

**CUANTIFICACIÓN DA FENDA
SALARIAL EN GALICIA:
CANTO E PORQUÉ
AS MULLERES COBRAN
MENOS QUE OS HOMES**

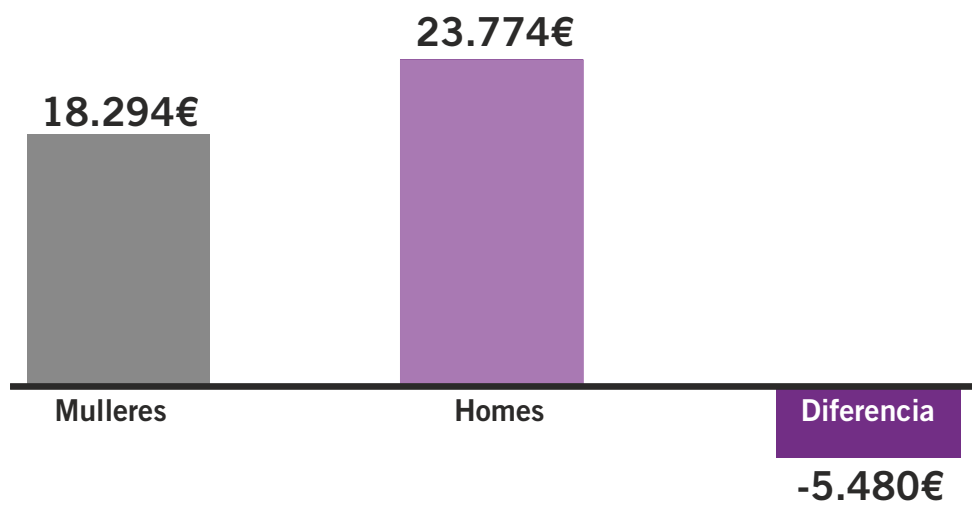


UNHA PROPOSTA PARA COMBATER A FENDA SALARIAL CONTRA AS MULLERES

A fenda salarial é o nome da diferenza salarial en contra das mulleres na que se expresan e materializan as numerosas discriminacións laborais por razóns de xénero que percorren o mercado de traballo. En Galicia, a diferenza salarial por sexos é algo permanente, estrutural, de cuantía significativa, percorre todas as realidades e afecta ao conxunto das mulleres. Non é algo do pasado que imos superando aos poucos. Non é unha situación marxinal. Non é algo de pouca relevancia. A brecha salarial é enorme, xeneralizada, crecente e sófrena as mulleres en todas as actividades produtivas, en todas as categorías profesionais, en todas as formas contractuais, en todas as idades, en todos os niveis salariais.

O primeiro paso para enfrontarse a un problema é definilo, cuantificalo, saber cal é a súa dimensión e as súas causas, porque só despois de facer unha diagnose precisa se poden propor solucións efectivas. Porén, o sesgo de xénero tamén afecta ás estatísticas, porque sendo a desigualdade salarial entre mulleres e homes un problema de enorme relevancia —o sofre á metade da poboación asalariada— non existe unha estatística específica que de xeito continuado mida esta fenda.

DIFEREZA SALARIAL ENTRE MULLERES E HOMES



Fonte: Enquisa Anual da Estrutura Salarial.INE. 2016

E, o que aínda é peor, a propia definición da fenda salarial está contaminada por unha perspectiva masculina. Empezando por esta cuestión, na estatística oficial a fenda se define como a cantidade que os homes gañan máis que as mulleres, cando en realidade o que se ten que medir é o que as mulleres cobran menos que os homes.

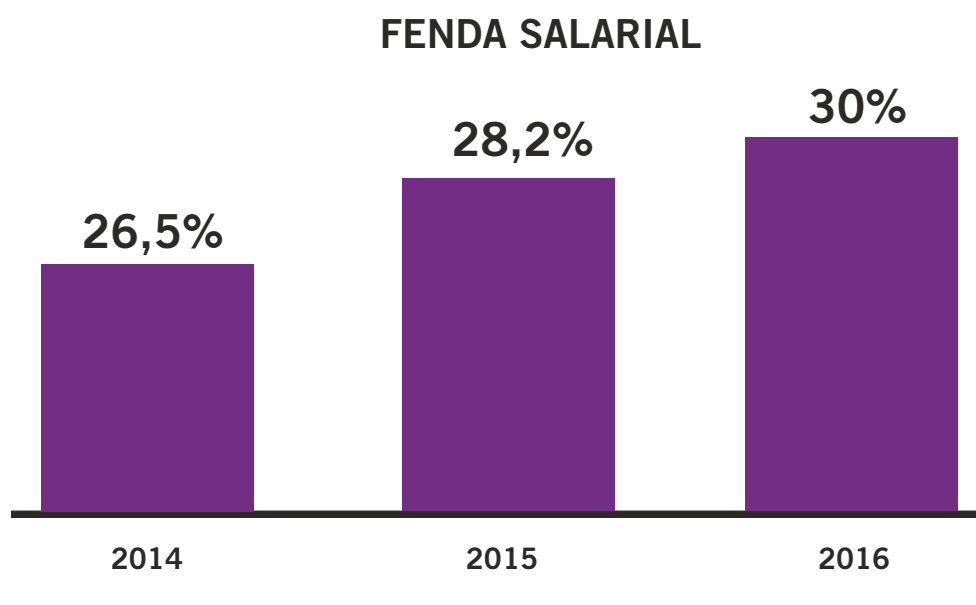
UNHA PROPOSTA PARA COMBATER A FENDA SALARIAL CONTRA AS MULLERES

Non é unha cuestión menor nin un xogo de palabras, porque o obxectivo non é baixar o salario dos homes senón subir o das mulleres. E o resultado é moi diferente segundo o método de cálculo que se utilice.

