



Castilla
y León



COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL
UGT CASTILLA Y LEÓN

22 de febrero de 2016

Día por la Igualdad Salarial



**Castilla
y León**



COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL
UGT CASTILLA Y LEÓN



**Castilla
y León**

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL
UGT CASTILLA Y LEÓN

Índice

- 1. Mientras la mayor parte de los países de la Unión Europea reducen su brecha salarial entre mujeres y hombres, en España permanece estancada.***
- 2. Castilla y León se sitúa en un 24 % de brecha salarial y España en el 25,5%, la más alta de los últimos seis años.***
- 3. El 67,15% de los casi dos millones de población asalariada que perciben como máximo al mes 645,3 euros brutos mensuales, son mujeres.***
- 4. La jornada a tiempo completo reduce la brecha salarial al 14,60 % y garantiza retribuciones más dignas a las mujeres***
- 5. Las mujeres en Castilla y León y en España con un contrato de duración indefinida soportan una brecha del 28,65% y del 25,66% respectivamente.***
- 5. Todos los sectores de actividad están afectados por brechas salariales, las más perjudicadas las mujeres en sectores feminizados con salarios muy bajos.***
- 6. Las trabajadoras no cualificadas, están penalizadas por una brecha salarial del 30 % y las trabajadoras cualificadas de la salud y la enseñanza perciben un 14,79 % menos que sus compañeros hombres.***
- 7. Solo cuatro de las diecisiete Comunidades Autónomas, tienen brechas inferiores a la media nacional, Canarias, Baleares, Madrid y Galicia.***
- 8. La brecha salarial que se establece en el momento de la inserción laboral se perpetúa y acrecienta a medida que se analizan tramos de mayor edad.***
- 9. Las mujeres españolas duplican la pérdida de poder adquisitivo en relación a los hombres.***
- 10. Si se dotara de valor económico del empleo del tiempo en las responsabilidades familiares y domésticas aumentaría la brecha salarial.***



Castilla
y León

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL
UGT CASTILLA Y LEÓN

Introducción

El Parlamento Europeo aprobó en 2008 una resolución en la que pedía a las Instituciones Europeas la declaración de un Día Europeo por la Igualdad Salarial en toda la Unión Europea y mientras esto ocurre, a pesar de ser en fechas diferentes los distintos países hacen una llamada de atención sobre la necesidad de corregir la brecha salarial. En España, al igual que los países de nuestro entorno, calculamos cada año los días que las mujeres deberían trabajar para percibir las mismas cantidades que los hombres.

La Comisión Europea, en noviembre del pasado año, publicó un Informe en el que se analizan los resultados de una consulta pública sobre igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea, que se realizó a lo largo del verano de 2015, y a la que desde UGT contribuimos a través de la Confederación Europea de Sindicatos. En dicho informe se abordaba la igualdad retributiva y se recogía que la brecha salarial en Europa está en torno al 16,3% salario hora, por lo que las mujeres trabajan 59 días de media, de forma gratuita cada año. En ese sentido la Comisión decidió declarar el día 2 de noviembre como “Día europeo por la igualdad salarial”. Invertiendo el cómputo de la llamada de atención que hasta la fecha todas las organizaciones europeas veníamos haciendo.

En España seguimos conmemorando el 22 de febrero como el Día por la Igualdad salarial porque así se aprobó en el año 2010 por nuestro Gobierno, hasta que se reduzca o elimine la brecha en las retribuciones de mujeres y hombres en nuestro país, de forma similar a lo que hacen la mayor parte de los países de nuestro entorno. Desde UGT no faltamos a la cita con la elaboración de un informe, desde hace siete años, para analizar los datos más recientes proporcionados por las estadísticas oficiales, y así denunciar una de las discriminaciones que entraña mayores dificultades para su erradicación. La discriminación retributiva incide, es causa y a la vez consecuencia de otras discriminaciones de las que somos objeto las mujeres.

En la infravaloración del trabajo de las mujeres radica que seamos las destinatarias de los salarios más bajos y nuestras precarias economías dificultan una mayor participación social, política, institucional, representativa de las mujeres, cuyas dobles y triples jornadas les impiden hacer una elección de vida y por tanto ven mermada su libertad e incluso su independencia debido a sus escasos salarios.

El ritmo actual en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres es tan lento que habrá que esperar unos 70 años para lograr la igualdad de remuneración, afirma la Declaración de la Comisión Europea, por lo que para el programa de trabajo que está elaborando para 2016 se plantea tomar medidas para hacer frente al desafío, abordando la falta de servicios de cuidado infantil y de mayores dependientes los convenios o acuerdos colectivos de trabajo o la ausencia de incentivos para que los hombres asuman el papel de mayores responsabilidades en las tareas familiares.

Los bajos salarios que perciben las mujeres unido a la falta del reparto de las tareas del hogar y de los cuidados, da como resultado unas fuertes diferencias en relación a los hombres en ambos casos, su trabajo tanto el asalariado como el desempeñado en el ámbito del hogar y de la familia, da como resultado un importante número de días al año trabajados y no retribuidos.



Teniendo en cuenta los distintos cálculos estadísticos, a nivel europeo y nacional, nos proporciona un calendario de brecha salarial, en el que se indica a partir de qué jornada del año anterior las mujeres trabajan gratis, o hasta que fecha del año siguiente deberían trabajar para recibir los mismos salarios que los hombres reciben en un año.

Calendario de la Brecha Salarial				
Causa de la brecha económica	País	% Brecha salarial	Número de días al año trabajados por las mujeres y no retribuidos	Fecha desde y hasta las que las mujeres trabajan de forma gratuita
Salario hora (Eurostat)	Unión Europea (brecha media)	16,3 %	59 días	Desde el 2 de noviembre hasta final de año
				Hasta el 1 de marzo del año siguiente
	España	19,3%	70 días	Desde el 22 de octubre hasta final de año
				Hasta el 12 de marzo del año siguiente
Salario Medio Bruto Anual	España	24 %	88 días	Desde el 4 de octubre hasta final de año
				Hasta el 30 de marzo del año siguiente
	Castilla y León	25,45%	93 días	Desde el 30 de septiembre hasta final de año
				Hasta el 3 de abril del año siguiente
Tareas del hogar y de cuidados, más brecha salarial en el empleo	España	Diferencia en las tareas del hogar y de cuidados, más brecha salarial en el empleo	179 días	Desde el 5 de julio hasta final de año
				Hasta el 29 de junio del año siguiente



1. ***Mientras la mayor parte de los países de la Unión Europea reducen su brecha salarial entre mujeres y hombres, en España permanece estancada.***

Las estadísticas europeas, elaboradas por Eurostat, calculan la brecha salarial para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras europeos sobre la base de salarios hora brutos, siendo la estadística más completa y reciente, con datos definitivos, del año 2013 y publicada a finales de 2015. Sobre ganancias brutas anuales, la última estadística recoge datos del año 2010 y además no dispone de datos de todos los países que conforman la Unión Europea, este es el motivo por el que cuando nos referimos a brecha salarial en la Unión Europea, siempre será en salario hora. Uno de los argumentos esgrimidos, por dicho organismo, a favor de la utilización de este cálculo es la mayor precisión, ya que elimina las diferencias de las retribuciones por tipo de jornada, o duración del contrato.

Sin embargo la brecha salarial en salario hora siempre dará unos valores inferiores que la ganancia bruta anual, ya que solamente el hecho de multiplicar la diferencia entre lo que reciben mujeres y hombres por un salario hora, por las horas trabajadas a lo largo de un año arroja diferencias mayores, y la acumulación de la diferencia acrecentaría la brecha salarial.

PAÍS/AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Unión Europea (28 países)	:	:	16,1	16,4	16,5	16,3
Bélgica	10,2	10,1	10,2	10,2	10,0	9,8
Bulgaria	12,3	13,3	13,0	13,0	14,7	13,5
República Checa	26,2	25,9	21,6	22,6	22,2	22,1
Dinamarca	17,1	16,8	15,9	16,3	16,8	16,4
Alemania	22,8	22,6	22,3	22,2	22,4	21,6
Estonia	27,6	26,6	27,7	27,3	30,0	29,9
Irlanda	12,6	12,6	13,9	11,7	14,4	:
Grecia	22	:	15,0	:	:	:
España	16,1	16,7	16,2	17,9	19,3	19,3
Francia	16,9	15,2	15,6	15,6	15,4	15,1
Croacia	:	:	5,7	3,4	2,9	7,4
Italia	4,9	5,5	5,3	5,8	6,7	7,3
Chipre	19,5	17,8	16,8	16,4	16,2	15,8
Letonia	11,8	13,1	15,5	13,6	13,8	14,4
Lituania	21,6	15,3	14,6	11,9	12,6	13,3
Luxemburgo	9,7	9,2	8,7	8,7	8,6	8,6
Hungría	17,5	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4
Malta	9,2	7,7	7,2	6,2	6,5	5,1
Países Bajos	18,9	18,5	17,8	17,9	16,9	16,0
Austria	25,1	24,3	24,0	23,7	23,4	23,0
Polonia	11,4	8,0	4,5	5,5	6,4	6,4
Portugal	9,2	10,0	12,8	12,8	14,8	13,0
Rumania	8,5	7,4	8,8	11,0	9,7	9,1
Eslovenia	4,1	-0,9	0,9	2,3	2,5	3,2
Eslovaquia	20,9	21,9	19,6	20,5	21,5	19,8
Finlandia	20,5	20,8	20,3	19,6	19,4	18,7



Suecia	16,9	15,7	15,4	15,8	15,9	15,2
Reino Unido	21,4	20,6	19,5	20,1	19,1	19,7

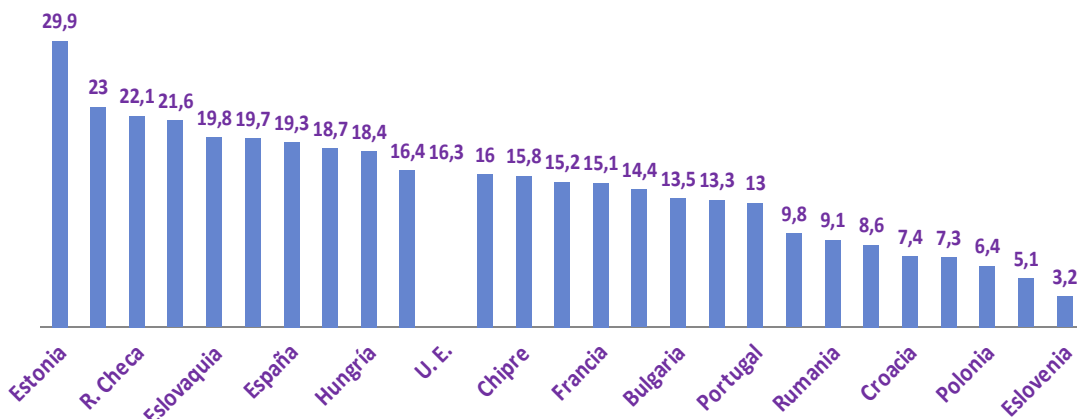
Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de Eurostat

De los 28 países de la Unión Europea que analiza Eurostat, 17 han reducido su brecha salarial respecto al año anterior, en 3, España, Luxemburgo y Polonia mantienen el mismo porcentaje de brecha, el 19,3 % en el caso de España. Y en 6, Reino Unido, Italia, Eslovenia, Lituania, Letonia y Croacia, la han aumentado.

La media europea se ha reducido, en dos décimas solamente, en 2013 respecto de 2012, situándose en un 16,3 %. No hay datos de Irlanda y Grecia para 2013. España ocupa el séptimo lugar de la Unión Europea en mayor porcentaje de brecha salarial. Superada por Reino Unido (19,7%), Eslovaquia (19,8%), Alemania (21,6 %), R.Checa (22,1 %), Austria (23 %) y Estonia (29,9 %) que prácticamente duplica la media europea. Alemania y Reino Unido, superan la media europea en 5,3 y 3,4 puntos respectivamente. Lo llamativo de estos dos últimos países es el papel relevante que mantienen en las políticas económicas europeas, que dejan al margen las políticas de igualdad y que impiden que avance la legislación en materia de igualdad.

Para avanzar en la eliminación de la brecha salarial, en el ámbito europeo solo contamos con la "Directiva Europea de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación", que derogó la Directiva de 1975 y que profundiza en el concepto de igual salario por trabajo de igual valor e introduce la necesidad de establecer sistemas de clasificación no discriminatorios. A partir de esa fecha se han elaborado Comunicaciones y Resoluciones en la materia que no son de carácter obligatorio para los estados miembros.

Porcentaje de brecha salarial en la Unión Europea 2013



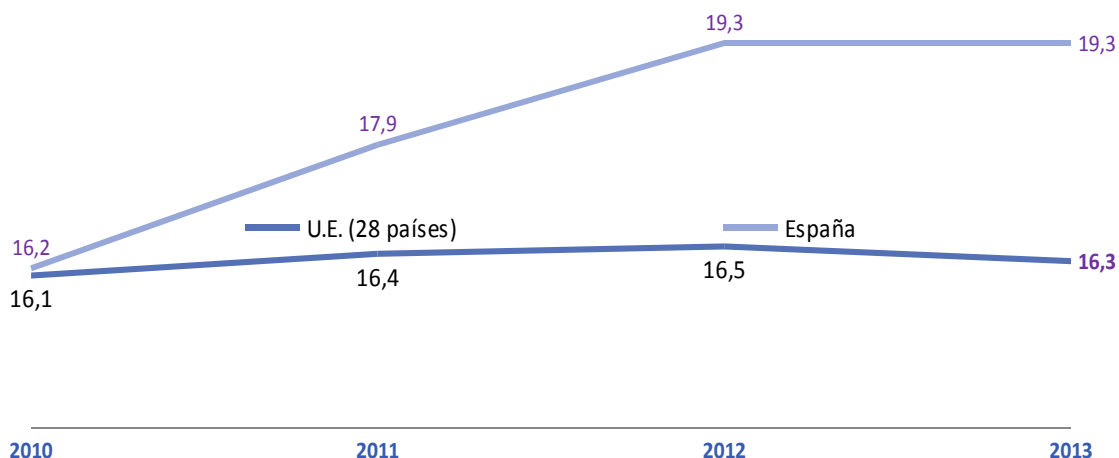
Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de Eurostat

La brecha salarial en los países de la Unión Europea oscila del 3,2 % de Eslovenia al 29,9 % de Estonia. La ejemplar Italia que había mantenido una de las brechas salariales más bajas de los



países de la Unión Europea, ha ido aumentando en los últimos años, hasta situarse en un 7,3%. Si bien sigue siendo uno de los ocho países con una brecha por debajo del diez por ciento, junto con Bélgica, Rumania, Luxemburgo, Croacia, Polonia, Malta y Eslovenia.

