes las diferencias de salario entre la jornada a tiempo completo y la jornada a tiempo parcial, mientras que en la jornada a tiempo completo, el salario hora de las mujeres es de un 87,6 por ciento, reduciéndose las diferencias salariales a un 12,4 por ciento, en la jornada a tiempo parcial el salario hora supone una brecha salarial del 23,9 por ciento, ya que las mujeres solo perciben el 76,1 % del salario de los hombres.

Las mujeres perciben de media, por hora trabajada a tiempo parcial 9,65 euros, y esto es reseñable, desde el momento que la mayor parte del trabajo a tiempo parcial es desempeñado por mujeres, mientras que la mayoría del trabajo a tiempo completo es adjudicado a los hombres. Con el agravante, que siendo la jornada a tiempo parcial la única vía de inserción laboral para muchas mujeres, hemos visto que la está jornada es desempeñada en casi un ochenta por ciento a las mujeres.

Además del tipo de jornada, los tiempos de trabajo, están condicionados por los permisos, ya sean estos retribuidos o no y de las excedencias. El mercado laboral, utiliza y se sirve, de los roles que aún siguen prevaleciendo en el ámbito familiar, y que se asumen con facilidad por mujeres y hombres, a la vez que se retroalimentan, a través de la asignación de salarios más bajos para las mujeres. Buena prueba de ello es el disfrute de los permisos no retribuidos por cuidado de hijos. Los datos de que disponemos, referentes a las excedencias por cuidado de un familiar son disfrutadas en un 94 por ciento por mujeres y en un seis por ciento por hombres. Estos porcentajes permanecen casi invariables desde hace años. Lo mismo ocurre en relación a las personas que se acogen a una jornada parcial para atender el cuidado de niños o adultos enfermos, personas con discapacidad o mayores, de las cuales el 97,70 por ciento son mujeres, porcentaje que decrece de año en año alguna décima y que en consecuencia refleja que solo un 2,3 por ciento de hombres se acogen a este tipo de jornada. Con la consiguiente repercusión económica para las mujeres, cuando se acogen a cualquiera de los permisos no retribuidos y a la hora de acceder a cualquiera de las prestaciones sociales contributivas.

Si tenemos en cuenta la jornada a tiempo parcial y el sector de actividad, la presencia de mujeres es mayoritaria, para todo tipo de actividad, llegando a ser abrumadora en Actividades administrativas y servicios auxiliares, dónde las mujeres desempeñan prácticamente el 90 por ciento de este tipo de jornada, seguido de las Actividades financieras y seguros, con un 81,43 por ciento de presencia de mujeres con jornada a tiempo parcial. Este dato viene a constatar que el trabajo a tiempo parcial, tiene un sesgo sexista, que refleja la consideración del trabajo de las mujeres como algo secundario, que queda supeditado al empleo de los hombres, tanto en el ámbito familiar, aunque este aspecto está cambiando, pero sigue persistiendo esta relegación en el ámbito laboral, dónde las jornadas a tiempo completo se adjudican a los hombres y las jornadas a tiempo parcial se adjudican sistemáticamente a las mujeres.

Al igual que ocurre con los sectores de actividad, en relación a las ocupaciones la práctica totalidad del trabajo a tiempo parcial es desarrollado por mujeres. El menor



porcentaje de mujeres con trabajo a tiempo parcial en relación a las ocupaciones es la de Dirección de las empresas y de la administración pública, dónde las mujeres alcanzan dos tercios del trabajo a tiempo parcial.

Mientras que las ocupaciones con mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial de mujeres, son la de Trabajadores no cualificados, Trabajadores de restauración, personales, protección y vendedores de comercio y la de Empleados de tipo administrativo. Las diferencias de salario para estas últimas ocupaciones oscilan entre el 31,1 por ciento de las Trabajadores no cualificadas (68,9) y el 18,77 de media de los empleados en restauración, comercio y servicios personales y de protección (81,23). La jornada a tiempo completo, es menor para las mujeres que para los hombres, en las ocupaciones que no se necesita cualificación y para las que se exige cualificación universitaria, y para el desempeño de puestos de dirección.

Queda una vez más constatado, que aún exigiendo una titulación universitaria, no existe ningún tipo de garantía para acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. Las diferencias salariales y el reparto del tipo de jornada, reflejan el sesgo sexista existente en el mercado laboral, que condena a las mujeres a unas condiciones más precarias que las de los hombres.

### **3.6. La modalidad de contratación afecta a la brecha salarial**

Los contratos de duración determinada afectan de manera similar a hombres y mujeres, no así los de duración indefinida, que además están peor retribuidos para las mujeres, que perciben un 24,4 por ciento menos que los hombres con la misma modalidad de contrato. Además hay que tener en cuenta que un porcentaje elevado de mujeres con contrato de duración determinada lo son a tiempo parcial.

En el año 2009 la remuneración de los trabajadores con contrato de duración determinada fue un 25,8 % inferior al salario medio, mientras que los que tuvieron contrato indefinido ganaron un 6,5% más que dicho salario.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE CONTRATO (EUROS)

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Ratio M/H</b>	<b>% mujeres asalariadas</b>	<b>% hombres asalariados</b>
<b>TOTAL</b>	22.511,47	19.502,02	25.001,05	78,0		
<b>Duración indefinida</b>	23.979,65	20.382,95	26.960,97	75,6	44,67	55,33
<b>Duración determinada</b>	16.700,92	15.996,67	17.278,93	92,6	49,25	50,75

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

Para poder establecer estas comparaciones entre trabajadores con contrato indefinido y de duración determinada se ajusta el salario de los trabajadores que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo y se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubieran recibido de haber estado trabajando todo el año en las mismas condiciones.