Os últimos datos dispoñibles da Enquisa Anual de Estrutura Salarial son os de 2016. Nese ano a retribución anual media dos homes en Galicia era de 23.774 euros mentres que as mulleres só cobraron de media 18.294 euros. Polo tanto, **en Galicia no 2016, as mulleres ingresaron 5.480 euros menos polo seu traballo asalariado que os homes.**

Tendo en conta estas cifras, cal é a fenda salarial?

Pois non é o 23% que cobran mais os homes, senón a porcentaxe na que habería que incrementar os ingresos medios das mulleres para igualar o dos homes. E cando se calcula desta forma o resultado é radicalmente diferente, porque a fenda salarial elevase ata o 30%. Este é o incremento necesario do salario medio das mulleres para conseguir a equiparación retributiva.



Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial. INE. 2016

Unha fenda que se estende no tempo porque está aí desde que existen as estatísticas e os rexistros e, o que é peor, lonxe de pecharse esta fenda agrándase. Como iso que chaman recuperación estase facendo sobre a precariedade e a desigualdade, en consecuencia, a fenda salarial agrándase.

En 2014 a fenda salarial era do 26%, subiu ata o 28% en 2015 e no 2016 chegou ata o 30%, o seu máximo valor.

QUE NON NOS ROUBEN A VIDA! / 2

UNHA PROPOSTA PARA COMBATER A FENDA SALARIAL CONTRA AS MULLERES

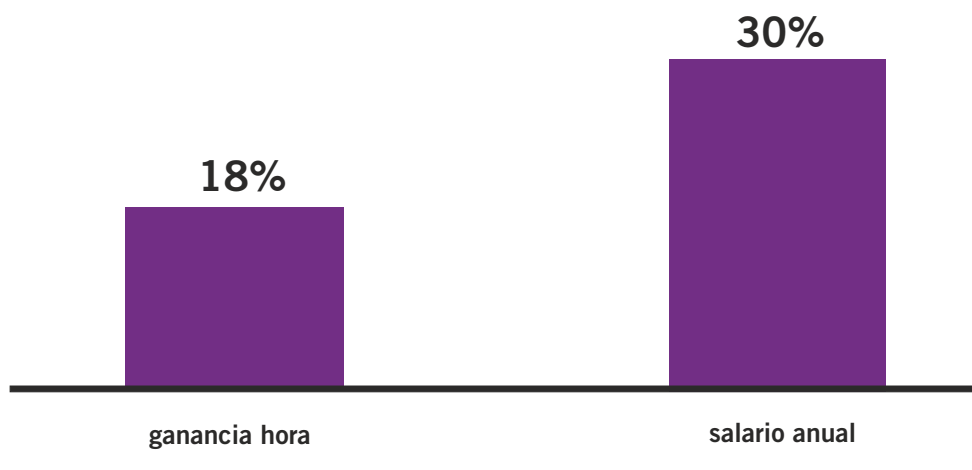
Esta inaceptable fenda salarial está provocada polas diversas formas da discriminación que sofren as mulleres no mercado de traballo, que se poden distribuír en tres categorías:

1. A maior precariedade, especialmente no traballo a tempo parcial non desexado;
2. A desvalorización do traballo nas actividades feminizadas;
3. A estrutura salarial, en especial nos conceptos variables e a promoción profesional das mulleres.

O primeiro factor, a maior precariedade laboral, ten un papel moi relevante nos salarios das mulleres, como demostra a Enquisa Anual de Estrutura Salarial do INE. **A diferenza de ingresos entre homes e mulleres ten dúas compoñentes: as mulleres traballan menos horas que os homes e o seu salario/hora é inferior.**

En 2016 a media de horas anuais traballadas polas mulleres foi de 1.495 mentres que a media anual dos homes foi de 1.648 horas, unha diferenza de 153 horas na media equivalentes ao 10%. Esta diferenza está provocada porque as mulleres teñen máis emprego temporal, máis rotación e contratos máis curtos e, sobre todo, porque o 75% das persoas que traballan a tempo parcial son mulleres.