Evolución del porcentaje brecha salarial en la U.E. y en España del salario hora



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de Eurostat y de la EAES (INE)

La evolución del porcentaje de brecha de España en cuatro años ha supuesto un aumento de tres puntos más en relación con la Unión Europea. Partiendo en el año 2010 de una brecha del 16,1 % en la Unión Europea y un 16,2 % en España, tres años después en España no ha dejado de aumentar mientras que la media europea se mantiene prácticamente invariable. Teniendo en cuenta que la diferencia salarial, en cómputo hora, homologada con la metodología de la Unión Europea, es del 19,3 por ciento en España, ($19,3 \times 365 / 100 = 70,44$), las mujeres españolas deben trabajar 70 días más que un hombre para obtener el mismo salario, por lo que deberíamos trabajar durante todo un año y hasta el 10 de marzo del año siguiente.

2. Castilla y León se sitúa en un 24 % de brecha salarial y España en el 25,5%, la más alta de los últimos seis años.

En el análisis de las mediciones que nos permiten comparar las diferencias salariales entre mujeres y hombres entre España, Castilla y León y la media europea, solo disponemos de información en salario-hora. En ese cómputo hemos pasado de una brecha 16,1 % en 2008 al 19,3 % en 2013, un aumento de 3,2 puntos. Al analizar la estadística española a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), que analiza fundamentalmente los salarios brutos anuales la brecha pasó del 20,5 en Castilla y León y de un 21,87 % en España en 2008 al 25,5 en nuestra comunidad autónoma y al 24 % en España en el 2013, un aumento de 5 y 2,13 puntos respectivamente. La última EAES, que analizamos en este informe fue publicada por el Instituto Nacional de Estadística en junio de 2015 y recoge datos de 2013.

Las diferentes brechas responden a distintos sistemas de medición y no disponemos de datos comparables con la Unión Europea en salarios brutos anuales, ya que muy pocos países



facilitan esta información desagregada por sexo y de los pocos países que la facilitan los datos consolidados más recientes son de 2010 lo que impide hacer una comparación en ganancia media bruta anual de hombres y mujeres.

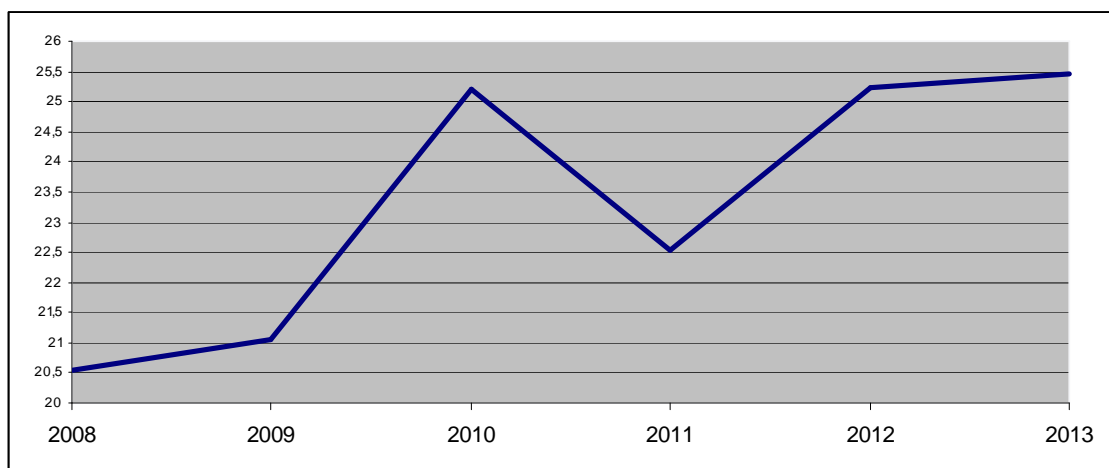
Evolución de la brecha salarial en Castilla y León y España en relación a la Unión Europea

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE (27 países) brecha en salarios hora	17,3	17,2	16,2	16,4	16,5	16,3
España brecha en salarios hora	16,1	16,7	16,2	17,9	19,3	19,3
Castilla y León brecha en salarios hora						
España brecha en salarios brutos anuales	21,87	22	22,55	22,99	23,93	24
Castilla y León brecha en salarios brutos anuales	20,5	21,1	25,2	22,5	25,2	25,5

Fuente: Secretaría para la Igualdad y Juventud UGT Castilla y León, a partir datos de Eurostat y de la EAES

Si bien en el último año la brecha de Castilla y León subió solo un 0,3 %, un 0,7% en España, desde que comenzó la crisis en 2008, en cinco años la brecha ha supuesto un 5 % de aumento, un 2,13% en España. Teniendo en cuenta que la situación de la población trabajadora ha empeorado en los últimos años, es previsible que cuando dispongamos de datos oficiales desagregados por sexo de los años siguientes, constatemos que la brecha salarial ha aumentado.

Brecha salarial en salarios medios brutos anuales en Castilla y León 2008-2013



Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León, a partir de datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial (EAES) y Encuesta Estructura Salarial (EES) (INE)

El salario medio anual de las mujeres fue en Castilla y León de 17.429,91 euros y en España de 19.514,58 euros, mientras que el de los hombres fue de 23.379 euros y 25.675,17 euros respectivamente en nuestra comunidad y nacional. Lo que supone una diferencia de 5.949,59 en Castilla y León y de 6.160,91 euros anuales de media en España que dejan de percibir las mujeres, un 25,5 y 24 % respectivamente menos en relación al salario de los hombres. La



brecha aumenta o disminuye en relación a las variables analizadas, como jornada, tipo de contrato, sector de actividad, ocupación, edad, territorio provincial.

Evolución de la brecha salarial Castilla y León

	Retribución media anual Mujeres	Retribución media anual Varones	Brecha en euros	Brecha salarial
2008	17.573,56	22.117,28	- 4.543,72	20,54%
2009	18.249,87	23.116,47	- 4.866,6	21,05%
2010	17.683,88	23.640,67	- 5.956,79	25,20%
2012	17.552,07	23.473,82	- 5.921,75	25,23%
2013	17.429,41	23.379,00	-5.949,59	25,45%

Fuente: Secretaría para la Igualdad y Juventud UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial (EAES) y Encuesta Estructura Salarial (EES) (INE)

Ello demuestra que la legislación actual es insuficiente, para corregir esta discriminación que soportan las mujeres. No solo no disminuye, que ya estaríamos ante una situación lamentable, sino que además se incrementa.

3. El 67,15% de los casi dos millones de población asalariada que perciben como máximo al mes 645,3 euros brutos mensuales, son mujeres.

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial, (EAES), el 13,27 % del total de la población asalariada 1.868.300, de personas, sólo perciben unos ingresos anuales brutos igual o por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), 9.034,20 euros, que suponen unos ingresos brutos mensuales de 645,3 euros. De ellos el 67,15 % son mujeres, 1.265.302, dos de cada tres personas asalariadas con estos ingresos. Estas mujeres representan el 18,62 % del total de asalariadas, frente al 8,29 % de los hombres con estos salarios.

En España, 6.504.663 de personas, el 46,23 % del total de la población asalariada, percibe ingresos inferiores a dos veces el SMI, 18.068,20 de euros brutos al año, que suponen unos ingresos de 1.290,59 euros en salario bruto mensual. De los cuales 3.837.361 son mujeres, el 56,47 % de las mujeres asalariadas y el 58,99 % del total de la población asalariada con estos salarios, dos de cada tres de estos salarios son percibidos por mujeres. Mientras que en el caso de los hombres el número de asalariados con estos ingresos asciende a 2.667.302, el 41,01 % del total de este tramo de salarios y el 36,67 % del total de los hombres asalariados.

Porcentaje y número de trabajadores y trabajadoras en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

Año 2013	% Mujeres sobre total de Mujeres	Mujeres Asalariadas	% Varones sobre total de Varones	Varones Asalariados	% Mujeres Sobre total de Asalariados	% Hombres sobre total de Asalariados
Euros	100,00	6.795.400	100,00	7.273.800	48,33	51,67



De 0 a 1 SMI	De 0 a 9.034,20	18,62	1.265.302	8,29	602.998	67,75	32,25
De 1 a 2 SMI	De 9.034,20 Hasta 18.068,20	37,85	2.572.059	28,38	2.064.304	55,51	44,49
De 2 a 3 SMI	De 18.068,20 Hasta 27.102,60	23,09	1.569.058	28,89	2.101.401	42,77	57,23
De 3 a 4 SMI	De 27.102,60 Hasta 36.136,80	10,52	714.876	15,32	1.114.346	39,11	60,89
De 4 a 5 SMI	De 36.136,80 Hasta 45.171,00	5,19	352.681	8,90	647.368	35,27	64,73
De 5 a 6 SMI	De 45.171,00 Hasta 54.205,20	2,18	148.140	4,11	298.953	33,19	66,81
De 6 a 7 SMI	De 54.205,20 Hasta 63.239,40	1,14	77.468	2,60	189.119	29,03	70,97
De 7 a 8 SMI	De 63.239,40 Hasta 72.273,60	0,72	48.927	1,49	108.380	31,18	68,82
Más de 8 SMI	Más de 72.273,60	0,69	46.888	2,02	146.931	24,23	75,77

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

Una de las causas de la brecha salarial en España, viene dada por la alta concentración de mujeres con salarios bajos o muy bajos y la escasa presencia de mujeres en los tramos de retribuciones salariales más altas. Si analizamos la presencia de mujeres por tramos de salarios brutos anuales, su presencia va disminuyendo en la medida que aumentan los salarios y tienen una elevada presencia entre los perceptores de salarios de menor cuantía.

Solamente el 2,49 % de los salarios que se perciben en España superan 7 veces el SMI, 63.239,40 euros mensuales brutos, lo que supone estar por encima de los 4.517 euros mensuales brutos. A estos salarios acceden 351.126 personas de los cuales el 27,28 %, 95.815 son mujeres. Y de ellos, 46.888 mujeres reciben más de 8 veces el SMI, en salario bruto, frente a 146.931 hombres. Un 24,23 % de mujeres se encuentran entre los salarios más altos de nuestro país. Las dificultades en el acceso a las mayores retribuciones quedan patentes si analizamos los tramos salariales desagregados por sexo.

La estadística oficial no permite conocer para cada Comunidad Autónoma las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras en función de su ganancia en relación con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), por lo que no podemos ofrecer datos de Castilla y León anuales.

No obstante, los datos de la Agencia Tributaria nos muestran que en 2013, las mujeres asalariadas que cobraban en Castilla y León salarios inferiores al SMI suponían entorno al 36%, frente al 27% de los hombres. Las mujeres son en su gran mayoría quienes cobraron menos de dos veces el salario mínimo interprofesional: un 46,3% no gana más de 18.000€ anuales, frente a un 14,2% de hombres. A partir de cinco veces el SMI, el porcentaje de los hombres duplica al de las mujeres. El SMI fue en 2013 de 9.034,20 € en cómputo anual. La repercusión de esa discriminación afecta no solo al presente, también al futuro de las trabajadoras; **a menor retribución, menor prestación por desempleo y menor pensión**

4. La jornada a tiempo completo reduce la brecha salarial al 14,60 % y garantiza retribuciones más dignas a las mujeres



La brecha salarial media que incluye a todo tipo de asalariados y asalariadas se situó en un 24 % en el año 2013. La estadística oficial no permite conocer para cada Comunidad Autónoma las diferencias salariales entre hombres y mujeres según el tipo de jornada, como otros datos, por lo que no podemos ofrecer datos de Castilla y León anuales. Sin embargo esta brecha difiere en función de que la jornada haya sido desarrollada a tiempo completo o a tiempo parcial, debido a los salarios que se asignan a cada una de las jornadas en relación a las horas trabajadas. La brecha salarial que afecta a las mujeres con una jornada a tiempo completo se situó en un 14,60 %, mientras que en una jornada a tiempo parcial, las mujeres soportaron una diferencia del 8,48 %.

Brecha salarial en relación al tipo de jornada en euros y población asalariada

	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Varones	% Brecha	Diferencia en euros	Mujeres asalariadas	Hombres asalariados	Brecha salarial total en euros
2013							
Total	19.514,58	25.675,17	24	6.160,59	6.795.400	7.273.800	41.863.673
Tiempo completo	23.994,34	28.095,60	14,60	4.101,26	4.999.300	6.677.900	20.503.429
Tiempo parcial	9.766,17	10.670,74	8,48	904,57	1.796.100	595.900	16.246.981

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES y de la EPA

Si analizamos los salarios medios brutos anuales por tipo de jornada, las mujeres perciben, en jornada completa, 23.994,34 euros, 4.479,76 euros de media más que el salario medio bruto anual del conjunto de todas las asalariadas, que se sitúa en 19.514,58 euros. En el caso de los hombres asalariados perciben de media, 25.675,17 euros, cuando se trata de jornada a tiempo completo la media aumenta en 2.429,43 euros, para alcanzar los 28.095,60 euros.

Las trabajadoras a tiempo parcial reciben, de media, 9.766,17 euros brutos anuales la mitad de los salarios medios de las mujeres, 19.514,58 euros, muy inferiores a los 25.675,17 euros de los hombres. Aunque la brecha para el trabajo a tiempo parcial, entre mujeres y hombres, se sitúe en el 8,48 %, estamos asistiendo a una doble discriminación, la brecha salarial y la inserción laboral en una jornada a tiempo parcial, desempeñada por un tercio de las mujeres trabajadoras, de las cuales más del sesenta por ciento, según datos del Instituto Nacional de Estadística, lo desempeñan de manera involuntaria por no poder acceder al mercado de trabajo con una jornada a tiempo completo.

Los casi siete millones de asalariadas que dejan de recibir anualmente de media, 6.160,59 euros, es resultado de estar afectadas por una brecha salarial del 24 %, lo que significa que dejan de percibir 41.863.673 euros anuales al no ser tenido en cuenta el valor de su trabajo.

Las cuantías que dejan de recibir las mujeres asalariadas españolas, varían también si se trata de jornadas a tiempo completo o a tiempo parcial. Alcanzando un monto de

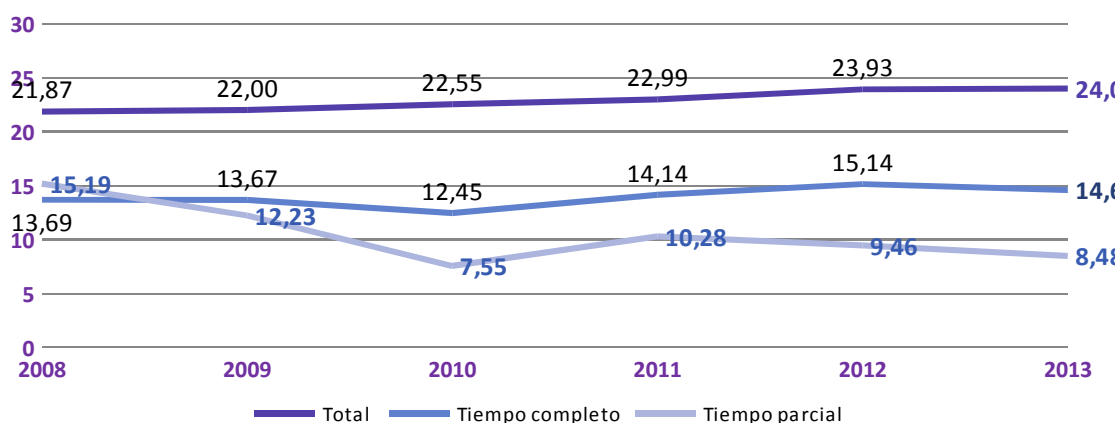


20.503.429 euros si multiplicamos el número de asalariadas a tiempo completo, por la cuantía media que dejan de percibir, 4.101,26 euros y de 16.246.981 euros si se trata de asalariadas con jornada a tiempo parcial, que dejan de percibir de media 904,57 euros anuales.