Por sexo, los hombres con contrato indefinido ganaron un 19,7% más que el salario medio anual. Los que tuvieron contrato de duración determinada tuvieron una remuneración un 23,2% inferior a la media.

En las mujeres, el salario siempre fue inferior a la media nacional, destacando el caso de las que tuvieron un contrato de duración determinada, para quienes la diferencia respecto al salario medio anual fue del 28,9% (15.996,67 euros, respecto de 22.511,47 euros).

Los contratos de duración determinada, afectan por igual a mujeres y a hombres. Y los salarios para esta modalidad de contratación presentan una diferencia mucho menor que si se analizan otro tipo de variables. La brecha salarial se reduce a un 7,4 por ciento al percibir las mujeres con un contrato de duración determinada el 92,6 por ciento de los hombres con la misma modalidad de contratación.

### ***3.7.La brecha salarial afecta a todas las mujeres independientemente de su edad***

Si analizamos los salarios en cantidades absolutas, comprobamos que excepto las mujeres entre 55 y 59 años, que se sitúan ligeramente por encima del salario medio para ambos sexos, para el resto de las franjas de edad, ninguna media de los salarios percibidos por las mujeres alcanza la media de ambos sexos. Es un reflejo muy patente de la discriminación salarial que afecta a las mujeres, independientemente de la edad.

GANANCIA MEDIA ANUAL, POR GRUPOS DE EDAD AÑO 2009

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Ratio salarios Mujer/Hombre</b>
<b>Total</b>	<b>22.511,47</b>	<b>19.502,02</b>	<b>25.001,05</b>	<b>78,0</b>
Menos de 20 años	9.624,47	8.499,86	10.305,82	82,4
De 20 a 24 años	12.784,44	11.424,08	13.974,59	81,7
De 25 a 29 años	17.530,28	16.308,84	18.683,19	87,3
De 30 a 34 años	20.818,91	18.637,84	22.884,93	81,4
De 35 a 39 años	22.824,94	20.072,16	25.280,29	79,4
De 40 a 44 años	23.822,65	20.446,34	26.593,26	76,9
De 45 a 49 años	24.846,62	21.277,21	27.779,85	76,6
De 50 a 54 años	26.182,26	21.899,18	29.503,96	74,2
De 55 a 59 años	27.208,98	22.744,50	30.181,38	75,4
De 60 a 64 años	22.332,16	19.634,05	23.651,77	83,0
65 y más años	24.748,59	18.447,25	28.735,15	64,2

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2009



No es justificable, si no es por una infravaloración del trabajo de las mujeres, que a la hora de acceder al empleo, las mujeres ya perciban un 17,6 por ciento menos que los hombres.

Podemos dividir las edades en dos grandes tramos, las edades comprendidas entre los 20 y los 39 años, en las que las mujeres soportan diferencias salariales entre casi el trece y el veinte por ciento. Edades en las que se agrupan el mayor número de mujeres que han finalizado estudios universitarios de primer, segundo y tercer ciclo y edades también que se corresponden con el momento en que las mujeres deciden ser madres esta posibilidad incide negativamente con los empleos que se adjudican a las mujeres, y con los salarios que se les ofrecen.

En un segundo tramo que abarca desde los treinta cinco a los 59 años, las diferencias salariales entre mujeres y hombres y aumentan. Y no hay causa objetiva que lo justifique, en algún caso puede tener su origen en la antigüedad, debido a que algunas mujeres interrumpieron sus vidas laborales, para dedicarse al cuidado de familiares, esencialmente a los hijos. Pero puede incidir otro factor social, que tiene que ver con el escaso reconocimiento de las mujeres a medida que cumplen años, se dificulta su acceso al empleo y cuando lo consiguen lo hacen condiciones de mayor precariedad que los hombres. La promoción que va ligada a aumentos de salario es más selectiva y más restrictiva para las mujeres que para los hombres. Las mujeres permanecen en porcentajes más altos que los hombres en el mismo puesto de trabajo, mientras que es más común en ellos ir ascendiendo en la escala jerárquica laboral y por tanto ir ascendiendo en sus ingresos.

En el tramo de edad de 60 a 64 años, se acorta la brecha salarial, respecto del tramo anterior, por tramos de edad presenta la discriminación más baja. Sin embargo no es que se trate de que las mujeres cobren más, sino que en ese tramo de edad tanto hombres como mujeres perciben salarios más bajos que en el tramo de edad anterior, pero el descenso de los ingresos de los hombres proporcionalmente es superior al de las mujeres.

## 4. Repercusión de las discriminaciones salariales, en la protección social de las mujeres

### 4.1. Las mujeres tienen menor acceso que los hombres a las prestaciones por desempleo

Al analizar las prestaciones por desempleo, tomamos como referencia el número de beneficiarios durante los años 2009 y 2010, dos años que han estado marcados por la crisis económica. El año 2009, además corresponde con el año que nos ha permitido analizar las discriminaciones salariales entre mujeres y hombres, ya que la Encuesta Anual de Estructura Salarial, más reciente de que disponemos es de ese año.

BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO DEL NIVEL CONTRIBUTIVO, SEGÚN SEXO POR CAUSA DEL DERECHO, AÑOS 2009 Y 2010

	Mujeres		Hombres		Porcentaje mujeres	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Total	602.493	574.159	1.624.792	897.666	37,08	39,00
Cese por despido sin intervención de la jurisdicción social	295.035	288.304	732.192	420.373	40,29	40,68
Cese por despido con intervención de la jurisdicción social	4.572	5.924	12.042	9.889	39,46	37,46
Expedientes de regulación de empleo	22.719	27.239	78.730	64.613	28,85	29,65
Terminación de la relación de carácter temporal	266.564	237.385	772.113	385.573	34,52	38,10
Resolución voluntaria de la relación laboral	3.096	3.760	6.160	3.717	50,25	50,28
Otras causas del derecho	10.507	11.547	23.556	13.502	44,60	46,10

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. MTIN

El número de beneficiarios de prestaciones por desempleo del nivel contributivo, descendieron un 9,42 por ciento en 2010, respecto del año anterior, situándose en



1.471.826 personas perceptoras. Este porcentaje desciende a un 4,7 por ciento menos de mujeres que han percibido prestaciones por desempleo, del nivel contributivo. En el caso de los hombres, el porcentaje de descenso de la percepción de prestaciones, alcanza el 12,19 por ciento. No conocemos, las causas del descenso de los perceptores de prestaciones de desempleo, si es porque han accedido a un nuevo empleo o porque han pasado a percibir una prestación de desempleo no contributivo, o han dejado de percibir ambas prestaciones.

En cuanto a las mujeres perceptoras de prestaciones por desempleo, cabe hacer algunas matizaciones, en primer lugar, muchas mujeres por sus escasas cotizaciones, en tiempo y en dinero, derivadas de sus condiciones de contratación y de salario, no alcanzan los mínimos requeridos para ser beneficiarias de este tipo de prestación. En segundo lugar, (aunque como decíamos anteriormente, en términos absolutos el número de personas de ambos sexos que perciben una prestación por desempleo ha disminuido en 2010 respecto de 2009), y consecuencia de las dificultades de las mujeres para acceder a la prestación, tanto en 2009 (37,08 %), como en 2010 (39,00 %), las mujeres representaron solamente algo más de un tercio de las perceptoras de desempleo, consecuencia directa del salario que se ha percibido en activo.

Analizando los beneficiarios de desempleo por el motivo causante, ha descendido ligeramente para ambos sexos, el cese por despido sin intervención de la jurisdicción social, mientras que ha aumentado significativamente, los que han pasado a percibir la prestación por desempleo, por cese por despido con intervención de la jurisdicción social.

Han aumentado muy significativamente para ambos sexos, los expedientes de regulación de empleo y han bajado las resoluciones voluntarias de la relación laboral.

CUANTÍA MEDIA DIARIA BRUTA RECONOCIDA A BENEFICIARIOS DE DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO, SEGÚN SEXO Y EDAD, AÑOS 2009 Y 2010

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Ratio H/M</b>
Año 2009	27,73	24,88	29,41	15,40
Año 2010	28,08	25,34	29,83	15,05

Fuente: Elaboración propia a partir de Boletín de Estadísticas Laborales. MTIN

La situación de las mujeres en el mercado laboral, arrastra consecuencias al acceso a las prestaciones contributivas, que las mujeres lo hacen en menor proporción que los hombres, porque sus condiciones laborales les impiden generar derechos que le permitan acceder a ellas. En consecuencia las prestaciones no contributivas que son percibidas por las mujeres que habiendo trabajado, las exigencias del sistema de Seguridad Social, les impide acceder al nivel contributivo de prestaciones sociales, no corrigen las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, si no que perpetúan e incluso agravan las diferencias.

El efecto más inmediato, de las escasas retribuciones de una trabajadora, está en su salario. Pero no hay que esperar hasta la edad de jubilación, para sufrir los efectos



de escasas retribuciones, el desempleo, más en una época de crisis como la que llevamos atravesando desde hace varios años, puede llegar a edades tempranas, con la consiguiente dificultad de una nueva inserción laboral, ya que es un hecho constatado que el desempleo de larga duración afecta más a mujeres que a hombres. El 60 por ciento de las personas en paro que llevaban más de dos años buscando empleo en 2009 eran mujeres, porcentaje que ha descendido a un 52,4 en 2010, por los efectos que la crisis ha causado en el empleo masculino y que empeoran las dificultades de reinserción laboral, situándolos a ellos a niveles similares a los de ellas, acercándose los hombres a la situación que han padecido las mujeres durante décadas.

El desempleo también está afectado por la discriminación salarial. Las mujeres desempleadas, que acceden a prestaciones del nivel contributivo, perciben un 15,40 por ciento menos que los hombres en la misma situación. Este porcentaje ha descendido unas décimas a lo largo de 2010, producto de la destrucción de empleo en todos los sectores y en todas las ocupaciones desempeñadas por hombres, no por una porque se hayan tomado medidas para corregir la brecha salarial.