FENDA SALARIAL POR HORA E ANUAL

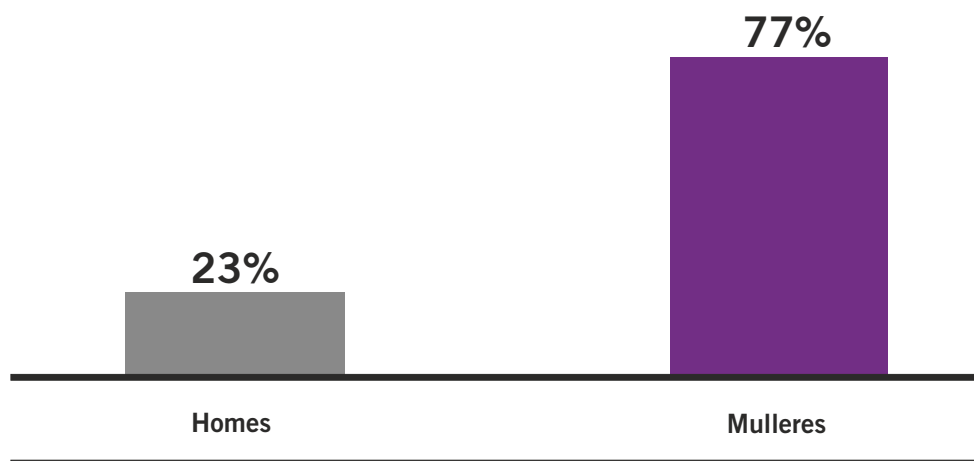


Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial. INE. 2016

Menos horas si, e peor pagadas tamén, porque a ganancia das mulleres é de 12,23 euros/hora fronte a 14,42 euros/hora dos homes, o que equivale a unha diferenza do 18%.

Velaí unha primeira aproximación á cuantificación dos factores da fenda salarial: algo máis dunha terceira parte da mesma débese ao menor número de horas traballadas —máis tempo parcial e máis emprego temporal— e o resto, dous terzos, débese a que o salario/hora é inferior.

PERSOAS TRABALLANDO A TEMPO PARCIAL



Fonte : EPA. IGE. 2018

E iso nos leva ao segundo factor que provoca a fenda salarial: o diferente valor que se lle dá ao traballo realizado polas mulleres en comparación co que fan os homes. Para cuantificar esta diferenza de valor —isto é, a desvalorización do traballo das mulleres— o máis preciso é facer unha análise comparada dos convenios colectivos que regulan os salarios e o resto de dereitos laborais das actividades feminizadas coas actividades maioritariamente masculinas.

Comezando por unha pregunta: por que o salario no téxtil ten que ser inferior ao do metal? Ou incluso de forma máis precisa, por que as persoas que traballan na industria conserveira cobran menos que as que o fan na industria cárnica? A razón é evidente: porque no téxtil e na conserva traballan maioritariamente mulleres. Estamos diante dunha fenda salarial de xénero que se produce en todos os sectores de actividade aínda que en contías diferentes.

Utilizando o téxtil como sector representativo das actividades feminizadas e o metal como masculinizada, vemos que unha persoa (muller fundamentalmente) que traballa como oficial especialista na industria téxtil ten un salario bruto anual de 13.588 euros mentres que no metal (homes maioritariamente) cobra 20.741 euros.

En ambos os dous casos son salarios brutos, incluíndo aqueles conceptos salariais que cobran todas as persoas (plus de transporte, de asistencia...) e sen pagos xerados de forma individual, como a antigüidade, ou que retribúan aspectos especiais como a toxicidade ou as quendas, por exemplo.

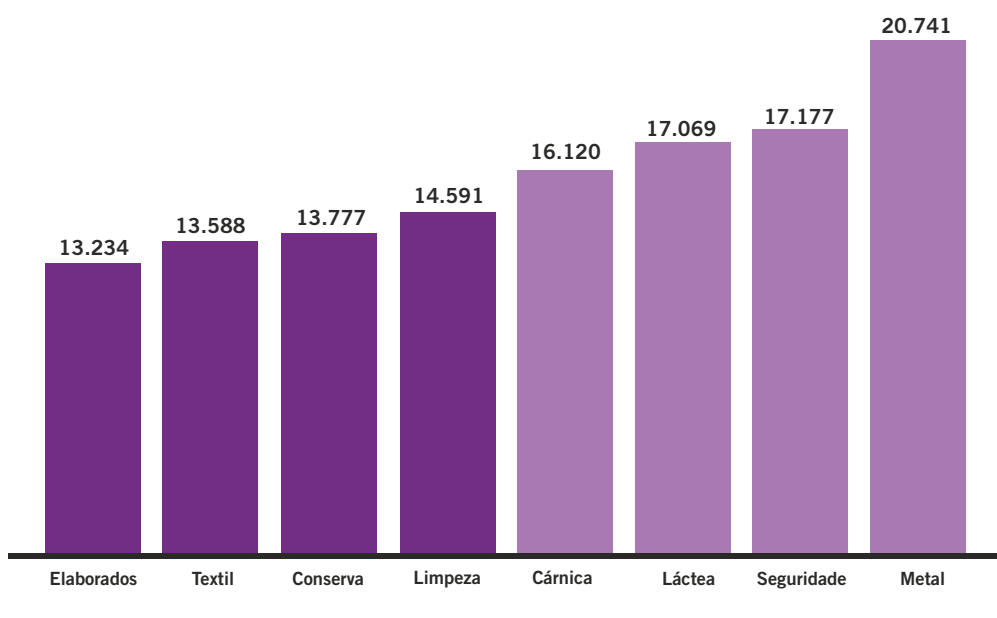
Unha oficial da industria téxtil (muller) cobra 13.588 euros e un oficial da industria siderometalúrxica (home) cobra 20.741 euros, polo tanto hai unha diferenza de 7.153 euros anuais que equivale a unha fenda salarial do 53%: o salario no téxtil tería que incrementarse no 53% para igualar ao metal.