La brecha salarial para la jornada a tiempo completo ha tenido una oscilación pequeña en porcentaje, entre el 13,69 % del año 2008 al 14,60 % en el año 2013, medio punto por debajo del 15,14 % en el año 2012.

Aunque el descenso no ha sido continuo, la tendencia de la brecha salarial para el trabajo a tiempo parcial, demuestra que va descendiendo, pero como veremos a continuación no se debe a una corrección de la brecha salarial, si no a la mayor presencia de hombres en esta modalidad de jornada.

Evolución de la Brecha Salarial en relación al tipo de jornada



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

Casi cinco millones de mujeres el 73,56 % de las asalariadas tienen una jornada a tiempo completo. En el caso de los hombres, el porcentaje es del 91,80 %, esta es la primera diferencia entre sexos, el volumen de unos sobre otras en la distribución de las jornadas. De 11.677.200 de asalariados y asalariadas a tiempo completo, 4.999.300 son mujeres y representan el 42,81 % del total. La brecha salarial se redujo moderadamente en 2013, respecto de 2012, pero ha aumentado un punto en relación a 2008, que estaba en el 13,69 %.

Si bien los salarios de los hombres con jornada a tiempo completo desde 2008 a 2013 se han incrementado muy moderadamente a partir de 2011, las retribuciones medias anuales de las mujeres con la misma modalidad de jornada empezaron a reducirse y solamente han repuntado moderadamente en 2013, lo que ha producido una leve reducción de brecha salarial, respecto a los dos años anteriores que estaba aumentando debido a los incrementos salariales los hombres y las bajadas de salarios de las mujeres.



Castilla
y León

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL
UGT CASTILLA Y LEÓN

Evolución de la Brecha salarial en la jornada a tiempo completo 2008-2013

	Retribución Media Bruta Anual Mujeres	Retribución Media Bruta Anual Hombres	Brecha salarial en euros	% Brecha Salarial
2008	21.936,20	25.415,12	-3.478,92	13,69
2009	22.898,25	26.523,55	-3.625,30	13,67
2010	23.932,01	27.335,23	-3.403,22	12,45
2011	23.692,76	27.595,54	-3.902,78	14,14
2012	23.674,19	27.898,06	-4.223,87	15,14
2013	23.994,34	28.095,60	-4.101,26	14,60

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

La gran novedad en relación a la jornada a tiempo parcial, es el aumento de hombres que la desempeñan que en cinco años han pasado de ser 374.100 a 595.900 una progresión que no deja de ascender y que manifiestan el mismo carácter de involuntariedad hacia este tipo de jornada que las mujeres, según las estadísticas oficiales publicadas por el INE. Este carácter de involuntariedad de hombres y mujeres a la hora de acogerse a una jornada a tiempo parcial, hace caer el argumento mantenido durante años que reforzaba la idea que las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen por motivos relacionados con la conciliación. Las soluciones a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, no pasan por el trabajo a tiempo parcial, si no como venimos defendiendo desde UGT, por la creación de estructuras públicas, ya sean Escuelas Infantiles o Centros de Día de carácter público, con costes en consonancia con los niveles de renta y de calidad.

Las mujeres con jornada a tiempo parcial siguen aumentando pero en proporción menor a lo que aumenta la presencia de hombres en este tipo de jornada, pero el número de mujeres en la jornada a tiempo parcial sigue siendo elevadísimo, el 75,08 por ciento, que percibieron de media anual en 2013, 904,57 euros menos que los hombres.



Evolución de la Brecha salarial en la jornada a tiempo parcial 2008-2013

	Retribución Media Bruta Anual Mujeres	Retribución Media Bruta Anual Hombres	Brecha salarial en euros	% Brecha Salarial
2008	9.662,44	11.392,62	-1.730,18	15,19
2009	9.872,39	11.247,94	-1.375,55	12,23
2010	10.133,18	10.960,91	-827,73	7,55
2011	10.077,81	11.232,73	-1.154,92	10,28
2012	9.988,41	11.032,10	-1.043,69	9,46
2013	9.766,17	10.670,74	-904,57	8,48

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

En el año 2010, mientras que los salarios de las mujeres con jornada a tiempo parcial subían, aunque no se situaron a la altura de los salarios de los hombres y coincidiendo que los salarios de los hombres se redujeron, la brecha salarial descendió hasta el 7,55 %. Por tanto no se trataba de una intención decidida a eliminar la discriminación, si no a un descenso en el salario de los hombres que a partir de 2011, estas reducciones en los salarios han sido aplicadas a ambos y es lo que explica la bajada de brecha salarial.

5. Las mujeres en Castilla y León y en España con un contrato de duración indefinida soportan una brecha del 28,65% y del 25,66% respectivamente.

Para los contratos de duración indefinida la brecha salarial en Castilla y León, al igual que en España, se agrava, elevándose al 28,65% % así se pone de manifiesto al analizar las diferencias en relación a la duración del contrato, según datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2015, con datos de 2013.

Las trabajadoras con contrato de duración indefinida perciben 7.200,62 en Castilla y León y 7.124,87 euros anuales de media menos en España que los hombres, produciendo una brecha del 28,65% y 25,66 % respectivamente.

En Castilla y León, la totalidad de la contratación indefinida se reparte en un 52 % para los varones y un 48% para las mujeres. Un 76,3 % de las mujeres ocupadas asalariadas con empleo han accedido a una contratación indefinida y en el caso de los hombres, la cifra asciende al 81,8% de los asalariados varones. Pero hay que tener en cuenta que en el año de referencia, 2013, 258.300 mujeres tenían un contrato indefinido, pero en el caso de los hombres son 303.300 con contrato indefinido.

Y en España, la totalidad de la contratación indefinida se reparte en un 52,33 % para los varones y un 47,67 % para las mujeres. Un 75,85 % de las mujeres con empleo han accedido a una contratación indefinida y en el caso de los hombres, la cifra asciende al 77,79 % de los asalariados varones. Pero hay que tener en cuenta que en el año de referencia, 2013, 5.154.900 mujeres tenían un contrato indefinido, pero solo 4.043.275 lo



tenían en ese año a jornada completa según datos de la EPA. En el caso de los hombres de 5.658.700 con contrato indefinido, 5.481.400 tenían jornada a tiempo completo.

Brecha salarial en relación al tipo de contrato en euros y población asalariada

	Mujeres	Varones	% Brecha	Diferencia en euros	Mujeres asalariadas	Hombres asalariados	Brecha en euros
2013							
Total Castilla y León	17.429,41	23.376,00	25,45	5.949,59	338.500	370.500	2.014.075
Total España	19.514,58	25.675,17	24	6.160,59	6.795.400	7.273.800	41.863.673
Duración Indefinida CyL	17.928,06	25.128,68	28,65	7.200,62	260.300	300.900	1.874.420
Duración Indefinida España	20.643,16	27.768,03	25,66	7.124,87	5.154.900	5.658.700	36.727.992
Duración Determinada CyL	15.083,16	15.674,98	3,78	591,82	80.800	80.200	478.336
Duración Determinada España	14.570,13	16.258,07	10,38	1.687,94	1.640.400	1.615.100	27.688.967

Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial (EAES)

En relación a la contratación de duración determinada, España encabeza las tasas de temporalidad de la Unión Europea con un 23,13 % de empleo temporal en 2013, que ha ido en aumento en los siguientes años. En Castilla y León el empleo temporal del 2013 es de 20,8%. La temporalidad es un problema estructural en el mercado laboral español. Afecta negativamente tanto a hombres como mujeres, ya que uno de cada cuatro asalariados tiene una de las múltiples variantes de temporalidad en el empleo de las que se hace un uso abusivo en nuestro país.

La contratación de duración determinada engloba, la nada desdeñable cifra de veintinueve modalidades de contratación según recogen los Servicios Públicos de Empleo. La brecha salarial que afecta a las mujeres con este tipo de modalidad contractual se sitúa en un 3,78 en Castilla y León y un 10,38 por ciento, pero la diferencia anual en euros alcanza una cifra de 592 y 1.687,94 euros anuales de media respectivamente.

La evolución de brecha en relación a la duración del contrato, refleja que las mujeres con contrato de duración indefinida, están afectadas por la muy elevada diferencia del 28,65 en Castilla y León y del 25,66 % en España, pero además lejos de eliminarse o al menos reducirse no dejó de aumentar en el período de 2008-2013, pasando en Castilla y León de un 23,94 % al 28,65 % y en España de un 24,01 % al 25,66 %.

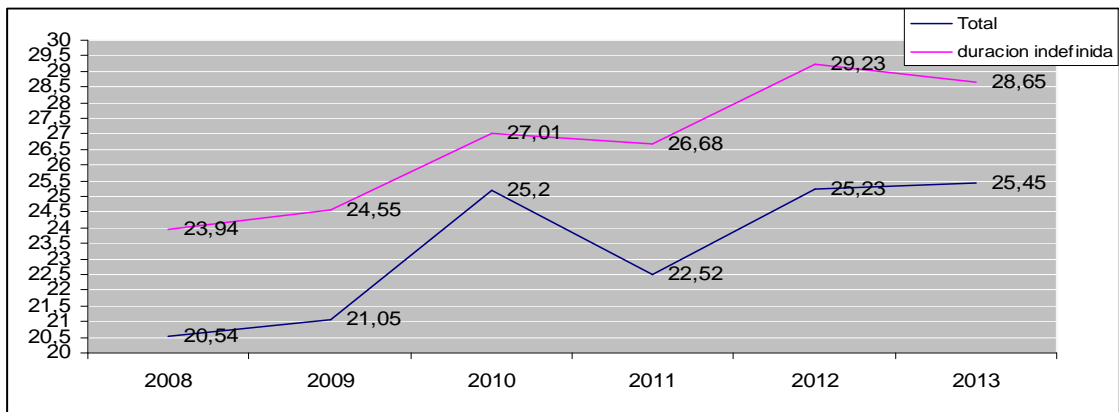
Evolución en Castilla y León de la Brecha salarial en relación al tipo de contrato entre mujeres y hombres 2008 - 2013



	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	20,54	21,05	25,2	22,52	25,23	25,45
duracion indefinida	23,94	24,55	27,01	26,68	29,23	28,65
duracion determinada	4,45	2,41	14,31	0,03	1,02	3,78

Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 – 2013 (EAES)

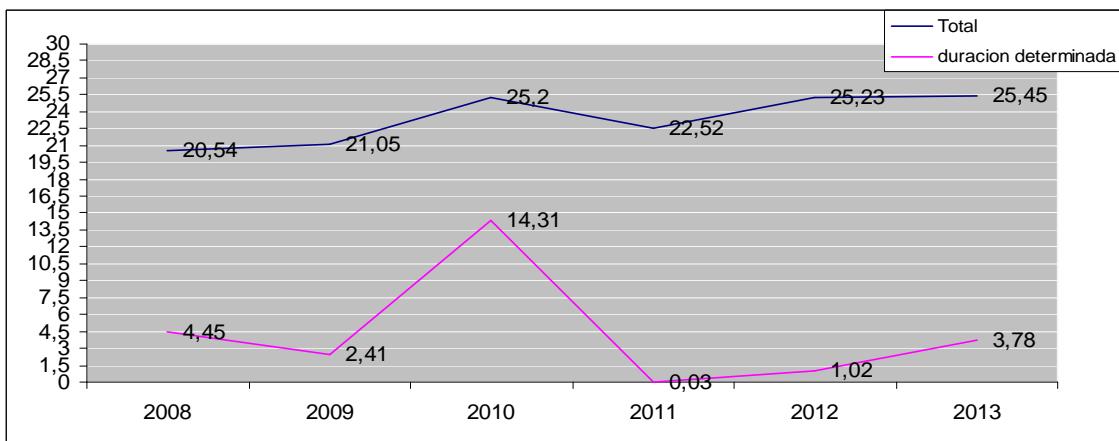
Evolución en Castilla y León de la Brecha salarial en relación al tipo de contrato indefinido entre mujeres y hombres



Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial (EAES)

Distinto patrón ha seguido la brecha para la población asalariada con contrato de duración determinada que descendió significativamente en 2009, coincidiendo con la pérdida de empleo de un número mayor de trabajadores varones que mujeres en ese año. La brecha remontó en cinco puntos en 2010, alcanzando el 12,32 %, para descender hasta el 10,38 % en 2013.

Evolución en Castilla y León de la Brecha salarial en relación al tipo de contrato entre mujeres y hombres



Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 – 2013 (EAES)

La brecha salarial anual en euros, calculada a partir de los datos de la EPA, sobre población asalariada y los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial que nos ofrece salarios medios brutos en relación a la modalidad de contrato, alcanzó en 2013 en Castilla y León 2.014.075 euros y en España 41.863.673 euros de media que el conjunto de las trabajadoras dejaron de percibir. Consecuencia directa de las diferentes retribuciones medias brutas por modalidad de contrato y por tanto las diferentes brechas salariales, el total de las mujeres asalariadas con un contrato de duración indefinida habrían dejado de percibir en Castilla y León 1.874.420 euros y en España 36.727.992 euros anuales y 478.336 euros en Castilla y León y en España 27.688.967 euros en un año las mujeres con contratos de duración determinada.

6. Todos los sectores de actividad están afectados por brechas salariales, las más perjudicadas las mujeres en sectores feminizados con salarios muy bajos

Las políticas económicas centradas en los recortes de las retribuciones a la población asalariada tienen un efecto directo en la desigualdad entre mujeres y hombres, ya que acarrear como consecuencia directa un aumento de la discriminación salarial. Dichas políticas han afectado a todos los sectores de actividad pero en los sectores más feminizados, retribuidos con bajos salarios han empeorado las ya precarias condiciones salariales de varios millones de trabajadoras. Un total de 2.432.300 trabajadoras tuvieron unos ingresos medios brutos anuales por debajo de 16.700 euros. Pero todas las mujeres, en todos los sectores de actividad, están afectadas por discriminaciones salariales.

La estadística oficial no permite conocer para cada Comunidad Autónoma las diferencias salariales entre hombres y mujeres por sectores de actividad, por lo que no podemos ofrecer datos de Castilla y León anuales.

Mostramos en su lugar los datos existentes en relación a las diferencias entre mujeres y hombres en la actividad de Industria, Construcción y Servicios en Castilla. Estos datos incluso están confusos, entre otros años, en el año 2013 para analizar la evolución.

