

LA BRECHA SALARIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. FEBRERO 2018

INFORME SECRETARIA DE MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES FeSP UGT

1.- LA BRECHA SALARIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Los datos ponen de manifiesto que existe una brecha salarial de género en las administraciones públicas que aumenta significativamente en los sectores más feminizados como Enseñanza, Sanidad o Servicios Sociales, así como también existe una segregación vertical donde vemos como la presencia de mujeres disminuye. Aun así en las Administraciones Públicas o en las empresas de carácter público, las condiciones salariales y la aplicación de la normativa laboral son más objetivas y generalizadas que en el sector privado.

Los últimos datos facilitados por el INE en junio de 2017 nos indican que **de los 2.523.167 empleados públicos que hay en España el 55,29% son mujeres** que cobran una ganancia media de 27.305,84 anuales, frente a los 29.827,97 que cobran sus compañero varones (44,71%) Lo que supone una diferencia salarial de género de más de 2.500 euros a favor de los varones.

Es especialmente preocupante la brecha salarial en Actividades Sanitarias donde encontramos que la Ganancia media anual de las mujeres es de 23.889, frente a los 32.830,89 para los hombres¹ lo que representa un 27, 23% de brecha salarial de género

En el mismo sentido encontramos una diferencia de más de dos mil quinientos euros en el sector de educación, donde las mujeres perciben anualmente una media de 20.981,61 frente a 23.143,33 de los hombres lo que representa un 9,34 de brecha salarial.

En términos relativos, teniendo en cuenta los datos facilitados por el INE, la brecha salarial de género en las Administraciones Públicas supone un 16%.

2.- MUJERES Y HOMBRES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

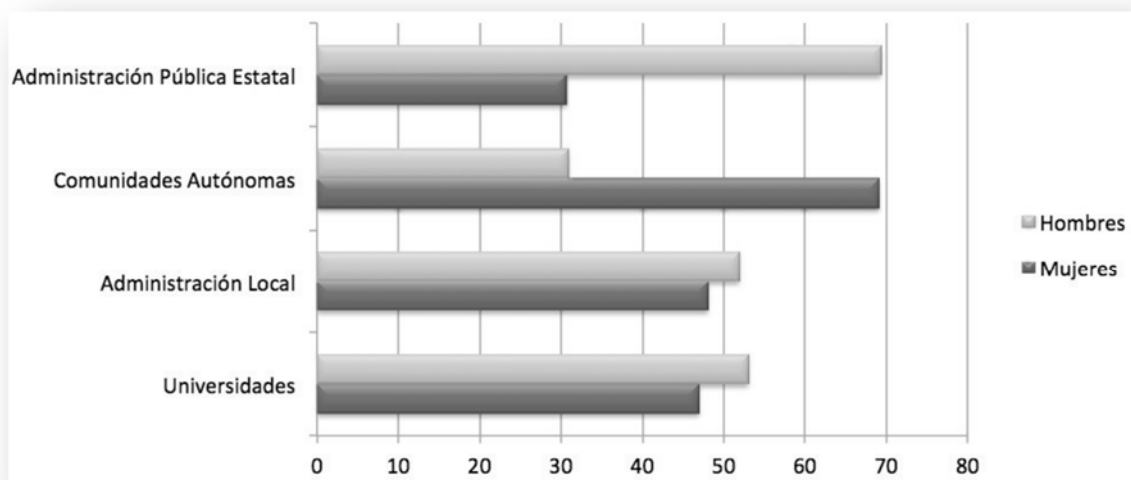
Una de las causas que explica la brecha salarial de género se encuentra en el grado de feminización de los distintos sectores. En aquellos sectores productivos en los que un 40% o más de la plantilla son mujeres son actividades que presentan una brecha salarial desproporcionadamente elevada 30% en términos de salario hora, y del 25% al 35% en salario anual. ² Esta pauta se repite en las Administraciones Públicas donde la presencia de mujeres es mayoritaria en Sanidad, Servicios Sociales y Educación es donde se constata una mayor brecha, mientras que en sectores tradicionalmente masculinizados la brecha disminuye.

A continuación mostraremos la presencia de las mujeres y los hombres en las distintas Administraciones Públicas³.