UNHA PROPOSTA PARA COMBATER A FENDA SALARIAL CONTRA AS MULLERES

Porén, esta cifra é a máxima diferenza entre actividades feminizadas e masculinizadas, que estando presente en todas as actividades ten unhas cifras inferiores.

Por exemplo, no sector servizos o convenio de limpeza de edificios e locais, maioritariamente feminino, ten un salario anual bruto de 14.591 euros para unha limpadora/or mentres que o de empresas de seguridade ten un salario de 17.177 euros para a categoría básica, vixiante de seguridade, ocupado maioritariamente por homes. É unha diferenza de 2.586 euros anuais equivalente a unha fenda salarial do 18%.

SALARIOS CONVENIO ACTIVIDADE FEMINIZADAS/MASCULINIZADAS



Fonte: Elaboración propia sobre datos dos convenios colectivos.

Tal vez a forma máis precisa de medir a fenda salarial por razóns de xénero é facer análises intra-sectoriais, neste caso dentro da industria alimentaria, comparando actividades maioritariamente femininas con outras masculinas.

Por exemplo, o salario dunha persoa oficial primaria na industria da conserva é de 13.777 euros mentres que na industria láctea coa mesma categoría, cobra 17.069 euros. Isto é, en actividades similares, tanto en complexidade do traballo como en formación das persoas, nos prezos e marxes das empresas, as persoas que traballan na actividade feminizada cobran 3.292 euros menos ao ano, o que define unha fenda salarial do 24%.

UNHA PROPOSTA PARA COMBATER A FENDA SALARIAL CONTRA AS MULLERES

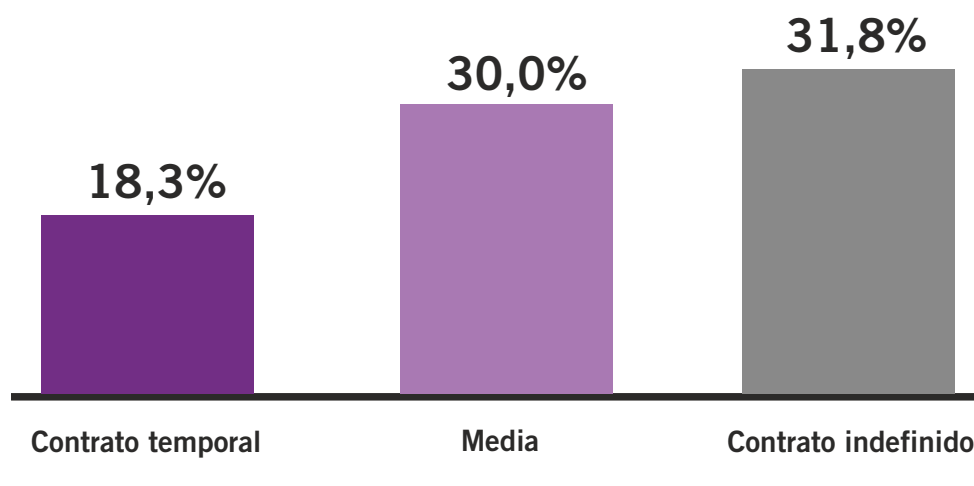
Non é unha excepción, porque as mulleres que traballan no sector dos elaborados do mar cobran 2.886 euros menos que os homes que traballan na industria cárnica, un 22% menos.

Para que non haxa dúbidas, estes son os salarios fixados nas táboas dos convenios colectivos de cada actividade e, polo tanto, as diferenzas entre mulleres e homes non están provocadas polo traballo a tempo parcial nin pola maior temporalidade ou menor antigüidade que poidan ter as mulleres asalariadas.

En todas as actividades con maioría de mulleres os salarios son inferiores ás que teñen maioría de homes, unha diferenza que non ten que ver coa dificultade do traballo, nin coa formación das persoas nin ca produtividade do traballo nin ca xeración de valor ou o beneficio empresarial.

Os menores salarios nos sectores feminizados deriva dunha concepción patriarcal do papel do salario e o traballo feminino que vén de lonxe: as mulleres tiñan como contribución fundamental os traballos de coidados no fogar polo que os ingresos salariais entendíanse como complementarios aos do home que, excluído do traballo no fogar, asumía a responsabilidade do traballo fóra.

FENDA SALARIAL POR TIPO DE CONTRATO



Fonte: Enquisa Anual de Estructura Salarial. INE. 2016

O traballo fóra da casa das mulleres —no téxtil, na conserva, na limpeza— entendíanse como unha parte complementaria de ingresos que, ademais, tiña que compatibilizarse coas tarefas de coidados. Este menor valor adxudicado ao traballo feminino, de papel secundario, foi aproveitado para fixar salarios por debaixo do seu valor, por debaixo do percibido polos homes con traballos de similar valor pero sempre mellor retribuídos.