Diferencias salariales por Sexo y Sectores de actividad en Castilla y León 2008 - 2013



**Castilla
y León**

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL
UGT CASTILLA Y LEÓN

	2008	2009	2010	2011	2012	Brecha en euros M/H	Brecha %	2013
Ambos sexos								
Industria	..	20.726,10	..	23.720,68	26.122,44			-23.771,58
Construcción	17.182,22	17.906,69	18.521,58	25.258,68	22.686,24			21.759,27
Servicios	17.573,56	18.899,57	19.812,19	27.028,50	22.039,60			17.486,66
Mujeres								
Industria	20.251,46	-17.488,41	24.587,20	22.333,53	21.445,69	-6.263,33	-22,60%	26.156,86
Construcción	21.989,96	-17.873,21	23.969,27	25.404,50	21.441,66	-1.469,29	-6,41%	29.671,20
Servicios	22.117,28	17.518,24	23.213,04	23.301,94	19.319,64	-6.071,25	-23,91%	23.097,08
Varones								
Industria	19.302,07	21.545,51	20.759,05	18.831,38	27.709,02			25.128,13
Construcción	20.218,21	17.913,02	21.613,60	19.240,74	22.910,95			20.346,24
Servicios	22.885,95	20.329,08	22.402,19	..	25.390,89			22.721,38

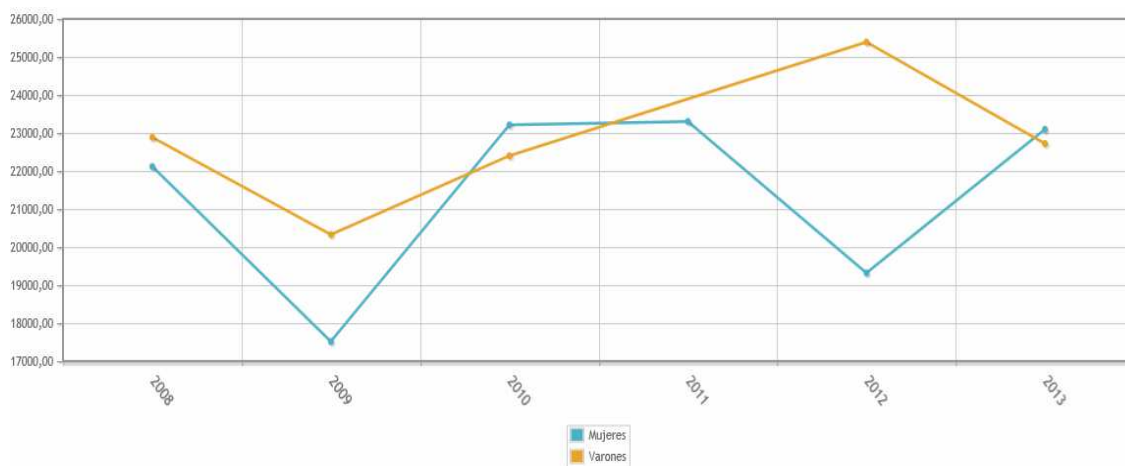
Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 – 2013 (EAES)

Castilla y León		Ambos sexos	Mujeres	Varones		
2008						
Industria	..	20.251,46	19.302,07	949,39	4,92%	
Construcción	17.182,22	21.989,96	20.218,21	1.771,75	8,76%	
Servicios	17.573,56	22.117,28	22.885,95	-768,67	-3,36%	
2009						
Industria	20.726,10	-17.488,41	21.545,51	-4.057,10	-18,83%	
Construcción	17.906,69	-17.873,21	17.913,02	-39,81	-0,22%	
Servicios	18.899,57	17.518,24	20.329,08	-2.810,84	-13,83%	
2010						
Industria	..	24.587,20	20.759,05	3.828,15	18,44%	
Construcción	18.521,58	23.969,27	21.613,60	2.355,67	10,90%	
Servicios	19.812,19	23.213,04	22.402,19	810,85	3,62%	
2011						
Industria	23.720,68	22.333,53	18.831,38	3.502,15	18,60%	
Construcción	25.258,68	25.404,50	19.240,74	6.163,76	32,03%	
Servicios	27.028,50	23.301,94	..			
2012						
Industria	26.122,44	21.445,69	27.709,02	-6.263,33	-22,60%	
Construcción	22.686,24	21.441,66	22.910,95	-1.469,29	-6,41%	
Servicios	22.039,60	19.319,64	25.390,89	-6.071,25	-23,91%	
2013						
Industria	-23.771,58	26.156,86	25.128,13	1.028,73	4,09%	
Construcción	21.759,27	29.671,20	20.346,24	9.324,96	45,83%	
Servicios	17.486,66	23.097,08	22.721,38	375,70	1,65%	

Notas: 1) '!'=No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100. Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

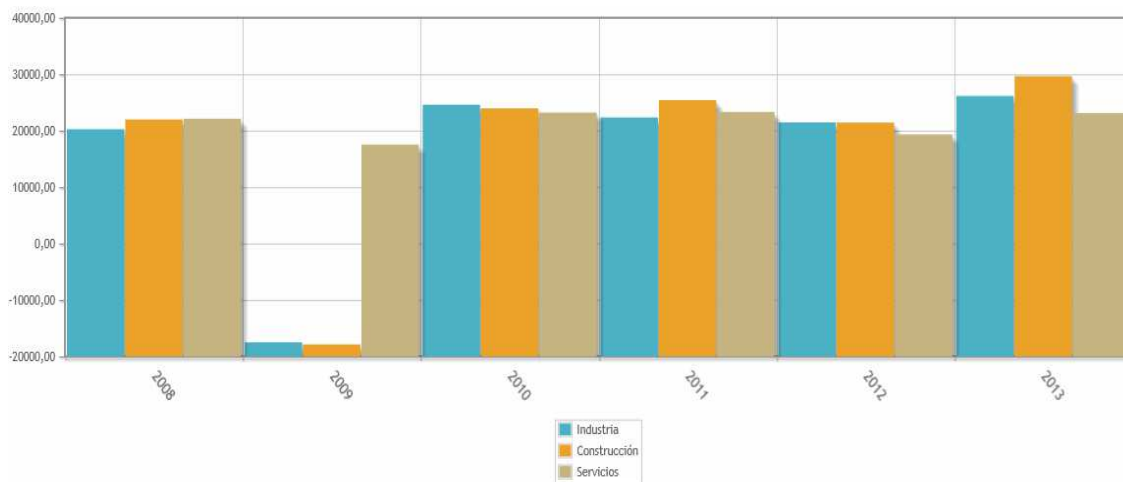
Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 – 2013 (EAES)

Evolución en Castilla y León de la Brecha salarial de las mujeres y hombres en relación a la actividad de Servicios



Fuente: INE, Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 - 2013 (EAES)

Evolución en Castilla y León de la Brecha salarial de las mujeres en relación a la actividad



Fuente: INE, Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 - 2013 (EAES)

La brecha salarial más elevada la encontramos en Castilla y León en la actividad de “Servicios” seguido de “Industria”, y en España en la actividad que encuadra “Otros servicios”, un 35,19 %, que se sitúa en el décimo sector en cuanto a volumen de mujeres asalariadas.

2013 España	Salario Medio Bruto Anual Hombres	Salario Medio Bruto Anual Mujeres	Asalariadas	Brecha Salarial en euros	% Brecha Salarial
Todas las secciones	25.675,17	19.514,58	6.795.400	- 6.160,59	24,00
B: Industrias Extractivas	31.714,85	29.485,44	(18) 3.200	- 2.229,41	(18) 7,03
C: Industria Manufacturera	27.657,92	21.464,92	(6) 483.600	- 6.193,00	(8) 22,39
D: Suministro de energía	55.348,54	44.341,93	(17) 17.000	- 11.006,61	(10) 9,89



eléctrica, gas, vapor y aire
acondicionado

E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	26.208,70	21.693,70	(16) 20.900	- 4.515,00	(13) 7,23
F: Construcción	23.067,15	20.636,21	(14) 71.100	- 2.430,94	(16) 0,54
G: Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	22.043,76	16.297,15	(1) 1.078.400	- 5.746,61	(7) 26,07
H: Transporte y almacenamiento	24.022,66	21.844,42	(12) 135.400	- 2.178,24	(17) 9,07
I: Hostelería	15.552,49	12.536,29	(4) 565.500	- 3.016,20	(12) 19,39
J: Información y comunicaciones	35.756,26	28.651,29	(11) 164.200	- 7.104,97	(11) 19,87
K: Actividades financieras y de seguros	45.963,58	33.941,56	(9) 209.900	- 12.022,02	(6) 26,16
L: Actividades inmobiliarias	22.821,10	16.700,49	(15) 38.100	- 6.120,61	(5) 26,82
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	30.643,51	21.226,60	(8) 288.600	- 9.416,91	(3) 30,73
N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	19.466,10	13.028,72	(7) 468.500	- 6.437,38	(2) 33,07
O: Administración pública y defensa seguridad social obligatoria	29.827,25	25.583,73	(5) 524.000	- 4.243,52	(14) 4,23
P: Educación	23.890,76	20.974,85	(3) 752.300	- 2.915,91	(15) 2,21
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	32.175,94	22.691,89	(2) 1.009.700	- 9.484,05	(4) 29,48
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19.938,50	15.960,79	(14) 112.900	- 3.977,71	(9) 19,95
S: Otros servicios	21.893,63	14.190,29	(10) 168.900	- 7.703,34	(1) 35,19

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES y de la EPA

Otro sector feminizado, y tal vez por ello dónde se presenta una de las discriminaciones más altas el 33,07 %, es el sector de las Actividades Administrativas y de Servicios Auxiliares. Aglutina a medio millón de asalariadas y las diferencias entre mujeres y hombres a pesar de ser ellas mayoría no dejan de aumentar.

Las Actividades profesionales, científicas y técnicas, penalizan a las mujeres con una brecha del 30,73 %, 9.416,91 euros anuales de media menos que perciben las 288.600 mujeres que se dedican a esta actividad, que por la definición de la actividad, requiere una larga formación académica.

Evolución de la discriminación salarial en los sectores de actividad 2008-2013. España

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Todas las secciones	21,87	22,00	22,55	22,99	23,93	24,00
B: Industrias Extractivas	14,54	3,35	13,88	12,36	10,01	7,03
C: Industria Manufacturera	24,42	22,15	21,90	23,18	22,63	22,39



D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	17,28	19,14	17,14	13,46	17,64	19,89
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	21,97	22,09	19,36	21,18	16,87	17,23
F: Construcción	4,66	9,32	9,22	7,70	6,41	10,54
G: Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	29,62	29,63	28,69	29,59	27,55	26,07
H: Transporte y almacenamiento	19,09	16,52	11,77	9,06	10,08	9,07
I: Hostelería	21,91	21,47	24,07	22,02	18,20	19,39
J: Información y comunicaciones	19,69	22,59	17,61	18,65	19,97	19,87
K: Actividades financieras y de seguros	26,78	27,64	23,70	24,39	23,27	26,16
L: Actividades inmobiliarias	29,25	29,13	28,77	25,51	25,11	26,82
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	34,62	34,24	30,47	30,54	31,69	30,73
N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	28,73	31,76	34,7 1	32,97	33,21	33,07
O: Administración pública y defensa seguridad social obligatoria	14,35	12,09	12,21	13,48	12,36	14,23
P: Educación	4,18	3,50	11,01	10,63	11,83	12,21
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	24,31	24,90	27,96	28,03	30,33	29,48
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	22,12	18,03	25,63	20,29	22,75	19,95
S: Otros servicios	34,10	31,68	35,47	35,82	36,10	35,19

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

Aunque las trabajadoras más afectadas son las que desempeñan sus empleos en el Sector de Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales por el número de asalariadas que agrupa, más de un millón de mujeres, la séptima parte del total de mujeres asalariadas, que están afectadas por una brecha salarial del 29,48 %, y perciben casi diez mil euros anuales menos que sus compañeros de profesión. Aunque la brecha para este sector de ocupación ha bajado unas décimas respecto del año anterior, en los últimos cinco años anteriores no dejó de crecer. Un sector de carácter eminentemente público, que pone de relieve la importancia y la necesidad de ejemplarizar desde las distintas Administraciones Públicas, con la puesta en marcha de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, para eliminar la discriminación que condiciona la vida de las mujeres antes de integrarse en el mercado laboral, la discriminación salarial. Independientemente del grado de formación, de las cualificaciones, del sector en el que presten sus servicios, el trabajo de las mujeres de antemano está infravalorado antes incluso de demostrar sus aptitudes y actitudes y por tanto van a recibir menos salario a cambio por el hecho de ser mujer.

En el Sector de Actividades Financieras y de Seguros, 209.900 mujeres dejaron de percibir de media 12.022 euros anuales, el doble de la media de los sectores, una brecha del 26,16 %, que a pesar de haber descendido durante los dos años anteriores volvió a remontar en el último año.



En el ámbito privado, es el Comercio al por mayor y al por menor, dónde trabajan 1.078.400 mujeres y son discriminadas, dejando de percibir al año, 5.757 euros anuales, lo que supone una brecha del 26,07 %, si bien hay que decir que aunque de forma moderada la brecha salarial continua descendiendo desde el año 2008, con la excepción de un repunte en el año 2011.

Destacable por el medio de millón de mujeres que agrupa, es la Industria Manufacturera, 6.193 euros anuales brutos dejan de percibir las trabajadoras agrupadas en esta actividad. La brecha en este sector es oscilante, comportando subidas y bajadas, hasta situarse en el último año, en un 22,39 %.

Las mujeres que han optado por Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, 112.900 asalariadas en 2013, percibieron 3.977,71 euros menos de media anual que sus compañeros, una distancia del 19,95 % entre ambos sexos.

Otro sector, mayoritariamente de carácter público, fuertemente golpeado en los últimos años ha sido el Sector de la Educación, donde la brecha se ha triplicado en los últimos seis años y no deja de aumentar año tras año y afecta a 752.300 mujeres, el 11 % de las asalariadas de nuestro país. Un sector en el que la presencia de mujeres representa el setenta por ciento del total de los asalariados del sector. Que desempeñan su trabajo en condiciones laborales cada día más precarias y peor retribuidas y que al mismo tiempo se reconoce como el sector esencial de la economía de un país. No solo no se toman medidas para paliar las diferencias, si no que ha pasado de representar uno de los sectores del mercado laboral que servía de ejemplo por su escasa discriminación a ser desmantelado progresivamente.

Las mujeres de la Administración Pública, han aumentado las diferencias respecto a los varones del sector, pasando la brecha del 12,36 % al 14,23 % y dejando de percibir 4.243,52 euros al año. Desde los distintos gobiernos, tanto central como autonómico, no se han puesto los recursos suficientes para acortar las distancias que separan a hombres y mujeres, perjudicando seriamente la economía de estas últimas.

El Sector de la Hostelería, es en el que las 565.500 mujeres que trabajan en él, perciben menores ingresos, la brecha está por debajo de la media, 19,39 %. Pero a los bajos salarios del sector que no dejan de bajar, se añade los 3.016 euros que de media dejan de percibir las trabajadoras en esta actividad. La brecha salarial en la Hostelería va disminuyendo de manera acompasada a la bajada de salarios que soportan.

7. Las trabajadoras no cualificadas, están penalizadas por una brecha salarial del 30 % y las trabajadoras cualificadas de la salud y la enseñanza perciben un 14,79 % menos que sus compañeros hombres.