¹http://www.ine.es/prensa/ees_2015.pdf

²Díaz Martínez, Capitolina; Simó Noguera, Carles X... Brecha Salarial y Brecha de Cuidados (Estudios de Economía y Sociología) (SpanishEdition).

³Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Enero 2017

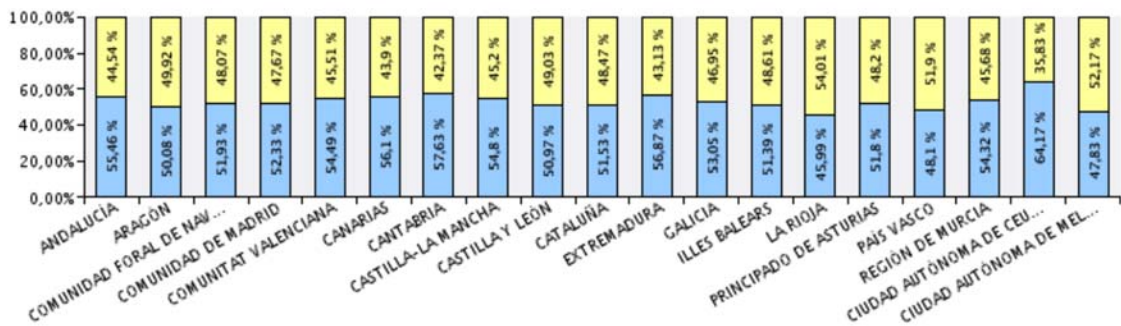
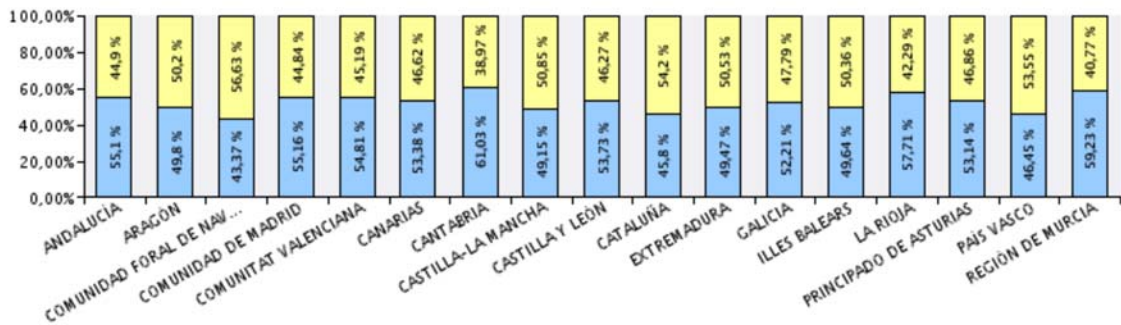
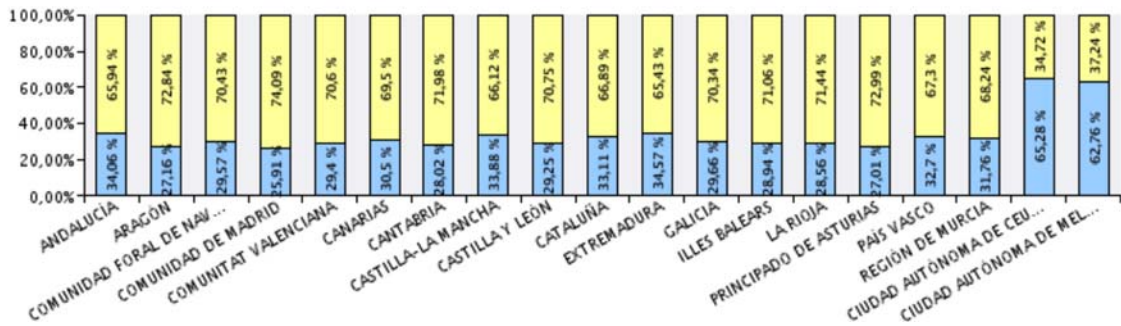
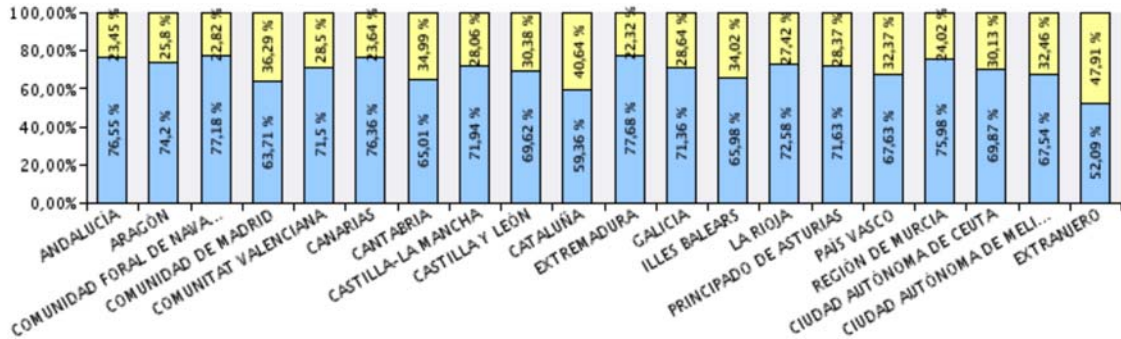