UNHA PROPOSTA PARA COMBATER A FENDA SALARIAL CONTRA AS MULLERES

Determinar con precisión que parte da fenda salarial está provocada pola desvalorización do traballo nos sectores feminizados obrigaría a facer unha análise pormenorizada de todos os convenios colectivos e ponderar o peso e as diferenzas por xénero do emprego en cada un deles, algo que obviamente excede con moito o obxectivo deste texto.

Porén, si os datos das actividades que se tomaron como referencia son representativos das diferenzas dos sectores feminizados e os masculinizados e se ponderan polo peso que teñen na composición global do emprego se podería estimar que, outro terzo da fenda salarial estaría provocado pola división sexual do traballo e a desvalorización do realizado de forma maioritaria por mulleres, cifra que hai que tomar mais como unha hipótese que como un cálculo preciso.

O terceiro factor da brecha salarial se produce dentro dos sectores de actividade nos que traballan mulleres e homes de forma similar pero sigue habendo diferenzas salariais por tres razóns: a conformación dos salarios máis alá do establecido nas táboas salariais dos convenios, na promoción interna e na carreira profesional das mulleres.

Comezando pola conformación dos salarios, isto é, o proceso que vai dende os salarios base establecidos nas táboas dos convenios ata a nómina das persoas, a Enquisa Salarial do INE reflicte que os denominados complementos salariais fan máis grande a fenda que xa existe nos salarios base.

Os complementos salariais son a parte dos salarios que retribúen conceptos vinculados á cantidade e á calidade do traballo así como algunhas características concretas das persoas que ocupan eses postos de traballo. Os máis significativos son a antigüidade, o traballo a quendas, o traballo nocturno, os traballos perigosos e tóxicos, a produtividade ou o traballo en fin de semana aos que hai que engadir as fórmulas do salario variable vinculado a obxectivos.

É certo que formalmente non discriminan entre xénero pero a realidade é que os criterios sobre os que se establecen son favorables, na maioría dos casos, aos homes. A razón é que valoran de forma especial os traballos que precisan de maior esforzo físico e sobre todo maior dispoñibilidade, o que vai en contra das mulleres que teñen que asumir os coidados de forma case exclusiva.

En moitos casos a distribución dos pluses faise de forma discrecional e opaca, con criterios masculinos. Noutros, como a antigüidade, tamén se penaliza ás mulleres que se incorporaron con maior retraso ao traballo asalariado. O resultado final é que unha parte significativa da fenda salarial está provocada polas diferenzas nos

UNHA PROPOSTA PARA COMBATER A FENDA SALARIAL CONTRA AS MULLERES

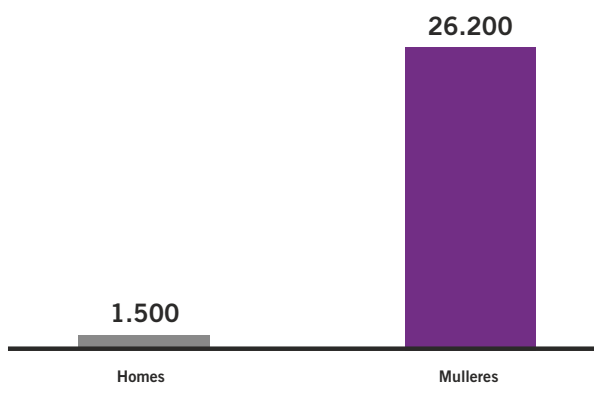
Ademais da diferenza nos complementos, tamén na clasificación funcional se produce discriminación contra as mulleres porque se coloca aos homes nas categorías mellor retribuídas. Sirva un exemplo: o convenio da conserva establece un salario base para a categoría de oficial primeira de oficios varios superior nun 9% á mesma categoría de persoal de produción. Na primeira, que engloba ás persoas de mantemento e similares, son homes mentres que na segunda, as que están na cadea de produción son mulleres.

Noutros sectores de actividade, como a banca, o ensino, na sanidade e outras actividades de maior salario e formación, actúa tamén como factor discriminatorio a promoción interna e a carreira profesional das mulleres, que teñen unha presenza nos postos de máis responsabilidade moito menor que a que lles corresponde pola súa presenza nesas actividades.

Por poñer un exemplo, hoxe xa hai máis profesoras que profesores na universidade pero o desequilibrio en xefaturas de departamento, cátedras, decanatos ou reitorados sigue sendo enorme. E o mesmo se pode dicir na sanidade, na xudicatura, na banca.... Este conxunto de factores, complementos salariais, clasificación profesional e promoción e carreira profesional, son responsables dunha terceira parte da fenda salarial.