Castilla
y León

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL
UGT CASTILLA Y LEÓN

La estadística oficial no permite conocer la desagregación de forma pormenorizada como se muestra en los datos nacionales para cada Comunidad Autónoma las diferencias salariales entre hombres y mujeres por sectores de actividad, por lo que no podemos ofrecer datos de Castilla y León anuales de todas las ocupaciones. En los datos de ocupaciones en Castilla y León el INE Ha considerado necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban los grandes grupos de ocupación. Se ha agregado de la siguiente manera: Alta incluye los grandes grupos 1.2 y 3, Media incluye los grandes grupos 4.5.6 y 7 y Baja incluye los grandes grupos 8 y 9.

El mayor porcentaje de brecha salarial en Castilla y León afecta a las mujeres de ocupaciones medias, 29,77 %, sobre todo bajas, 37,84 %, y los datos nacionales a las mujeres enclavadas en la categoría de Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y maquinarias, 30,89 %. Si bien, uno de los grupos de trabajadoras más penalizadas por la discriminación salarial, por el volumen que representan dentro de esta ocupación, más del 80 %, son las que desempeñan su empleo dentro del grupo de Trabajadores no cualificados en servicios, afectadas por una brecha salarial del 30,04 %, brecha que se mantiene estable, por lo que podemos considerarla estructural. Además de percibir los salarios más bajos, de su poco reconocimiento laboral, sus economías están dañadas por una diferencia de casi 5.000 euros anuales respecto a sus compañeros de categoría profesional. Esta ocupación refleja de manera contundente las discriminaciones trasladadas a las economías personales que soportamos las mujeres en el mercado laboral, con retribuciones brutas anuales que apenas despegan del Salario Mínimo Interprofesional.

Evolución de la discriminación salarial en las ocupaciones 2008-2013. Castilla y León



	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Brecha en euros M/H	Brecha %
2008					
ALTA	28.473,14	25.923,18	30.677,51	-4.754,33	-15,50%
MEDIA	17.230,53	14.420,55	19.707,51	-5.286,96	-26,83%
BAJA	16.717,27	12.139,10	18.468,60	-6.329,50	-34,27%
2009					
ALTA	30.173,57	27.315,73	32.722,12	-5.406,39	-16,52%
MEDIA	17.341,61	14.305,90	20.149,45	-5.843,55	-29,00%
BAJA	16.458,72	11.624,70	18.324,33	-6.699,63	-36,56%
2010					
ALTA	30.678,73	26.964,64	34.231,27	-7.266,63	-21,23%
MEDIA	17.602,53	14.266,68	20.980,24	-6.713,56	-32,00%
BAJA	16.177,52	11.424,76	18.361,81	-6.937,05	-37,78%
2011					
ALTA	29.537,61	26.248,89	32.865,78	-6.616,89	-20,13%
MEDIA	17.878,46	15.227,10	20.673,98	-5.446,88	-26,35%
BAJA	16.540,63	11.599,97	18.839,24	-7.239,27	-38,43%
2012					
ALTA	28.940,25	25.365,35	33.002,54	-7.637,19	-23,14%
MEDIA	17.025,49	14.187,03	20.252,94	-6.065,91	-29,95%
BAJA	16.487,46	11.975,27	18.940,71	-6.965,44	-36,77%
2013					
ALTA	29.190,75	25.837,07	32.850,54	-7.013,47	-21,35%
MEDIA	17.204,45	14.391,30	20.492,08	-6.100,78	-29,77%
BAJA	15.967,48	11.589,38	18.645,22	-7.055,84	-37,84%

Nota 1) Ha sido necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban los grandes grupos de ocupación.

Se ha agregado de la siguiente manera:

Alta incluye los grandes grupos 1.2 y 3

Media incluye los grandes grupos 4.5.6 y 7

Baja incluye los grandes grupos 8 y 9

Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 – 2013 (EAES)

En todas las categorías profesionales al trabajo de las mujeres se les otorga un valor inferior al de los hombres y son penalizadas por elevados porcentajes de brecha salarial, que en algunos casos aumentan en lugar de disminuir y en otros casos aunque las brechas siendo importantes, son menos elevadas, las cuantías que dejan de percibir en relación a los hombres afectan fuertemente a sus economías.

2013 España

	Mujeres	Varones	Diferencia	% Brecha
Todas las ocupaciones	19.514,58	25.675,17	-6.160,59	24,00
A. Directores y gerentes	45.033,41	55.090,00	-10.056,59	18,25
B. Técnicos y profesionales científicos e	28.335,41	33.251,72	-4.916,31	14,79

**intelectuales de la salud y la enseñanza**

C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	31.560,46	39.308,59	-7.748,13	19,71
D. Técnicos, profesionales de apoyo	24.960,14	31.027,41	-6.067,27	19,55
E. Empleados de oficina que no atienden al público	19.251,10	23.844,41	-4.593,31	19,26
F. Empleados de oficina que atienden al público	16.620,05	21.069,99	-4.449,94	21,12
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	13.397,52	16.761,03	-3.363,51	20,07
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	14.444,14	18.346,00	-3.901,86	21,27
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	21.039,88	26.483,76	-5.443,88	20,56
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	18.504,22	19.504,40	-1.000,18	5,13
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	15.675,68	22.682,48	-7.006,80	30,89
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	17.367,02	24.289,43	-6.922,41	28,50
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	16.785,93	20.125,03	-3.339,10	16,59
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.315,44	16.173,09	-4.857,65	30,04
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	13.245,80	16.862,51	-3.616,71	21,45

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES y de la EPA

Las trabajadoras de la restauración y el comercio, la ocupación dónde trabajan mayor número de mujeres españolas, la brecha se sitúa en el 20,07 %, una brecha que en los últimos años ha oscilado entre el 22 y el 18,57 por ciento, para detenerse en el último año con una diferencia de 3.363,51 euros anuales que dejan de percibir las mujeres en esta categoría profesional.

Por volumen de ocupación y brecha salarial, algo similar a las asalariadas que prestan sus servicios en la restauración, le ocurre a las trabajadoras de los servicios de salud y cuidados personales, con salarios de 14.444 euros brutos anuales, perciben mil euros anuales más que las mujeres que se dedican a tareas de restauración y comercio, pero dejan de percibir casi cuatro mil euros anuales, porque a su trabajo no se le otorga el mismo valor que al de sus compañeros con las mismas funciones. La brecha dentro de este grupo no ha variado a excepción del año 2010, que alcanzó el 23,07 %.

Con menor brecha salarial 14,79 %, diez puntos por debajo de la brecha salarial media, se encuentran las mujeres agrupadas en la ocupación de Técnicos profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza. Si bien, es una de las brechas que más ha aumentado en los últimos años, se ha triplicado en un período de seis años y la diferencia en euros es bastante elevada, alcanza los 4.916,31 euros anuales. La propia definición de la ocupación indica los requisitos de formación académica para acceder a esta categoría laboral. La discriminación persiste aun acreditando los mismos méritos y capacidad, lo que pone de manifiesto la falta de reconocimiento económico del trabajo de las mujeres, independientemente de las funciones que desempeñen.



En esta ocupación las mujeres representan en torno al 70%, porcentaje que se invierte en la categoría inmediatamente superior, ya que tradicionalmente es mayoritaria la presencia de varones en los puestos de dirección y gerencia.

Evolución de la discriminación salarial en las ocupaciones 2008-2013						
2008 – 2013 España	2008	2009	2010	2010	2012	2013
Todas las ocupaciones	21,87	22	22,55	22,99	23,93	24
A. Directores y gerentes	24,44	23,9	19,55	16,6	16,08	18,25
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	5,74	6,99	14,32	13,3	15,58	14,79
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	21,44	19,67	19,36	20,47	19,8	19,71
D. Técnicos, profesionales de apoyo	21,29	21,49	20,32	18,82	19,61	19,55
E. Empleados de oficina que no atienden al público	23,11	21,84	22,47	20,29	19,42	19,26
F. Empleados de oficina que atienden al público	22,05	22,63	19,94	19,6	20,82	21,12
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	21,22	22,01	21,52	18,57	20,43	20,07
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	21,35	21,39	22,03	23,07	21,35	21,27
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	19,63	19,85	19,62	16,47	16	20,56
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	12,78	12,61	5,52	3,69	4,37	5,13
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	30,23	32,05	27,55	29,01	30,41	30,89
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	29,94	29,31	29,04	29,37	28,12	28,5
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	23,92	21,07	16,68	16,39	12,46	16,59
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	29,38	32,67	30,46	29,96	30,67	30,04

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

Si en la categoría de Técnicos las mujeres representan en torno al 70 % de la ocupación, en la de Directores y Gerentes, no llegan al 30 %, y además de la discriminación en el acceso a estas categorías, las que consiguen acceder perciben más de 10.000 euros anuales brutos al año, lo que supone percibir un 18,25 % menos que los hombres que desempeñan el mismo trabajo. Las diferencias económicas son bastante elevadas también para la población que percibe sus salarios enclavados en el grupo de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, las mujeres que han decidido dedicar su vida a la investigación son penalizadas con unas retribuciones 7.748 euros anuales menores que sus compañeros de profesión, siendo las mujeres más del 40 %, de quienes se dedican a la ciencia y a trabajos de investigación. La brecha del 19,71 %, es una brecha que va en ligero descenso en los últimos años. El comportamiento de la categoría de técnicos y profesionales de apoyo es muy similar en porcentajes y cuantías en euros a la agrupada bajo la denominación de Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales.



Es mayoritaria la presencia de mujeres en las tareas vinculadas a los empleos de oficina, tanto con atención al público, como sin atención al público, con brechas situadas entre el 21 % y el 19 % respectivamente. En el caso de las trabajadoras que tienen que atender al público, la brecha que había descendido durante 2010 y 2011, ha repuntado en los últimos años. Para la población que no atiende al público la brecha va descendiendo ligeramente de manera continua, pero aún se mantiene en el 19,26 %.

8. Solo cuatro de las diecisiete Comunidades Autónomas, tienen brechas inferiores a la media nacional, Canarias, Baleares, Madrid y Galicia

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial, solo cuatro de las diecisiete Comunidades Autónomas, ya que no ofrece datos para las ciudades de Ceuta y Melilla, tienen brechas salariales inferiores a la media nacional, Canarias con un 14,79 %, Baleares, 15,88 %, Madrid 21,44 % y Galicia 23,37 %, son las CC.AA., con menor porcentaje de brecha. Galicia ha reducido la brecha respecto al año anterior que se situaba en un 24,17 %, así mismo descendió para Baleares y Canarias y no así para Madrid que teniendo una brecha por debajo de la media nacional, sin embargo no se ha corregido y permanece invariable.

Resultados nacionales y por comunidades autónomas 2013					
Ganancia media anual por trabajador					
Sexo y Todos los Sectores de Actividad					
	Mujeres	Varones	Diferencia en euros	% brecha salarial	Número de mujeres
Total Nacional	19.514,58	25.675,17	6.160,59	24,00	6.795.400
Andalucía	17.690,19	23.565,36	5.875,17	24,93	977.400
Aragón	18.701,61	25.128,91	6.427,30	25,58	200.800
Asturias	18.455,34	25.500,04	7.044,70	27,63	141.800
Baleares	18.998,37	22.584,78	3.586,41	15,88	188.400
Canarias	17.619,86	20.678,43	3.058,27	14,79	302.900
Cantabria	16.542,34	23.224,60	6.682,26	28,77	85.600
Castilla y León	17.429,41	23.379,00	5.949,59	25,45	338.500
Castilla-La Mancha	17.481,02	23.316,59	5.835,57	25,03	250.000
Cataluña	20.740,55	27.684,30	6.943,75	25,08	1.226.800
Comunidad Valenciana	17.918,36	23.651,40	5.733,04	24,24	676.800
Extremadura	16.304,55	21.780,90	5.476,35	25,14	124.700
Galicia	17.258,21	22.522,55	5.264,34	23,37	382.700
Madrid	22.959,28	29.224,30	6.265,02	21,44	1.183.000
Murcia	16.957,29	23.428,23	6.470,94	27,62	193.400
Navarra	19.364,43	27.848,15	8.483,72	30,46	101.500
País Vasco	22.687,39	30.312,55	7.625,16	25,16	355.700
La Rioja	17.435,56	23.641,12	6.205,56	26,25	48.400

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

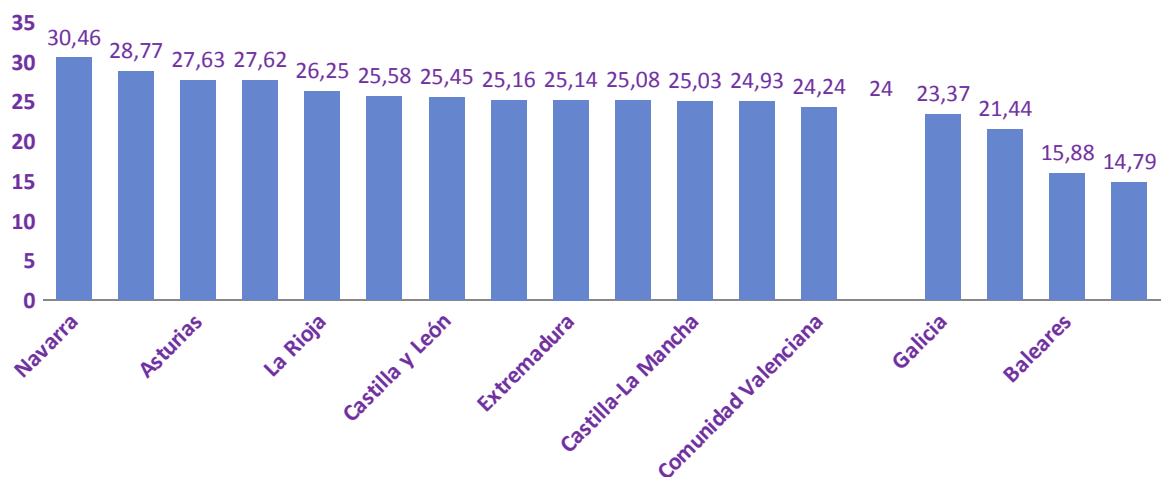
Las brechas salariales en términos porcentuales más elevadas están en Navarra, 30,46 %, Cantabria, 28,77 %, Asturias 27,63 %, Murcia 27,62 %, La Rioja 26,25 %, Aragón 25,58% y Castilla y León 25,45%.



Las mujeres en Navarra son las peores reconocidas en el empleo, afectadas por un elevado porcentaje de brecha salarial, el 30,46 %, reciben 8.483,72 euros menos que sus compañeros hombres. Un total de 101.500 mujeres asalariadas están afectadas por estas condiciones.

Las mujeres perciben de media mayores ganancias en Madrid, seguida por las trabajadoras del País Vasco, Cataluña y Navarra. Estas comunidades con los salarios más elevados para hombres y mujeres aunque con distinto reconocimiento para unos y otras, presentan discriminaciones salariales cuantificadas en 8.483,72 euros que dejan de percibir las mujeres en Navarra, 7.625,16 euros en País Vasco, 6.943,75 en Cataluña y 6.265,02 en Madrid. Cuantías similares dejan de percibir las mujeres de Cantabria, Aragón, Murcia y Castilla y León.