Entre los datos que nos ofrece el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, observamos:

- Siete de cada diez personas empleadas en las Administraciones Públicas de las comunidades autónomas son **mujeres**.
- Siete de cada diez personas empleadas en la Administración Pública Estatal son **hombres**.
- **En la Administración Local** el porcentaje de mujeres es algo inferior al de hombres (el 48,09%). No obstante, Navarra Catalunya y País Vasco están por encima con el 56,63%, 54,20% y 53,55% respectivamente.
- **La provincia española con más mujeres en Ayuntamientos y Diputación es Álava con un 62,71% y la que menos es Málaga con un 39,40%.**

GRÁFICO DE DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE EFECTIVOS POR ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SEXO.⁴

Amarillo. Mujeres // Azul. Hombres



Con respecto a la presencia de empleadas y empleados públicos en los diferentes Ministerios⁵.

MUJERES TRABAJANDO EN MINISTERIOS Y AGE					
Hombres	Mujeres	TOTAL	% Hombres	% Mujeres	Ministerio
596	1.776	2.372	25,13%	74,87%	Seguridad Social, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
1.731	4.901	6.632	26,10%	73,90%	Área Docencia no universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
1.112	2.945	4.057	27,41%	72,59%	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
516	1.169	1.685	30,62%	69,38%	Resto de Personal, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
4.201	8.595	12.796	32,83%	67,17%	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
3.956	6.369	10.325	38,31%	61,69%	Resto de Personal, Ministerio del Interior
6.818	10.374	17.192	39,66%	60,34%	Resto de Personal, Ministerio de Empleo y Seguridad Social
16.426	24.932	41.358	39,72%	60,28%	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
9.608	14.558	24.166	39,76%	60,24%	Seguridad Social, Ministerio de Empleo y Seguridad Social
2.470	3.694	6.164	40,07%	59,93%	Resto de Personal, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
847	1.152	1.999	42,37%	57,63%	Ministerio de Justicia
4.582	6.037	10.619	43,15%	56,85%	Ministerio de Economía y Competitividad
7.794	9.679	17.473	44,61%	55,39%	Resto de Personal, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
1.117	1.354	2.471	45,20%	54,80%	Ministerio de Industria, Energía y Turismo
634	764	1.398	45,35%	54,65%	Resto de Personal, Ministerio de la Presidencia
19.608	22.987	42.595	46,03%	53,97%	Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
11.814	13.308	25.122	47,03%	52,97%	Agencia Estatal de la Administración Tributaria
2.796	2.800	5.596	49,96%	50,04%	Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación
1.432	1.247	2.679	53,45%	46,55%	Ministerio de la Presidencia
10.370	7.359	17.729	58,49%	41,51%	Ministerio de Defensa
20.570	12.861	33.431	61,53%	38,47%	Ministerio del Interior
3.064	1.892	4.956	61,82%	38,18%	Ministerio de Fomento
798	483	1.281	62,30%	37,70%	Área Patrimonio, Ministerio de la Presidencia
5.202	3.018	8.220	63,28%	36,72%	Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente
16.614	6.492	23.106	71,90%	28,10%	Área Centros Penitenciarios, Ministerio del Interior
91.327	97.179	188.506	48,45%	51,55%	Total

Fuente: BEPSAP enero 2017.