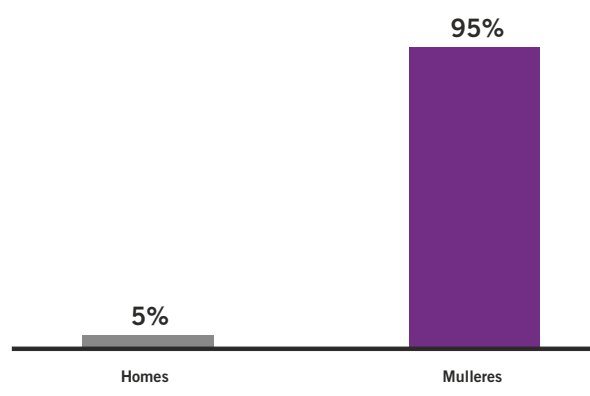
En síntese, a fenda salarial en Galicia, no ano 2016, é a máis alta da súa historia cunha diferenza entre mulleres e homes de case 5.500 euros, equivalente ao 30% do salario anual das mulleres que se reparte de forma similar entre os tres factores que a provocan: a maior precariedade laboral das mulleres –con máis contratos temporais, máis rotación e sobre todo moito máis traballo a tempo parcial– a desvalorización do traballo nos sectores feminizados e a estrutura salarial –en especial os complementos e as categorías– e os atrancos á promoción interna e á carreira profesional das mulleres –provocados en boa medida porque son as que asumen a maior parte do traballo de coidados–.

PERSOAS CON REDUCCIÓN DE XORNADA POR COIDADOS



Fonte : EPA. IGE. 2018

PARTICIPACIÓN DA REDUCCIÓN DE XORNADA POR COIDADOS



Fonte : EPA. IGE. 2017

ALTERNATIVAS E PROPOSTAS

Combater a fenda salarial é unha tarefa longa e complexa, na que debe participar o conxunto da sociedade, incluídos os axentes que negocian os salarios, que deberían empezar por buscar un maior equilibrio de xénero nas comisións negociadoras dos convenios colectivos, en especial nos sectores de actividade feminizados.

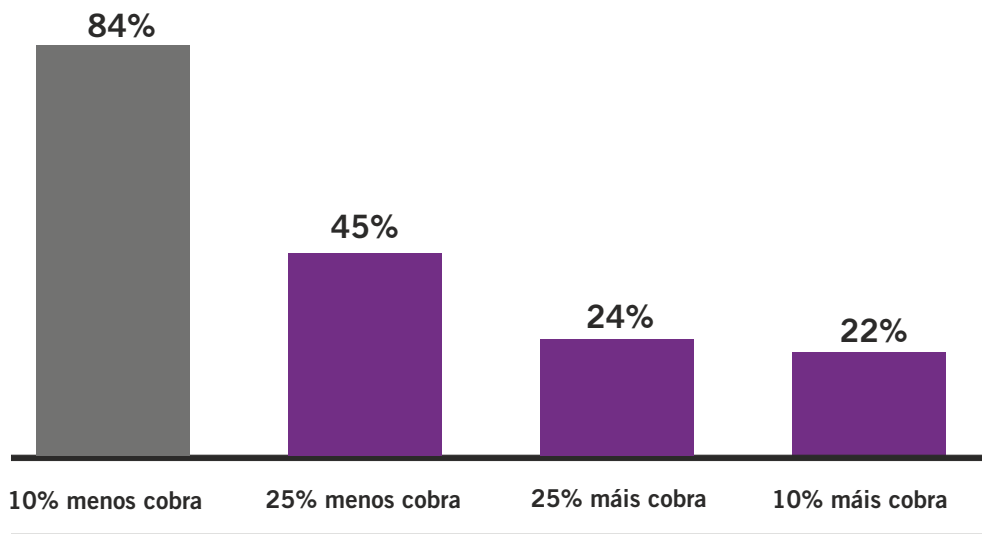
Pero dende as políticas públicas, ademais de accións de medio e longo prazo, é posible actuar de forma urxente con catro medidas que se poden aprobar e aplicar de xeito inmediato e que servirían para poñer límites aos factores que provocan a fenda salarial:

1. **Un cambio na regulación do traballo a tempo parcial para facela máis garantista, derogando a lexislación que a ten convertido nun contrato a chamada no que se concentra o maior número de irregularidades e fraude laboral, cun elevado grado de desprotección que afecta de maneira especial ás mulleres.**
2. **Seguir avanzando con intensidade na vía de subir o salario mínimo que beneficia de forma especial ás mulleres porque son as que traballan nos sectores de menores salarios. A suba a 900 euros foi un paso importante que debe ter continuidade, tanto no salario mínimo legal como no salario mínimo de convenio, facendo que se cumpra o acordo entre sindicatos e patronal de que a partir de xaneiro do ano que vén (2020) sexa de 1.000 euros en 14 pagas.**
3. **Potenciar a actuación da inspección de traballo en plans específicos de control das irregularidades en contra das mulleres combatendo a fraude e a precariedade.**
4. **Impulsar as medidas para a igualdade de xénero no ámbito laboral, regulando con urxencia os permisos de maternidade/paternidade iguais, obrigatorios e intransferibles entre nais e pais como forma directa de combater a discriminación das mulleres na promoción interna e as carreiras profesionais. Xeneralizar a educación de 0 a 3 anos como medida que propicia a reincorporación laboral das mulleres sen largas interrupcións da súa traxectoria laboral.**