Brecha salarial en las Comunidades Autónomas



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

Los salarios más bajos los reciben las mujeres que prestan sus servicios en Extremadura, Cantabria, Murcia, Galicia, y Castilla la Mancha, entre estas seis CC.AA., concentran más de 1.100.000 de asalariadas que perciben como máximo al año 17.000 euros anuales brutos de media, menos de dos veces el SMI.



Duración indefinida 2013					
Resultados nacionales y por comunidades autónomas 2013					
Ganancia media anual por trabajador					
Sexo y Todos los Sectores de Actividad					
	Mujeres	Varones	Diferencia en euros	% brecha salarial	Número de mujeres
Total Nacional	20.643,16	27.768,03	7.124,87	25,66	5.154.900
Andalucía	18.947,21	25.634,78	6.687,57	26,09	662.400
Aragón	19.726,19	27.557,77	7.831,58	28,42	154.000
Asturias	19.551,07	27.966,38	8.415,31	30,09	105.700
Baleares	19.925,62	24.330,82	4.405,20	18,11	141.600
Canarias	18.036,30	21.900,60	3.864,30	17,64	211.400
Cantabria	17.237,54	25.171,58	7.934,04	31,52	65.700
Castilla y León	17.928,06	25.128,68	7.200,62	28,65	258.300
Castilla-La Mancha	18.566,68	25.337,74	6.771,06	26,72	189.700
Cataluña	21.905,20	29.856,51	7.951,31	26,63	999.000
Comunidad Valenciana	18.750,36	25.582,83	6.832,47	26,71	483.500
Extremadura	18.241,84	24.000,41	5.758,57	23,99	80.500
Galicia	18.086,37	24.052,96	5.966,59	24,81	290.500
Madrid	24.344,32	31.257,26	6.912,94	22,12	976.900
Murcia	17.184,15	25.033,49	7.849,34	31,36	135.600
Navarra	20.281,11	30.465,34	10.184,23	33,43	78.300
País Vasco	23.863,10	32.756,12	8.893,02	27,15	270.200
La Rioja	18.254,52	24.984,44	6.729,92	26,94	38.400

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

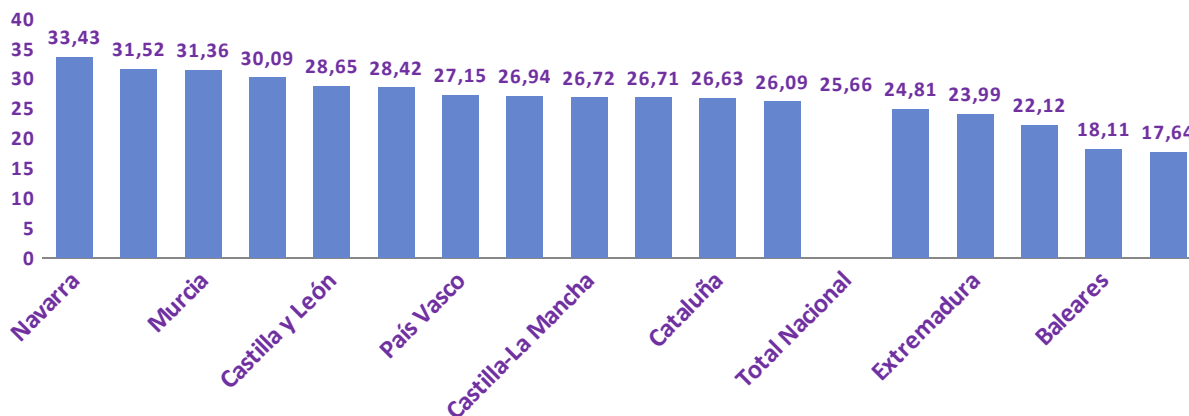
Tres Comunidades Autónomas acogen al cincuenta por ciento de las mujeres asalariadas, Cataluña, Madrid y Andalucía, que dejan de percibir más de seis mil euros anuales.

Las brechas más bajas y las menores cuantías de diferencia en euros que dejan de percibir las mujeres, se concentran en las islas, tanto en Baleares como en Canarias, en las que están empleadas medio millón de mujeres el 8 % de mujeres asalariadas en nuestro país.

La modalidad de contratación incide en la brecha salarial, acentuándose para las trabajadoras con un contrato indefinido. La brecha media nacional, pasa de un 24 % a un 25,66%, por debajo de esta brecha a las CC.AA. de Canarias, Baleares, Madrid y Galicia se añade Extremadura.



Brecha salarial en los contratos de duración indefinida



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

Todas las Comunidades Autónomas aumentan sus diferencias en las ganancias de hombres y mujeres con un contrato de duración indefinida, a la mejora de la contratación se contraponen mayor discriminación salarial. Encabezando estas elevadas diferencias las comunidades de Navarra, Cantabria, Murcia y Asturias.

Son las asalariadas de Madrid, las que perciben las ganancias más altas cuando se trata de un contrato indefinido, pero incluso estas mujeres con retribuciones brutas de 24.244,32 euros anuales, perciben menos salario que cualquier trabajador varón de nuestro país, a excepción de los varones de Canarias y Galicia.

Las trabajadoras del País Vasco que secundan, en salarios altos, a las mujeres que tienen un empleo en Madrid, reciben de media casi nueve mil euros menos que los varones de su comunidad. Navarra dónde los hombres tienen las remuneraciones más altas de todo el país, reconoce de manera muy diferente a las mujeres a las que se asignan salarios mucho más bajos, una diferencia de 10.184 euros anuales menos.

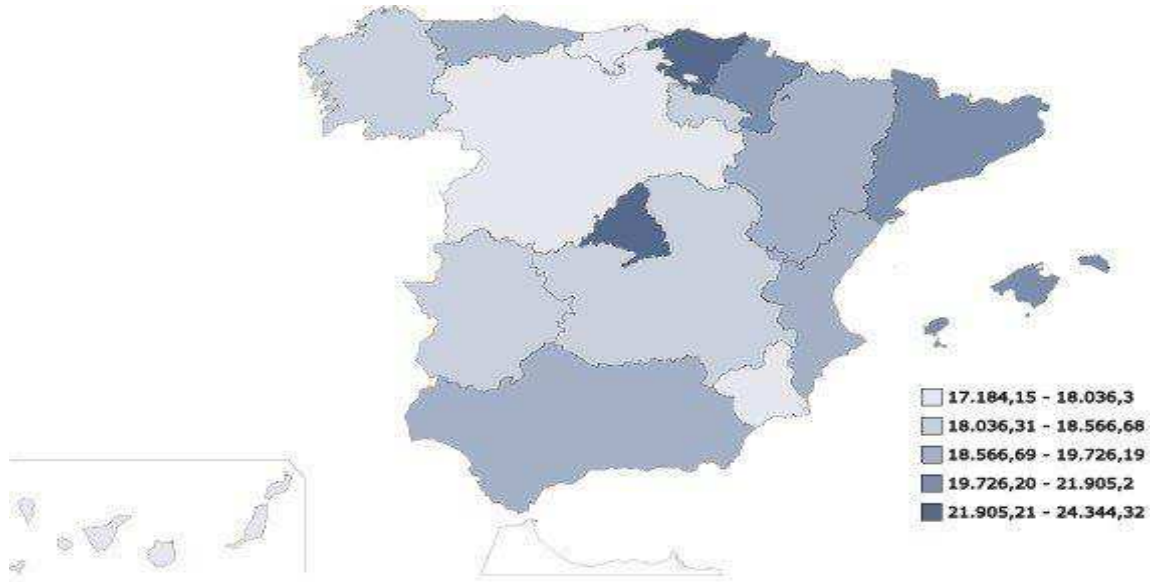
Con contratos de duración indefinida, la ganancia media anual de las mujeres de Murcia, Cantabria y Castilla y León, son las más bajas.



**Castilla
y León**

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL
UGT CASTILLA Y LEÓN

Ganancia media de las trabajadoras con contrato de duración indefinida



Fuente: INE

Las mujeres no encuentran nunca el reconocimiento que merece su trabajo, o son penalizadas por la modalidad de jornada, o lo son por la modalidad de contratación, o por ambas a la vez, pero en todos los casos sus retribuciones son inferiores, independientemente del sector o la ocupación en el que hayan sido empleadas o de la Comunidad Autónoma en la que accedieron a un empleo.

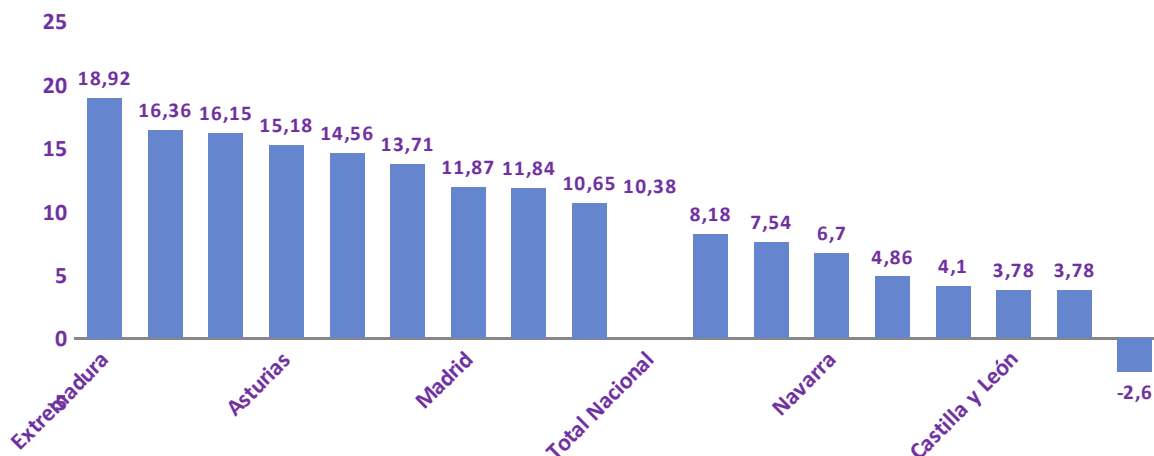
Duración determinada 2013						
Resultados nacionales y por comunidades autónomas 2013						
Ganancia media anual por trabajador						
Sexo y Todos los Sectores de Actividad						
	Mujeres	Varones	Diferencia en euros	% brecha salarial	Número de mujeres	
Total Nacional	14.570,13	16.258,07	1.687,94	10,38	1.640.400	
Andalucía	13.561,96	16.174,83	2.612,87	16,15	315.000	
Aragón	14.180,63	15.444,23	1.263,60	8,18	46.900	
Asturias	14.791,86	17.438,75	2.646,89	15,18	36.100	
Baleares	14.793,88	16.000,02	1.206,14	7,54	46.800	
Canarias	16.045,88	15.640,00	-405,88	-2,60	91.500	
Cantabria	13.150,44	14.917,23	1.766,79	11,84	19.900	
Castilla y León	15.083,16	15.674,98	591,82	3,78	80.200	
Castilla-La Mancha	14.299,47	16.736,14	2.436,67	14,56	60.300	
Cataluña	14.096,66	15.776,35	1.679,69	10,65	227.800	
Comunidad Valenciana	14.191,46	14.916,70	725,24	4,86	193.400	
Extremadura	11.441,31	14.111,31	2.670,00	18,92	44.200	
Galicia	14.048,31	16.280,95	2.232,64	13,71	92.300	
Madrid	15.335,14	17.401,09	2.065,95	11,87	206.100	
Murcia	15.885,35	16.564,99	679,64	4,10	57.800	
Navarra	15.610,46	16.732,19	1.121,73	6,70	23.200	
País Vasco	17.971,12	18.676,58	705,46	3,78	85.400	



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

Cuando se trata de contratos de duración determinada solo en una Comunidad Autónoma, en Canarias, las mujeres perciben ganancias más altas que los hombres. Aumenta el número de Comunidades que presentan diferencias salariales por debajo de la brecha media nacional situada en un 10,38 %, es el caso de País Vasco y Castilla y León con 3,78 %, seguidas de Murcia, 4,1 %, Comunidad Valenciana, 4,86 %, Navarra 6,7 %, Baleares, 7,54 % y Aragón, 8,18 %.

Brecha salarial en los contratos de duración determinada

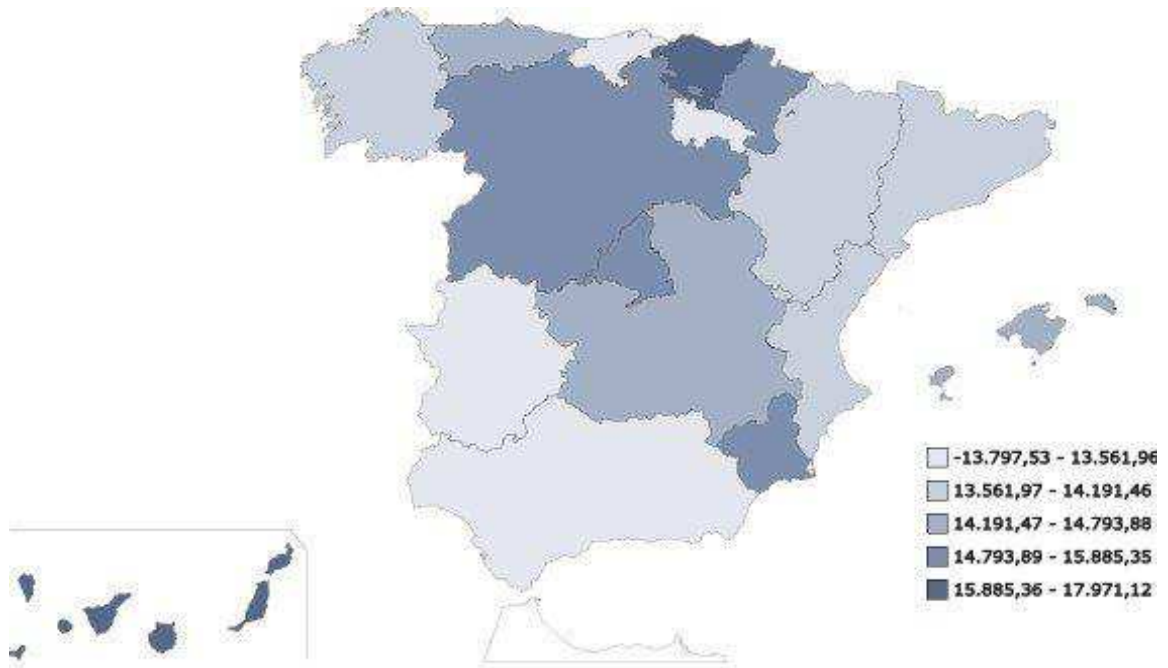


Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

La reducción de la brecha salarial para los contratos de duración determinada no impide brechas muy elevadas como la de Extremadura 18,92 %, La Rioja 16,36 % o Andalucía con un 16,15 % de brecha. Es en el País Vasco donde hombres y mujeres perciben salarios más altos para este tipo de contratación.