#### ***4.2. Más mujeres pensionistas con menos pensión***

Si analizamos el total de las pensiones contributivas del Sistema de Seguridad Social, un menor número de mujeres perciben un mayor número de pensiones que los hombres, pero hay que puntualizar que las pensiones de las mujeres son, en general, de escasa cuantía. Este hecho tiene su explicación en que todavía muchas mujeres son perceptoras de pensiones derivadas, son las mayores perceptoras de las pensiones de viudedad, que son compatibles con otra pensión, como la de jubilación. Esta pensión de jubilación puede proceder de algún sistema como el SOVI, cuya retribución media es de 362,08 euros, que unida a una pensión de viudedad muy baja, la suma de las dos pensiones esté próxima al salario mínimo interprofesional (641 euros en la actualidad).

Como comentábamos en las prestaciones por desempleo, lo mismo ocurre al acceder a una pensión contributiva de jubilación, las exigencias del Sistema de Seguridad deja fuera a un importante número de mujeres, que acaban accediendo al sistema no contributivo si reúnen las condiciones que se requieren para acceder a este tipo de prestación.

Las carreras profesionales irregulares de las mujeres con interrupciones para dedicarse al cuidado, en especial de los hijos pero también de otros familiares y no siempre directos, como es el caso de familiares políticos previstos en la legislación, como familiares de segundo grado, ese esfuerzo de las mujeres por paliar todas las deficiencias del anhelado Estado del Bienestar, que en nuestro país no se acaba de conseguir y ya está puesto en cuestión, esa dedicación de las mujeres se vuelve contra ellas al acceder a una pensión de jubilación contributiva.

Junto a ese papel que la sociedad les ha asignado en el ámbito de la familia, unido al peso cultural en ámbito laboral que discrimina a las mujeres, en la ocupación, en la

modalidad de contratación, en el tipo de jornada, en la ausencia de promoción, en la asignación de salarios, todo ello, tiene repercusión directa en las retribuciones y por tanto en las cotizaciones que son las que definen el acceso a una pensión de jubilación.

PENSIONES CONTRIBUTIVAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, IMPORTE MEDIO Y PENSIONISTAS POR SEXO Y CLASE

	Pensiones				Pensionistas	
	Número en miles		Importe medio en euros		En miles	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
<b>Total</b>	<b>8.531,9</b>	<b>8.671,0</b>	<b>754,06</b>	<b>779,49</b>	<b>7.785,1</b>	<b>7.908,6</b>
Incapacidad Permanente	920,9	933,7	831,49	849,86	905,7	917,6
Jubilación	5.038,9	5.140,6	854,12	884,07	4.919,3	5.019,5
Viudedad	2.270,3	2.290,1	553,89	571,73	1.672,0	1.679,3
Orfandad	264,2	269,0	339,72	350,29	253,8	257,8
Favor familiar	37,7	37,7	446,81	459,35	34,3	34,5
<b>Varones</b>	<b>4.148,3</b>	<b>4.218,3</b>	<b>940,78</b>	<b>971,92</b>	<b>4.031,5</b>	<b>4.099,1</b>
Incapacidad Permanente	603,0	610,6	903,44	921,75	601,9	608,5
Jubilación	3.246,8	3.303,2	998,56	1.034,15	3.229,9	3.287,9
Viudedad	154,7	157,5	430,76	440,13	61,2	61,4
Orfandad	136,0	139,2	336,99	347,29	131,0	133,6
Favor familiar	7,7	7,9	414,99	426,24	7,6	7,7
<b>Mujeres</b>	<b>4.383,3</b>	<b>4.452,4</b>	<b>577,37</b>	<b>597,21</b>	<b>3.753,3</b>	<b>3.809,2</b>
Incapacidad Permanente	317,8	323,1	694,98	714,03	303,8	309,1
Jubilación	1.791,9	1.837,2	592,42	614,24	1.689,2	1.731,5
Viudedad	2.115,5	2.132,6	562,90	581,45	1.610,7	1.617,9
Orfandad	128,1	129,7	342,67	353,59	122,8	124,0
Favor familiar	30,0	29,8	454,97	468,11	26,8	26,7

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. MTIN

La cuantía de las pensiones, refleja la discriminación salarial que las mujeres han soportado a lo largo de su vida laboral y así se refleja en las pensiones de jubilación y en las de incapacidad permanente, que tienen relación directa con las cotizaciones a la Seguridad Social a lo largo de toda la vida laboral. Solo cuando la prestación es un derecho derivado, como el caso de la pensión de viudedad, ellas perciben mayor cuantía resultado de las trayectorias laborales de ellos, que han tenido acceso a mayores retribuciones y en consecuencia mayores pensiones de jubilación. En el caso de las pensiones de viudedad, los hombres salen perjudicados en relación a las





mujeres, como consecuencia de la discriminación salarial que soportaron sus mujeres o ex-mujeres, dependiendo de los casos.

El importe medio en euros de las pensiones contributivas, han experimentado una subida muy similar para hombres y mujeres del año 2009 al 2010, algo más de un tres por ciento. Sin embargo el importe medio de las pensiones de los hombres, para 2010, han sido un 61,44 por ciento superiores a las de las mujeres. O lo que es lo mismo las mujeres perciben un 38,59 por ciento de media, menos que los hombres. Algo muy similar ocurrió en 2009, que las mujeres soportaron una discriminación del 38,63. Como hemos visto anteriormente, en el año 2009, los salarios medios de las mujeres eran un 22 por ciento menor que los de hombres, ya que solo percibían el 78 por ciento del salario de ellos. Estas diferencias salariales aumentan si analizamos las pensiones contributivas, pasando de un 22 por ciento en los salarios, a un 38,63 por ciento en las pensiones.