Compostela, febreiro de 2019

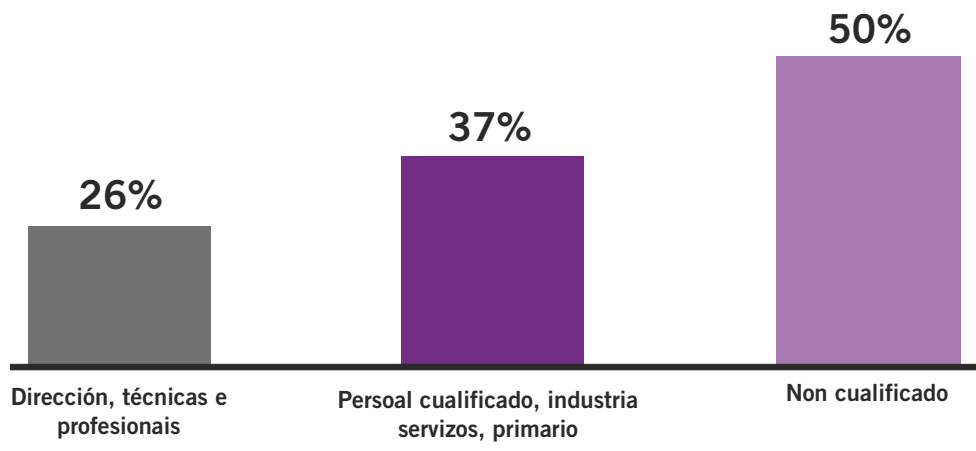
ALGUNHA GRÁFICA MÁIS SOBRE A FENDA SALARIAL EN GALICIA

FENDA SALARIAL POR TRAMOS DE INGRESO



Fonte: Enquisa Anual de Estructura Salarial. INE. 2016

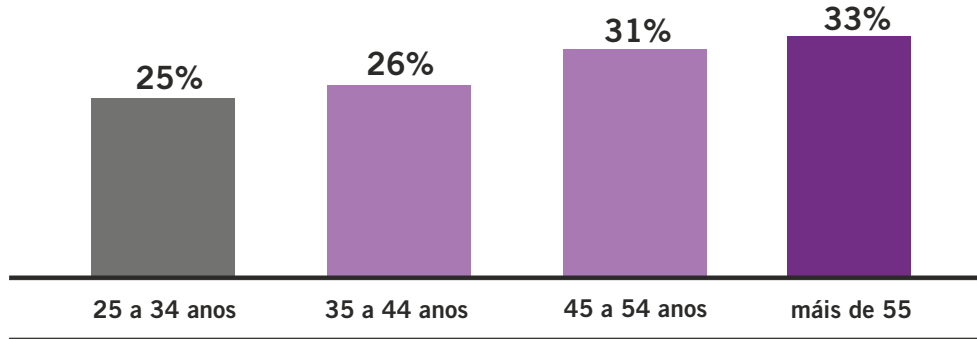
FENDA SALARIAL POR NIVEL DA OCUPACIÓN



Fonte: Enquisa Anual da Estructura Salarial. INE. 2016

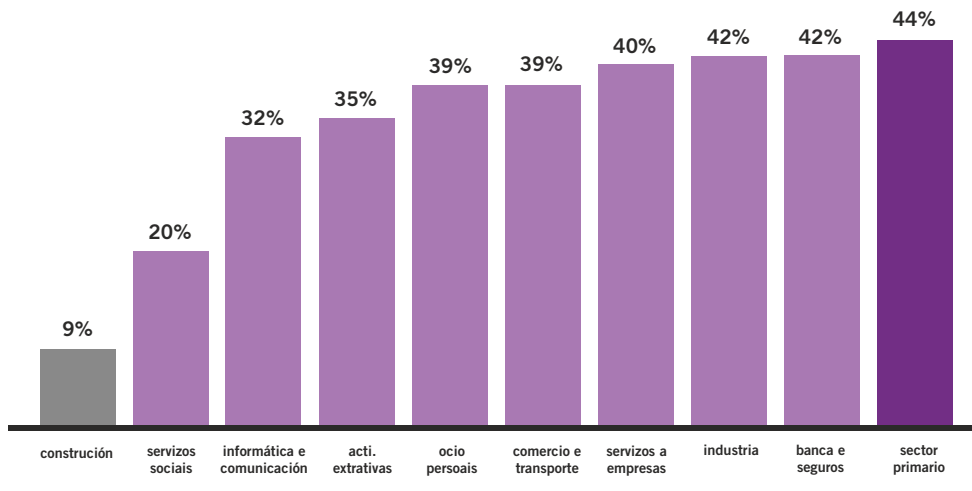
UNHA PROPOSTA PARA COMBATER A FENDA SALARIAL CONTRA AS MULLERES

FENDA SALARIAL POR IDADE



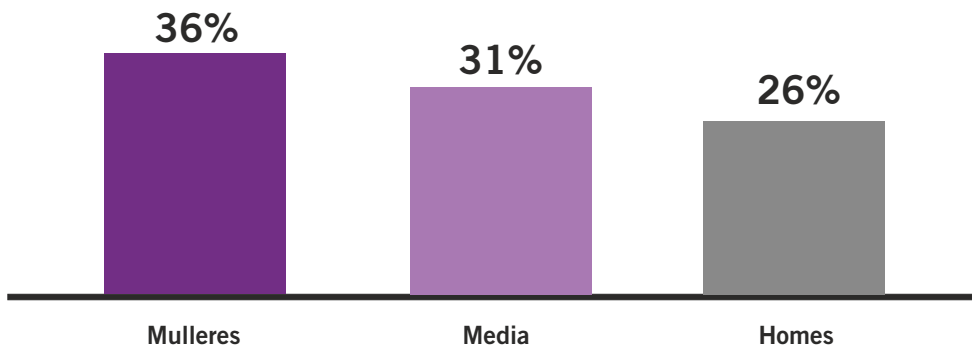
Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial. INE. 2016