Ganancia media de las trabajadoras con contrato de duración determinada



Fuente: INE

Los salarios más bajos tanto de hombres como de mujeres con un contrato de duración determinada se pagan en Extremadura, pero la diferencia en detrimento de las mujeres es de 2.670 euros mensuales.

9. La brecha salarial que se establece en el momento de la inserción laboral se perpetúa y acrecienta a medida que se analizan tramos de mayor edad.

La estadística oficial presenta unos tramos de edad para cada Comunidad Autónoma diferente a los datos nacionales, como otros datos, por lo que no podemos ofrecer datos comparativos del Estado y de Castilla y León anuales en algunos tramos. Además los datos de 2013, entre otros años se muestran confusos.

Brecha Salarial en función de la edad. Castilla y León



	Ambos sexos	Mujeres	Varones
2008			
Menos de 25 años	12.944,12	-11.135,59	-14.146,88
De 25 a 34 años	17.540,53	15.781,23	19.000,73
De 35 a 44 años	20.324,02	17.397,94	22.698,97
De 45 a 54 años	23.117,47	19.969,95	25.136,52
55 y más años	23.851,66	-21.940,04	24.779,46
2009			
Menos de 25 años	23.933,83	21.037,13	18.249,87
De 25 a 34 años	23.116,47	-12.844,83	-10.885,66
De 35 a 44 años	-13.933,49	17.926,42	16.253,94
De 45 a 54 años	19.414,44	20.958,23	17.896,25
55 y más años	23.756,60	23.550,61	20.601,91
2010			
Menos de 25 años	19.722,34	27.679,90	22.387,94
De 25 a 34 años	-19.520,32	24.020,49	20.960,87
De 35 a 44 años	17.683,88	23.640,67	-12.071,62
De 45 a 54 años	-10.139,77	-13.597,88	18.202,43
55 y más años	15.920,61	20.316,35	21.594,68
2011			
Menos de 25 años	21.402,67	18.161,22	24.306,58
De 25 a 34 años	24.024,56	20.204,89	27.028,28
De 35 a 44 años	23.447,79	-19.772,55	25.653,63
De 45 a 54 años	21.029,37	18.193,91	23.482,58
55 y más años	-12.121,56	-10.357,93	-13.796,69
2012			
Menos de 25 años	23.309,90	-11.419,00	..
De 25 a 34 años	16.886,13
De 35 a 44 años	14.571,50	19.522,44	20.564,54
De 45 a 54 años	16.971,19	24.115,84	22.232,21
55 y más años	18.376,82	25.422,49	22.222,76
2013			
Menos de 25 años	-9.852,41	14.587,94	13.951,78
De 25 a 34 años	15.344,52	19.249,08	18.324,45
De 35 a 44 años	20.175,55	22.127,62	20.018,51
De 45 a 54 años	24.092,67	22.307,08	19.721,82
55 y más años	24.201,48	20.052,12	16.542,34

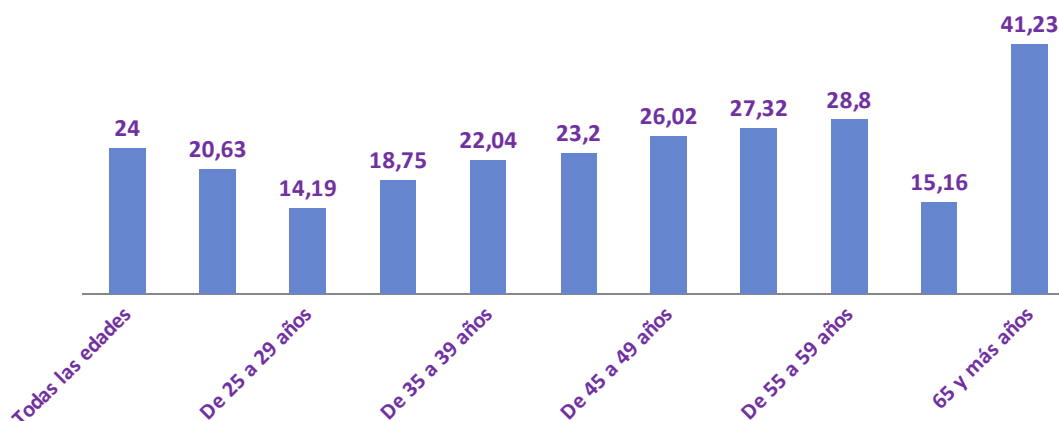


Notas: 1) '-'=No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100. Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 – 2013 (EAES)

Por tramos de edad las mujeres más afectadas por la discriminación salarial son las que siguen trabajando pasados los 55 años, que soportan una brecha salarial del 41,23 %, perciben de media 12.502,44 anuales menos que los hombres en el mismo tramo de edad. En el siguiente tramo de edad, en orden descendente, de 60 a 64 años, la brecha se reduce al 15,16 %, porcentaje similar al grupo de 25 a 29 años, con diferencias del 14,19 %.

Brecha Salarial en relación a la edad 2013



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

El siguiente grupo de edad con una brecha muy elevada, es el de 55 a 59 años, mientras que los hombres perciben de media 31.691,39 euros anuales, las mujeres reciben 9.127,47 euros menos, una diferencia del 28,80 %. Las brechas salariales y las diferencias en euros van bajando en la medida que se analizan tramos de edad en orden descendente, y que también descienden los salarios medios de hombres y mujeres.

Brecha Salarial en función de la edad. España

	Mujeres	Varones	Diferencia en euros	% de Brecha Salarial
2013				
Todas las edades	19.514,58	25.675,17	6.160,59	24,00
De 20 a 24 años	9.410,99	11.856,76	2.445,77	20,63
De 25 a 29 años	14.462,27	16.853,47	2.391,20	14,19
De 30 a 34 años	17.443,94	21.468,59	4.024,65	18,75
De 35 a 39 años	19.659,26	25.217,67	5.558,41	22,04
De 40 a 44 años	20.713,21	26.968,77	6.255,56	23,20



De 45 a 49 años	20.987,98	28.371,35	7.383,37	26,02
De 50 a 54 años	21.483,87	29.561,34	8.077,47	27,32
De 55 a 59 años	22.563,92	31.691,39	9.127,47	28,80
De 60 a 64 años	20.520,08	24.188,15	3.668,07	15,16
65 y más años	17.821,32	30.323,76	12.502,44	41,23

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

Ese comportamiento que a menor edad menor brecha, se interrumpe para la población asalariada de 20 a 24 años, que la brecha es superior en más de cinco puntos que el grupo de 25 a 29 años. Las mujeres más jóvenes se insertan en el mercado laboral con salarios en torno al SMI, en salario bruto anual, mientras que los hombres más jóvenes se insertan en el mercado laboral con salarios superiores a los de ellas en 2.445,77 euros anuales. Esta diferencia que marca el momento de la inserción laboral se perpetúa y acrecienta a medida que se analizan tramos de mayor edad.

Este hecho indica que desde el momento que las mujeres acceden al mercado al laboral, el valor que se concede a su trabajo es inferior al reconocimiento de un hombre.

10. Las mujeres españolas duplican la pérdida de poder adquisitivo en relación a los hombres.

Ello se debe a dos motivos que van ligados, en primer lugar el empeoramiento de la situación de la economía de la población trabajadora y en segundo lugar a la ausencia de políticas de igualdad que eliminen o al menos corrijan la situación de desventaja económica de las trabajadoras de nuestro país. Si a la mitad de la población trabajadora, que somos mujeres, se nos aplican condiciones laborales más precarias en la duración de los contratos, en las modalidades de jornada, en la clasificación profesional, en los sectores de producción con retribuciones más bajas, añadido a la infravaloración del trabajo de las mujeres, todo ello conlleva unas retribuciones más bajas que las de los hombres, al no eliminar la brecha del 24 % y además continuar rebajando los salarios de las mujeres en mayor medida que las de los hombres, las diferencias se agravan.

Evolución de la Ganancia Media Anual Bruta desagregada por sexo y brecha salarial

Año	Ganancia Media Anual en euros Mujeres	Variación respecto del año anterior	Ganancia Media Anual en euros Hombres	Variación respecto del año anterior	Diferencia en euros	% Brecha salarial
2008	18.910,62	-	24.203,33	-	5.292,71	21,87
2009	19.502,02	3,03	25.001,05	3,19	5.499,03	22,00
2010	19.735,22	1,18	25.479,74	1,88	5.744,52	22,55
2011	19.767,59	0,16	25.667,89	0,73	5.900,30	22,99
2012	19.537,33	-1,18	25.682,05	0,06	6.144,72	23,93
2013	19.514,26	-0,12	25.675,17	-0,03	6.160,91	24

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial



Evolución de la Ganancia Media Anual Bruta desagregada por sexo y brecha salarial. Castilla y León

Año	Ganancia Media Anual en euros Mujeres	Variación respecto del año anterior	Ganancia Media Anual en euros Hombres	Variación respecto del año anterior	Diferencia en euros	% Brecha salarial
2008	17.573,56	-	22.117,28	-	-4.543,72	20,54
2009	18.249,87	3,85	23.116,47	4,52	-4.866,60	21,05
2010	17.683,88	-3,10	23.640,67	2,27	-5.956,79	25,2
2011	18.193,91	2,88	23.482,58	-0,67	-5.288,67	22,52
2012	17.552,07	-3,53	23.473,82	-0,04	-5.921,75	25,23
2013	17.429,41	-0,70	23.379,00	-0,40	-5.949,59	25,45

Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 – 2013 (EAES)

Evolución del aumento del poder adquisitivo 2008-2013

Aumento de la Ganancia Media Anual en euros Mujeres	% De aumento de la Ganancia media de las Mujeres	Aumento de la Ganancia Media Anual en euros Hombres	% De aumento de la Ganancia media de los Hombres	Diferencia en euros	Diferencia del aumento del poder adquisitivo entre mujeres y hombres	% Brecha en el aumento de Ganancia neta M/H
<u>Castilla y León</u>						
- 144,15 euros	-0,60%	1.261,72 euros	5,68%	- 1.405,87 euros	-6,28	114%
<u>España</u>						
603,64 euros	3,07 %	1.471,84 euros	5,83 %	868,20 euros	-2,76	59 %

Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 – 2013 (EAES)

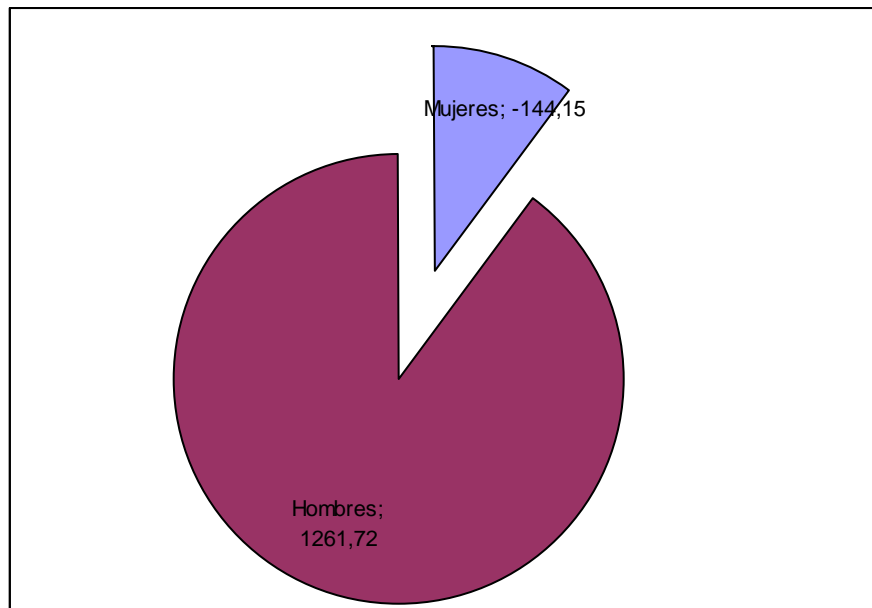
Cuando la brecha aumenta, es evidente que no se han corregido las discriminaciones salariales que la provocan, pero cuando disminuye no responde a una mejora en los salarios de las mujeres, en este último caso la reducción de la diferencia es debida al empeoramiento de las condiciones salariales de los hombres.

Corregir esa brecha, implica políticas de igualdad dotadas del presupuesto suficiente para eliminar las diferencias. El desatender a la mitad de la población provoca una fractura social importante y dejar pasar año tras año, sin abordar de manera decidida la brecha salarial, para dar cumplimiento a un derecho fundamental recogido en nuestra Constitución, solo lleva a un agravamiento de las diferencias.

Mientras que la evolución de los salarios de las mujeres en los últimos cinco años, ha supuesto una pérdida salarial del 0,82% mientras la media nacional revela un pequeño aumento salarial del 3,07 %. Para los hombres en Castilla y León el aumento supuso un 5,70 %,y en España el aumento supuso un 5,83 %, ese seis y dos por ciento de



diferencia respectivamente de la evolución de salarios de mujeres y hombres, supone un 114% de brecha salarial en Castilla y León en la evolución del poder adquisitivo y un 59 % de brecha en España. O lo que es lo mismo las diferencias salariales entre sexos, sumadas a la escasa subida de los salarios más acentuada en el caso de las mujeres agrava la brecha salarial. Al cabo de cinco años, esas diferencias no corregidas y si aumentadas se multiplican de tal forma que la brecha en las subidas salariales de 2008 a 2013, alcanza el 114 %.



Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 – 2013 (EAES)

Pérdida de poder adquisitivo desagregado por sexo. Castilla y León					
	Variación anual del IPC General		Variación anual del Salario Medio de las Mujeres		Variación anual del Salario Medio de los Hombres
2008	-		-		-
2009	0,7		3,85		4,52
2010	3,2		-3,10		2,27
2011	2,7		2,88		-0,67
2012	3,1		-3,53		-0,04
2013	0,5		-0,70		-0,40
Acumulación de la variación 2008-2013	10,2	-0,6		5,7	
Media de pérdida del poder adquisitivo 2008-2013		10,8		4,5	



Castilla
y León

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL
UGT CASTILLA Y LEÓN

Fuente: Secretaría para la Igualdad UGT Castilla y León a partir datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial 2008 – 2013 (EAES)

La crisis económica ha venido acompañada de políticas laborales y económicas que imponían peores condiciones laborales para la población trabajadora, una mayor flexibilidad laboral, todo ello acompañado de remuneraciones más bajas. Sin embargo la inflación, la subida de los precios con carácter general, no ha dejado de crecer durante el mismo período de tiempo. Ello acarrea un empobrecimiento de todos los trabajadores, pero muy especialmente de las trabajadoras. Teniendo como referencia el período 2008-2013, hemos asistido a un encarecimiento de la vida en un 10,2, los salarios de las mujeres en ese período se vieron mermados en un -0,60 (en España aumentados en un 3,1 %) y los de los hombres en un 5,7 (en España un 5,8 %), por lo tanto las mujeres acumulamos una pérdida de 10,8 % de poder adquisitivo frente al 4,5 % de pérdida de los hombres, casi el triple (en España 6,3 % de poder adquisitivo frente al 3,6 % de pérdida de los hombres, el doble). Esta infravaloración del trabajo que las mujeres desempeñan en el mercado laboral, provoca aumento de la brecha salarial.