Las diferencias aumentan si nos centramos en la pensión de jubilación. En el año 2009, las mujeres percibieron de media, 592,42 euros mensuales, mientras que los hombres percibían de media 998,56 euros, es decir 406,14 euros más. Las mujeres recibieron un 59,32 por ciento de las pensiones de los hombres, soportando una diferencia del 40,68 por ciento. La situación se repitió durante 2010, las diferencias se redujeron en siete décimas, hasta el 40,61 por ciento.

Este hecho viene a constatar que la brecha salarial de hoy afecta y se acentúa en el tiempo, condicionando la jubilación de las mujeres, situándolas en ocasiones en la pobreza, a pesar de haber dedicado toda su vida al trabajo asalariado y habiéndolo compatibilizado con el trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de familiares, ayudan a corregir los déficits del Estado de Bienestar, y en recompensa se las condena a la precariedad.

Por cuantía de las pensiones de jubilación, durante 2010, del total de pensiones inferiores a 500 euros, algo más del 75 por ciento fueron percibidas por mujeres. Mientras que en el otro extremo, las pensiones de más de 2.000 euros solo un 8,55 por ciento fueron percibidas por 26.100 mujeres, frente a los 305.000 hombres que percibieron pensiones de jubilación superiores a esa cuantía.

De las pensiones de jubilación percibidas por mujeres, solo un 1,42 por ciento, reciben más de 2.000 euros mensuales, mientras que el ochenta por ciento de las mujeres perciben pensiones inferiores a 700 euros, de las cuales un 37,70 por ciento de mujeres perciben menos de 500 euros. El 8,38 por ciento de los hombres percibieron una pensión de jubilación que superó los 2000 euros, mientras que un treinta por ciento de los hombres, disfrutaban de pensiones de jubilación que oscilan entre 700 y 1.100 euros, seguido del grupo de los que cobran entre 500 a 700 euros, que supone un 27,30 por ciento.



## PENSIONES, SEGÚN TRAMOS DE CUANTÍA MENSUAL, POR SEXO Y CLASE

	Media anual 2010, en miles						
	Total	Hasta 500 euros	De 500 a 700 euros	De 700 a 1.100 euros	De 1.100,01 a 1.500 euros	De 1500,01 a 2.000 euros	Más de 2.000 euros
<b>Total</b>	<b>8.671,0</b>	<b>2.182,7</b>	<b>3.025,8</b>	<b>1.756,4</b>	<b>841,1</b>	<b>514,1</b>	<b>350,9</b>
Incapacidad Permanente	933,7	228,7	266,1	231,8	101,6	60,4	45,1
Jubilación	5.140,6	914,7	1.687,7	1.164,7	620,4	447,9	305,1
Viudedad	2.290,1	812,5	1.010,9	347,0	114,8	4,4	0,6
Orfandad Favor familiar	306,6	226,7	61,3	12,9	4,3	1,3	0,2
<b>Varones</b>	<b>4.218,3</b>	<b>558,1</b>	<b>1.120,7</b>	<b>1.180,1</b>	<b>608,5</b>	<b>438,9</b>	<b>312</b>
Incapacidad Permanente	610,6	116,1	162,7	172,0	77,7	47,1	34,9
Jubilación	3.303,2	221,9	901,8	988,0	523,4	391,1	277
Viudedad	157,5	110,1	27,1	14,4	5,5	0,2	0
Orfandad Favor familiar	147,0	110	29	5,6	1,9	0,5	0,1
<b>Mujeres</b>	<b>4.452,4</b>	<b>1.624,3</b>	<b>1.905,1</b>	<b>576,3</b>	<b>232,6</b>	<b>75,2</b>	<b>38,9</b>
Incapacidad Permanente	323,1	112,6	103,2	59,7	24,0	13,4	10,2
Jubilación	1.837,2	692,7	785,9	176,7	97,0	56,8	26,1
Viudedad	2.132,6	702,4	983,6	332,6	109,3	4,1	0,5
Orfandad Favor familiar	159,5	116,6	32,3	7,2	2,4	0,8	0,1

Elaboración propia, Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. MTIN

Hay que decir en primer lugar que del total de las pensiones de viudedad, el 93,12 por ciento son percibidas por mujeres. Esto se debe a dos motivos, el primero la esperanza de vida de hombres y mujeres, que impide que la gran mayoría de ellos, sean beneficiarios de una pensión de viudedad. En segundo lugar que las trayectorias más irregulares y en peores condiciones laborales de las mujeres, impiden que sean beneficiarias de una pensión de jubilación y por tanto los hombres no pueden acceder a una pensión de viudedad.

Las cuantías de pensiones de viudedad, el 70 por ciento de las pensiones de viudedad percibidas por los hombres, 110.100, perceptores, reciben cantidades inferiores a 500 euros. Y solo un 3,62 por ciento perciben pensiones de viudedad que superen los 1.100 euros. Las cuantías de las pensiones de viudedad que reciben las mujeres están más repartidas por todos los tramos de cuantía mensual y un 5,34 por ciento se agrupan en cuantías superiores a los 1.100 euros mensuales.