FENDA SALARIAL POR RAMAS DE ACTIVIDADE



Fonte: Axencia tributaria. 2017

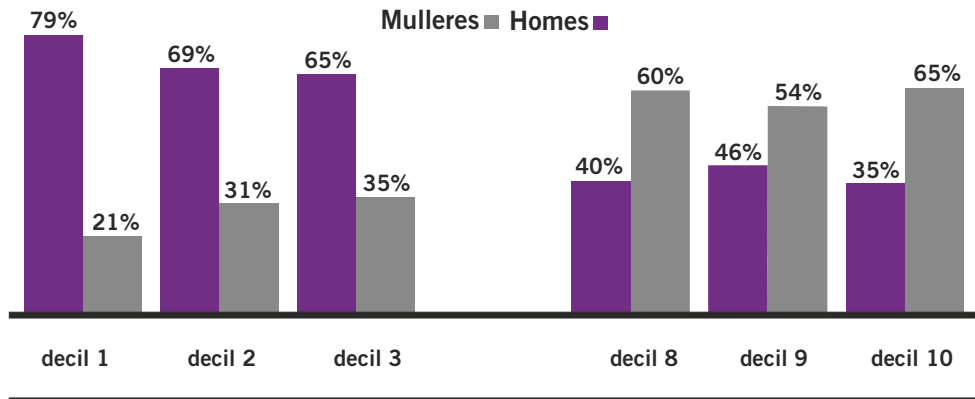
PORCENTAXE DE PERSOAS ASALARIADAS POR DEBAIXO DO SMI



Fonte: Axencia Tributaria. 2017

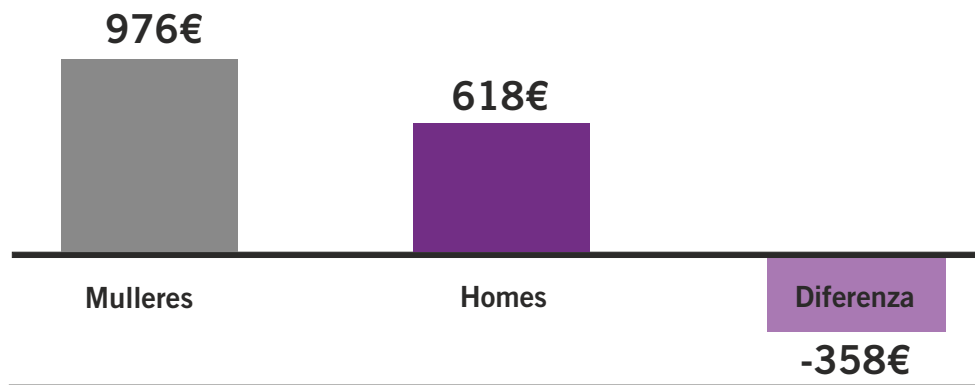
UNHA PROPOSTA PARA COMBATER A FENDA SALARIAL CONTRA AS MULLERES

COMPOSICIÓN POR XÉNERO DOS DECILES SALARIAIS



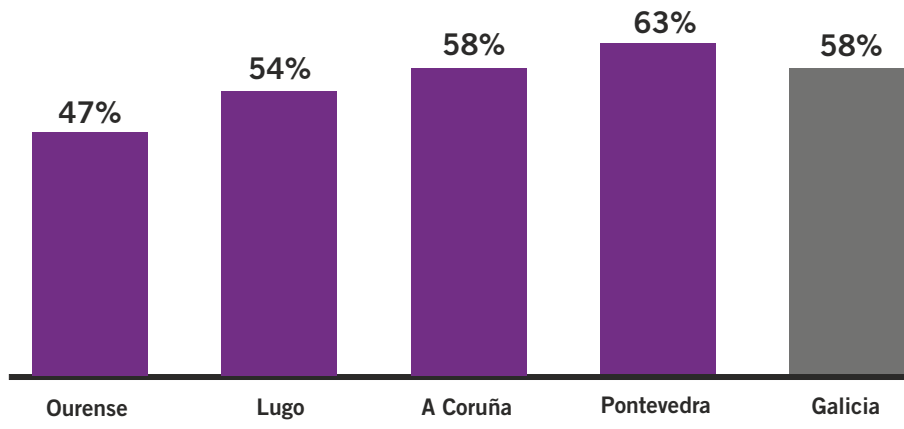
Fonte: Deciles salariais EPA.IGE. 2017

FENDA NAS PENSÍONS



Fonte: Seguridade Social. 2018

FENDA NAS PENSÍONS POR PROVINCIA



Fonte: Seguridade Social. 2018





esquerda unida

**Rúa Dublín 8, baixo
15707 Compostela
www.esquerdaunida.org**