Pérdida de poder adquisitivo desagregado por sexo. España			
	Variación anual del IPC General	Variación anual del Salario Medio de las Mujeres	Variación anual del Salario Medio de los Hombres
2008	-	-	-
2009	0,8	3,03	3,19
2010	3,0	1,18	1,88
2011	2,4	0,16	0,73
2012	2,9	-1,18	0,06
2013	0,3	-0,12	-0,03
Acumulación de la variación 2008-2013	9,4	3,1	5,8
Media de pérdida del poder adquisitivo 2008-2013		6,3	3,6

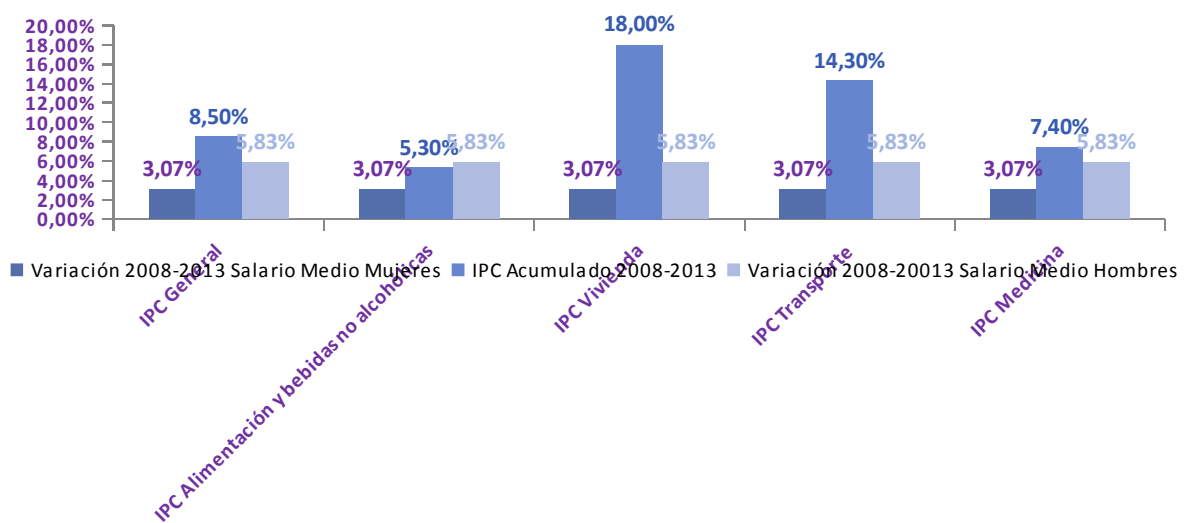
Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos del INE

Tanto hombres como mujeres nos hemos visto afectados por las políticas que se han adoptado supuestamente para salir de la crisis pero no han dado resultados, solo han producido una bajada de salarios y un mayor empobrecimiento de las trabajadoras. La feminización de la pobreza es un fenómeno que va en aumento al no participar las mujeres en la misma medida que los hombres del reparto de la riqueza y por tanto del bienestar. Lejos de conseguir el objetivo pretendido el problema se agrava y se prolonga en el tiempo, debido a la ausencia de políticas de igualdad en el eje central de la economía.



Si medimos nuestra capacidad de poder adquisitivo y por tanto la posibilidad de aumentar nuestro poder de compra de bienes y servicios, relacionando de manera directa la subida general de precios y la subida de salarios, esta situación se agrava si analizamos los productos de primera necesidad, y por tanto los que nos permiten tener una vida digna. Analizando de manera diferenciada algunos de los bienes, que de acuerdo a nuestra Constitución tenemos que tener garantizados, la vivienda ha subido seis veces más que el salario de las mujeres y tres veces más que los salarios de los hombres.

Los costes de la alimentación en el caso de los hombres están medio punto por debajo de sus ingresos, pero en el caso de las trabajadoras se encuentran en varios puntos por encima de sus salarios. El transporte, indispensable en muchas ocasiones para desplazarse hasta el lugar de trabajo, subió casi tres veces lo que subieron los salarios de los hombres, y cinco veces el porcentaje de subida de los salarios de las mujeres. Las medicinas situaron su precio un punto y medio por encima respecto a los salarios de los hombres y más del doble de la subida salarial que de media obtuvieron las mujeres.



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos del INE

11. Si se dotara de valor económico del empleo del tiempo en las responsabilidades familiares y domésticas aumentaría la brecha salarial

Pese a que el trabajo no retribuido realizado por las mujeres ha permanecido invisible en términos de su contribución al desarrollo económico y social, su aportación ha sido crucial para el mismo.



Esta invisibilidad se ha traducido en una gran desventaja en relación con el acceso a recursos económicos y de protección social para las mujeres que son las que mayoritariamente han asumido su realización.

Valorar el trabajo no remunerado de las mujeres contribuye a hacer visible una de las manifestaciones de la desigualdad de género que éstas soportan, ya que son ellas las que mayoritariamente realizan esta importante aportación a la sociedad y a la economía, sin contrapartida a cambio, sin reconocimiento y en detrimento de su propia economía, bienestar y calidad de vida, y ayuda a detectar, cuantificar y valorar la desigualdad de género como primer paso para poder eliminarla.

El trabajo no remunerado en su mayor parte lo constituye el cuidado y atención de menores, mayores y enfermos, y estas tareas las realizan de forma gratuita las mujeres, en su mayoría, ahorrando un importante coste al erario público. Su invisibilidad y la falta de valoración de este trabajo quiebran el principio de igualdad reconocido por nuestra Constitución y los valores básicos sobre los que se asienta el sistema democrático.

Según la última Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) 2009-2010 del INE, los hogares españoles invirtieron 52.682 millones de horas en actividades productivas no retribuidas, de las cuales el 67,2% (35.389 millones de horas) fueron dedicadas por mujeres.

El porcentaje de mujeres que emplea tiempo en el cuidado del hogar y de la familia es del 91,9 % y destinan una media de 4 horas y 29 minutos, mientras que entre los hombres se reduce al 74,7% y dedican la mitad del tiempo, 2 horas y 32 minutos.

La media destinada al cuidado del hogar, y la familia por las mujeres es de 4,29 horas diarias. Esas cuatro horas y media multiplicada por 365 días al año, nos da un total de 1.642,5 horas anuales, divididas por jornadas a tiempo completo de 8 horas, nos da un total de 205 días, al año que las mujeres se dedican al hogar y la familia.

En el caso de los hombres, dedican 2,32 horas de media al día lo que suponen 912,5 días al año, divididos en jornadas de ocho horas diarias, sale una media de 114 días.

Si a los 205 días que dedican de media al año las mujeres al hogar y la familia, le restamos los 114 días al año que dedican los hombres. Nos daría que las mujeres trabajan en el hogar 91 días más que los hombres y no son retribuidos.

Durante la crisis, los recortes en el empleo y en los servicios públicos relacionados con la atención y cuidado de niños y personas mayores ha tenido una influencia muy negativa para las mujeres españolas, quienes han visto incrementada su carga de trabajo en relación a la atención y cuidado de la familia, lo que hace pensar que los datos aportados por la ETT 2009-2010 hayan variado en los últimos cuatro años en el sentido de incrementarse los tiempos que las mujeres dedican a la atención de las responsabilidades familiares.

Si tenemos en cuenta, según fuentes del INE, que el salario bruto medio anual por trabajador en España en 2010 (utilizando el mismo año de referencia que la encuesta anterior), fue de 22.790,20 €, el salario medio por hora a jornada completa sería de 7,9 €,



y por tanto las horas invertidas en trabajo no remunerado por los hogares equivaldrían a 416.188 millones de euros en España y , de los que 279.573 millones de euros corresponderían al trabajo productivo no remunerado de las mujeres en un año.

En cuanto a su equivalencia en empleo retribuido, si se utiliza el método de reemplazo, el valor del trabajo no retribuido viene determinado por lo que costaría reemplazar a los/as trabajadores/as no retribuidos que realizan las tareas de atención familiar y mantenimiento y doméstico, por trabajadores/as asalariados/as, teniendo en cuenta que el coste laboral del trabajo no retribuido, es el mayor coste de la producción doméstica y de atención familiar.

Centrándonos en el trabajo productivo no remunerado de las mujeres, realizado a través del mercado laboral, éste equivaldría a 12,3 millones de empleos, a tiempo completo, o a 9,3 millones, si se incluyen los costes de seguridad social además de los salariales.

El desmantelamiento del incipiente Estado de Bienestar, que ha reducido la protección de las personas dependientes, la ausencia de Escuelas Infantiles de 0 a 3 años, y el encarecimiento de los servicios de privados de Guarderías, Centros de Día, Residencias para Personas Mayores, lejos de reducir el número de horas que en la gran mayoría son dedicadas por mujeres, irán en aumento en los siguientes años a los analizados por la última encuesta de que disponemos.

Hacer visible y cuantificar tanto el trabajo productivo no retribuido de las mujeres, como el que dejan de percibir por el retribuido, sirve para obtener la aportación que las mujeres hacen gratuitamente al PIB de nuestra economía.

Conclusiones

- ✓ España se sitúa tres puntos por encima de la media de la Unión Europea en brecha salarial, en salario-hora, mientras que el último dato consolidado por Eurostat, es de 2013, publicado en 2015, sitúa la brecha del conjunto de la Unión Europea en un 16,3 %, la brecha de España se eleva al 19,3 %.
- ✓ Mientras la mayor parte de los países de la Unión Europea reducen su brecha salarial entre mujeres y hombres, en España permanece estancada y en Castilla y León sigue aumentando. Castilla y León mantiene su brecha salarial disparada, se aleja de la media de España y la Unión Europea y se sitúa a los niveles de 2006.
- ✓ **La brecha salarial**, según los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2015, con datos de 2013, para los salarios medios brutos anuales, se situó en España en **un 24 %, la más alta de los últimos seis años**, por la que 6.795.400 mujeres asalariadas dejaron de percibir de media 6.160,91 euros anuales, lo que eleva la diferencia a una cifra total de 41.863.673 euros menos.



- ✓ **La brecha salarial en Castilla y León se sitúa en el 25,45%, la más alta en los últimos seis años.**
- ✓ Los datos de la Agencia Tributaria nos muestran que en 2013, las mujeres asalariadas que cobraban en Castilla y León salarios inferiores al SMI suponían un 35,66%, frente al 26,93% de los hombres. El SMI fue en 2013 de 9.034,20 € en cómputo anual.
- ✓ **La jornada a tiempo completo, desarrollada por un 42,81 % de mujeres, 4.999.300 que están afectadas por una brecha salarial del 14,60 %, perciben 4.101,26 euros menos de media que los 6.677.900 hombres con esta modalidad de jornada.**
- ✓ **La jornada a tiempo parcial, desempeñada en un 75,08 % por mujeres, 1.796.100, que dejan de recibir 904,57 euros de media al año, una brecha del 8,48 % en relación al 25 % de los hombres con un empleo a tiempo parcial.**
- ✓ **La brecha aumenta hasta el 28,68 % para las mujeres que tienen un contrato de duración indefinida.** El 46 % de la población asalariada con contrato indefinido, reciben de media anual, 7.201 euros menos que los hombres.
- ✓ Las mujeres son el 49 %, que acceden al mercado laboral con un contrato de duración determinada. **La diferencia en euros que separa a mujeres y hombres con un contrato temporal es de 592 euros anuales, una brecha salarial del 3,8 %.**
- ✓ **Por sectores de actividad, las brechas salariales más elevadas se producen en el Otros Servicios, con un 66 % de mujeres la brecha alcanza el 35,16 %, en Actividades administrativas y de servicios auxiliares, dónde prestan sus servicios un 58 % de mujeres, la brecha es del 33,07 %, en Actividades profesionales, científicas y técnicas, el 55 % son trabajadoras que dejan de recibir en sus salarios un 33,07 %.** Entre estos tres sectores de actividad, todos ellos de mayor presencia de mujeres que de hombres, agrupan a 926.000 mujeres, el 13,62 % de las trabajadoras asalariadas.
- ✓ Aunque las trabajadoras más afectadas son las que desempeñan sus empleos en el **Sector de Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, el 78,60 % de quienes trabajan en estos sectores son mujeres,** más de un millón, la séptima parte del total de mujeres asalariadas, que están **afectadas por una brecha salarial del 29,48 %,** y perciben casi diez mil euros anuales menos que sus compañeros de profesión.
- ✓ **En cuanto a la ocupación, a menor categoría laboral, mayor brecha salarial, el mayor porcentaje de brecha salarial, 30,89 %, afecta a las mujeres enclavadas en la categoría de Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y maquinarias.** Si bien, uno de los grupos de trabajadoras más



penalizadas por la discriminación salarial, **más del 80 % entre quienes tienen esta categoría laboral, son las mujeres encuadradas en Trabajadores no cualificados en servicios, afectadas por una brecha salarial del 30,04 %**, con retribuciones brutas anuales que apenas despegan del Salario Mínimo Interprofesional.

- ✓ Por Comunidad Autónoma, **solo cuatro de las diecisiete Comunidades Autónomas**, ya que no ofrece datos para las ciudades de Ceuta y Melilla, **tienen brechas salariales inferiores a la media nacional**, Canarias con un 14,79 %, Baleares, 15,88 %, Madrid 21,44 % y Galicia 23,37 %.
- ✓ Las brechas salariales más elevadas corresponden a Navarra, 30,46 %, Cantabria, 28,77 %, Asturias 27,63 %, Murcia 27,62 %, La Rioja 26,25 % y Castilla y León con 25,45 %.
- ✓ **A mayor edad mayor brecha salarial**, alcanzando el 41,23 % para quienes siguen trabajando pasados los 65 años. **Las mujeres de 55 a 59 años están afectadas por diferencias salariales del 28,8 %**.
- ✓ En cuanto a la evolución del aumento de los salarios de hombres y mujeres en el período 2008-2013 en Castilla y León, mientras que los salarios de las mujeres descendieron hasta un -0,60 %, los de los hombres lo hicieron en un 5,7%, casi siete puntos porcentuales de diferencia, que en salarios supone una diferencia de 1.405,87 euros. Frente al aumento de los salarios medios brutos de las mujeres de -144,15 euros en un período de cinco años, los salarios de los hombres subieron 1.261,72 euros, generando una brecha salarial en las subidas del 114 %.
- ✓ En relación al poder adquisitivo de los Castellano y Leoneses, entre 2008 y 2013, el IPC General arrojó un 10,2 % de subida acumulada en ese período, **las mujeres se alejaron un 10,8 %**, una diferencia de 6,3 puntos porcentuales en relación a los hombres, que se distanciaron en un 4,5%.
- ✓ La media en jornadas de ocho horas, **del total de horas diarias que las mujeres destinan al cuidado del hogar y la familia es de 205 días, frente a 114 días que dedican los hombres, una diferencia de 91 días de trabajo no retribuido**, que añaden las mujeres a las discriminaciones salariales en el empleo. **Una brecha del 24,93 % de brecha salarial si el trabajo fuera retribuido**.