Hay que añadir, que en el caso de las mujeres la pensión de viudedad suele ser la única fuente de ingresos, cosa que no ocurre en el caso de los hombres, teniendo en cuenta que más de 700.000 mujeres perciben ingresos por viudedad inferiores a 500 euros mensuales.

La distribución de las pensiones de jubilación en los distintos regímenes de la Seguridad Social, nos permite analizar con mayor precisión las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MEDIA ANUAL, EUROS/MES 2010

	Media anual	Hombres	Mujeres	Ratio Mujeres/ Hombres
	<b>884,07</b>	<b>1.034,15</b>	<b>614,24</b>	<b>59,39</b>
<b>Régimen General</b>	1.100,53	1.183,67	843,74	<b>71,28</b>
<b>R.E. Trabajadores Autónomos</b>	603,23	678,19	510,67	<b>75,29</b>
<b>R.E. Agrario</b>	569,67	608,80	496,41	<b>81,54</b>
<b>R.E. Trabajadores del Mar</b>	1.064,25	1.094,70	600,79	<b>54,88</b>
<b>R.E. Minería del Carbón</b>	1.800,88	1.811,26	1.172,60	<b>64,74</b>
<b>R.E. Empleados de Hogar</b>	490,39	508,76	490,06	<b>96,32</b>
<b>Acc. De Trabajo y Enfer. Profesionales</b>	1.016,50	1.037,83	803,29	<b>77,40</b>
<b>S.O.VI</b>	361,75	359,88	362,08	<b>100,61</b>

Elaboración propia, Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. MTIN

Se produce una diferencia de retribuciones a favor de las mujeres en las pensiones de jubilación adscritas al SOVI, pensiones de escasa cuantía, no alcanzan los 400 euros mensuales, de las cuales un número importante de perceptoras son mujeres. El Régimen de Empleados de Hogar, presenta escasas diferencias independientemente del sexo del perceptor, ello es debido a la escasa presencia de hombres acogidos a este régimen. Las pensiones que perciben las mujeres del Régimen Especial Agrario, junto a las que reciben las empleadas de hogar, son las más bajas de las pensiones contributivas, representan algo menos del 80 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional, estando más próximas a las pensiones no contributivas, que para el mismo año, se fijaron en 339,7 euros.

El Régimen General dónde se agrupa el mayor volumen de la población trabajadora, presenta unas diferencias de casi el treinta por ciento, ya que las mujeres solo

perciben el 71,28 por ciento de lo que perciben los hombres. El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, también tiene unas diferencias marcadas, las mujeres perciben el 75,29 por ciento de las retribuciones de los hombres, por el mismo concepto, no alcanzando de media el salario mínimo interprofesional, al percibir 510,67 euros mensuales. En el Régimen Especial de Trabajadores del Mar dónde las mujeres perciben la mitad de lo que perciben los hombres, tiene escasa presencia de mujeres.

#### **4.3.A mayor edad, más diferencia en la pensión**

Por tramos de edad, la cuantía de la pensión de jubilación de las mujeres aumenta en la medida que disminuye su edad. Lo mismo sucede en el caso de los hombres. Si comparamos las cuantías percibidas por unos y otros, constatamos que las diferencias para los menores de 60 años es pequeña, la diferencia no llega a dos puntos porcentuales, debido en buena parte al escaso número de mujeres que perciben pensiones a esa edad, solo un tres por ciento.

PENSIONES DE JUBILACIÓN E IMPORTE MEDIO, SEGÚN SEXO, POR EDAD 2010

	Número de personas en miles			Importe medio en euros /mes			Ratio H/M
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
<b>Total</b>	<b>5.140,6</b>	<b>3.303,2</b>	<b>1.837,2</b>	<b>884,07</b>	<b>1.034,15</b>	<b>614,24</b>	
<b>Menores de 60 años</b>	13,0	12,6	0,4	1.923,59	1.924,60	1.889,51	1,82
<b>De 60 a 64 años</b>	354,8	257,6	97,2	1.252,55	1.321,26	884,99	33,02
<b>De 65 a 69 años</b>	1.250,5	820,9	429,6	1.005,00	1.167,49	694,48	40,52
<b>De 70 a 74 años</b>	1.078,5	713,5	365,0	881,87	1.019,37	613,10	39,86
<b>De 75 a 79 años</b>	1.057,4	699,6	357,7	829,96	954,79	585,88	38,64
<b>De 80 a 84 años</b>	762,0	473,8	288,2	760,73	886,21	554,48	37,43
<b>De 85 y más años</b>	624,0	325,0	299,0	656,86	798,98	502,38	37,13

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. MTIN

En el siguiente tramo de edad, de 60 a 64 años, las mujeres perciben de media 884,99 euros mensuales, mientras que los hombres alcanzan los 1.321,26 euros al mes lo que supone una diferencia del 33,02 por ciento. Lo mismo ocurre para los siguientes tramos de edad, situándose la diferencia en un 37,13 por ciento en los mayores de 85 años, dónde las mujeres perciben solamente 502,38 euros de media. La diferencia más elevada, 40,52 por ciento menos que perciben las mujeres, se produce en el tramo de edad que va de los 65 a los 69 años de edad.

#### **4.4.Feminización de las pensiones de jubilación no contributivas**

En el siguiente cuadro se muestran los perceptores de pensiones de jubilación no contributivas. Un cuadro muy elocuente, ya que refleja que las mayores beneficiarias

de este tipo de prestación son mujeres, con un 81,75 por ciento de media de perceptoras, este porcentaje se eleva al 86,21, si se trata de mujeres de más de 85 años.

Las pensiones de jubilación no contributivas, es el último eslabón al que se pueden asir las mujeres en su edad madura. Son el colectivo mayoritario de perceptoras de este tipo de prestación, en muchos casos habiendo cotizado períodos cercanos a los exigidos para acceder a una pensión contributiva, pero no suficientes, con el agravante de que sus cotizaciones han financiado las pensiones contributivas.

PENSIONES DE JUBILACIÓN NO CONTRIBUTIVAS, POR SEXO Y EDAD, BENEFICIARIOS 2010

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Porcentaje de mujeres</b>
<b>Total</b>	<b>257.136</b>	<b>47.194</b>	<b>210.219</b>	<b>81,75</b>
<b>De 65 a 69 años</b>	93.596	19.735	73.961	79.02
<b>De 70 a 74 años</b>	49.018	8.230	40.841	83,32
<b>De 75 a 79 años</b>	52.772	8.883	43.947	83,28
<b>De 80 a 84 años</b>	40.995	7.460	33.579	81,91
<b>De 85 y más años</b>	20.745	2.884	17.884	86,21
<b>No consta</b>	10	1	8	80,00

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. MTIN

Teniendo en cuenta los requisitos de acceso a este tipo prestación, son muy restrictivos. Sirvan de referencia los requisitos para acceder a este tipo de prestación para 2012, exigen que las rentas o ingresos de que se disponga, en cómputo anual, sean inferiores a 5.007,80 € anuales y ello siempre cuando no se conviva con otros familiares, ya que los requisitos se endurecen, refleja la situación en la que se hallaban 257.136 personas en 2010, de las cuales el 81,75 por ciento eran mujeres.

## 5. CONCLUSIONES:

- En la Unión Europea, teniendo como referencia el salario hora, las mujeres perciben de media un 17,1 por ciento menos que los hombres. En el caso de España, nos situamos ligeramente por debajo de la media europea con una discriminación del 16,7 por ciento.
- La diferencia de salarios en el año 2009 en España, teniendo como referencia las retribuciones anuales, se situó en un 22 por ciento, algo más elevada de la diferencia media por hora bruta, que se analiza en la estadística comparativa a nivel europeo. Las mujeres en ese año solamente percibieron el 78 por ciento del salario de los hombres.



- El 15,2 % de las mujeres tuvieron ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) frente al 5,6 por ciento de hombres. Mientras que el 9,81 por ciento de los hombres, recibieron ingresos cinco veces superiores al SMI, solo un 4,77 por ciento de mujeres alcanzan esos ingresos.
- El salario medio de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres en todas las Comunidades Autónomas, Castilla la Mancha (+2,5, situándose en un 80,6 %) y Madrid (+2, con un 75,2 %), son las Comunidades Autónomas en las que se ha producido un mayor aumento de las diferencias salariales, respecto del año anterior. Mientras que en Aragón (-2,6, alcanza el 76,1 %) y Andalucía (-2, con un 80,2 %), se ha producido el mayor acortamiento entre los salarios percibidos por mujeres en relación a los hombres, respecto al mismo año de referencia (2008-09).
- Las altas tasas de desempleo de hombres reducen la brecha salarial. El desempleo de mujeres, ya de por sí alto al comenzar la crisis económica, aumenta, pero lo hace en menor proporción que la de hombres con la desaparición de un número más reducido de bajos salarios, estos dos factores juntos, provocan que se acorte la brecha de salarios.
- En todos los sectores de actividad las mujeres cobran menos que los hombres. En relación a la actividad, las diferencias salariales más elevadas se producen en las Actividades profesionales, científicas y técnicas, dónde con un 65,8 del salario masculino, las mujeres perciben solamente dos tercios del salario de los hombres. Los sistemas objetivos de acceso al empleo y a la promoción reducen las diferencias salariales, las actividades con menor discriminación salarial, son Educación (96,5) y Administración Pública (87,9), dos actividades, en su mayoría de carácter público.
- De las variables analizadas, observamos como las categorías profesionales provocan una fuerte discriminación salarial. Las dificultades en la promoción profesional aumentan la brecha salarial, y cuando se accede a los puestos de dirección las diferencias permanecen e incluso se acentúan. La mayor diferencia entre sexos, se produce en la Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados, dónde las mujeres perciben un 57,7 del salario de los hombres o lo que es lo mismo, sufren una discriminación del 44,3 por ciento, el doble de la discriminación media de retribuciones anuales que se sitúa en un 22 por ciento (un 78 por ciento del salario de los hombres).
- El tipo de jornada afecta a las diferencias salariales. Las mujeres perciben de media, por hora trabajada a tiempo parcial 9,65 euros, que supone un 36,77 por ciento menos que la hora a tiempo completo de un hombre. Y esto es reseñable desde el momento que la mayor parte del trabajo a tiempo parcial es desempeñado por mujeres, mientras que la mayoría del trabajo a tiempo completo es adjudicado a los hombres.



- Al analizar la jornada a tiempo parcial, para todo tipo de actividad, la presencia de mujeres es mayoritaria, llegando a ser abrumadora en Actividades administrativas y servicios auxiliares, dónde las mujeres desempeñan prácticamente el 90 por ciento de este tipo de jornada, seguido de las Actividades financieras y seguros, con un 81,43 por ciento de presencia de mujeres con jornada a tiempo parcial. Las diferencias salariales en el trabajo a tiempo parcial aumentan y las mujeres pasan de percibir un 22 por ciento menos en relación al salario de los hombres, en el caso de la hora de trabajo a tiempo parcial estas diferencias alcanzan el 23,9 por ciento menos del salario de los varones.
- Los contratos de duración determinada afectan de manera similar a hombres y mujeres, no así los de duración indefinida, que además están peor retribuidos para las mujeres, que perciben un 24,4 por ciento menos que los hombres con la misma modalidad de contrato. La diferencia aumenta si tomamos como referencia el salario medio anual, la brecha aumenta a un 28,9% (15.996,67 euros, respecto de 22.511,47 euros).
- La formación de las mujeres no consigue eliminar las diferencias salariales. La no cualificación es mejor retribuida en los hombres que en las mujeres. Al mismo tiempo en las ocupaciones que exigen una titulación de primer ciclo universitario, las mujeres perciben un 88,7 por ciento del salario de los hombres, un 11,3 por ciento menos que ellos. Mientras que en las profesiones que exigen una titulación de segundo y tercer ciclo universitario, las mujeres perciben solamente un 83,2 por ciento de lo que perciben los hombres en la misma ocupación, soportan unas diferencias del 16,8 por ciento. El argumento que durante años se ha mantenido que la menor cuantía de las remuneraciones de las mujeres, eran debidas a su falta de formación, no se sostiene.
- Las mujeres tienen menor acceso que los hombres a las prestaciones por desempleo, muchas mujeres por sus escasas cotizaciones, en tiempo y en dinero, derivadas de sus condiciones de contratación y de salario, no alcanzan los mínimos requeridos para ser beneficiarias de este tipo de prestación. Las mujeres representaron solamente algo más de un tercio de las perceptoras de desempleo, consecuencia directa del salario que se ha percibido en activo. El desempleo, también está afectado por la discriminación salarial, resultado de sus cotizaciones, las mujeres desempleadas, que perciben prestaciones del nivel contributivo, perciben un 15,40 por ciento menos que los hombres en la misma situación.
- Si analizamos el total de las pensiones contributivas del Sistema de Seguridad Social, un menor número de mujeres perciben un mayor número de pensiones que los hombres. Este hecho tiene su explicación en que algunas mujeres son perceptoras de pensiones derivadas, son las mayores perceptoras de las pensiones de viudedad, que son compatibles con otra pensión, como la de jubilación. Esta pensión de jubilación puede proceder de algún sistema como el SOVI, cuya retribución media es de 362,08 euros, que unida a una pensión de



viudedad muy baja, la suma de las dos pensiones esté próxima al salario mínimo interprofesional (641 euros en la actualidad).

- Las carreras profesionales irregulares de las mujeres con interrupciones para dedicarse al cuidado, en especial de los hijos pero también de otros familiares y no siempre directos, como es el caso de familiares políticos previstos en la legislación, como familiares de segundo grado, ese esfuerzo de las mujeres por paliar todas las deficiencias del anhelado Estado del Bienestar, que en nuestro país no se acaba de conseguir y ya está puesto en cuestión, esa dedicación de las mujeres se vuelve contra ellas al acceder a una pensión de jubilación contributiva.
- De las pensiones de jubilación percibidas por mujeres, solo un 1,42 por ciento, reciben más de 2.000 euros mensuales, mientras que el ochenta por ciento de las mujeres perciben pensiones inferiores a 700 euros, de las cuales un 37,70 por ciento de mujeres perciben menos de 500 euros, resultado de sus carreras de cotización. Hay que añadir, que en el caso de las mujeres la pensión de viudedad suele ser la única fuente de ingresos, cosa que no ocurre en el caso de los hombres, teniendo en cuenta que más de 700.000 mujeres perciben ingresos por viudedad inferiores a 500 euros mensuales.
- Las pensiones de jubilación no contributivas, es el último eslabón al que se pueden asir las mujeres en su edad madura. Son el colectivo mayoritario de perceptoras de este tipo de prestación, en muchos casos habiendo cotizado períodos cercanos a los exigidos para acceder a una pensión contributiva, pero no suficientes, con el agravante de que sus cotizaciones han financiado las pensiones contributivas. Las mayores beneficiarias de pensiones de jubilación no contributiva son mujeres, con un 81,75 por ciento de media, este porcentaje se eleva al 86,21, si se trata de mujeres de más de 85 años. Esto viene a determinar que hay más mujeres que hombres, que viven dentro de la pobreza tras la jubilación.
- Por tanto, tras el análisis de los datos recogidos en este informe, podemos concluir que las mujeres perciben menor salario cuando trabajan, reciben menor desempleo cuando están paradas y acceden a menor pensión cuando se jubilan.