Elaboración ADAMS Formación

6

⁵Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Enero 2017
 6 Adams Formación

Los organismos con un menor porcentaje de mujeres son:

- Ministerio del Interior con un 38,47% de mujeres
- Ministerio de Fomento con un 38,47% de mujeres
- Ministerio de Presidencia con un 46, 55% de mujeres
- Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente con 36,72% de mujeres
- En las Fuerzas de Seguridad predominan ampliamente los hombres. Como media, poco más de 1 decada 10 son mujeres
- Al área de Centros Penitenciarios de la Administración General del Estado con un 28,10% de mujeres

Y con mayor número de mujeres encontramos a los sectores de sanidad, servicios sociales, educación y justicia:

- En la Administración de Justicia, 7 de cada 10 son mujeres
- Solo 1 de cada 4 empleados al servicio de las Instituciones Sanitarias en España son hombres. Las mujeres ocupan como media el 74,28% de las plazas.
- En la Enseñanza (docencia no universitaria), 7 de cada 10 son mujeres

3.- SEGREGACIÓN HORIZONTAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES Y EDUCACIÓN.

Llamamos segregación horizontal a aquella que relega a las mujeres a sectores de empleos más precarios y con bajos salarios. Suelen coincidir con ocupaciones consideradas tradicionalmente femeninas y valoradas como menos especializadas. La segregación sectorial está sujeta a un mandato de género donde la adscripción de los papeles, roles y actividades que han de desempeñar mujeres y hombres determinan las vocaciones educativas y profesionales. De este modo, la mayor parte de los sectores con una alta participación femenina son, en esencia, actividades que se han trasladado del ámbito privado— doméstico al mercado (sanidad, educación, cuidado, tareas domésticas, abastecimiento del hogar...)⁷

Es importante señalar que aquellos sectores productivos en los que un 40% o más de la plantilla son mujeres son actividades que presentan una brecha salarial desproporcionadamente elevada 30% en términos de salario hora, y del 25 al 35% en salario anual.⁸

Este patrón tiene su representación en la brecha salarial que se produce en sanidad, educación y servicios sociales.

SANIDAD

Las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de las Instituciones Sanitarias ya que el 74,28% son mujeres. Solo 1 de cada 4 son hombres. Contradictoriamente, en salud hay más tituladas pero a pesar de ello cobran menos que los hombres.

Según el estudio sobre la situación de los médicos en España publicado en el año 2014⁹ por el OMC sólo el 39,5% de las médicas especialistas tienen una plaza en propiedad en el sistema

7 La Brecha Salarial. Realidades y desafíos. Coordinadoras. Maria Ángeles Salle Alonso; Laura Molpeceres Alvarez. 2009

8 Brecha salarial de género, estructura productiva e instituciones. Josep Banyus LLopis. Ernest Cano Cano. Josep V. Pitxer i campos. Universidad de Valencia

9 https://www.cgcom.es/sites/default/files/estudio_situacion_medicos.pdf

sanitario español, mientras que en el caso de los hombres la cifra aumenta hasta el 54,4%. Dentro de las especialidades médicas los hombres ocupan mayoritariamente las especialidades, mejor pagadas y con más complementos salariales como cirugía o traumatología, mientras que las mujeres ocupan mayoritariamente las categorías de auxiliares de enfermería o matronas. Como se puede apreciar en el siguiente cuadro del INE¹⁰ en el que se muestran los profesionales sanitarios colegiados en el año 2015, las mujeres constituyen un 84,2% de las enfermeras y solo un 49,1% de las licenciaturas médicas. Esta tendencia se mantiene en el año 2016 con un 49,75% de médicas y 84,34 de médicas.¹¹

		% Mujeres	Variación interanual %
Enfermeros	284.184	84,2	3,4
Médicos	242.840	49,1	1,9
Farmacéuticos	69.774	71,5	2,0
Fisioterapeutas	45.045	66,8	6,0
Dentistas	34.641	54,5	4,1
Veterinarios	31.242	46,8	3,1
Ópticos-Optometristas	16.317	65,7	2,4
Psicólogos	26.879	81,7	-6,4
Protésicos dentales	6.672	25,5	6,8
Podólogos	6.867	59,3	6,9
Logopedas	8.147	93,6	10,3
Dietistas nutricionistas	2.884	88,4	13,1
Terapeutas ocupacionales	2.646	91,6	13,2
Químicos	351	51,0	-8,4
Físicos	133	30,8	33,0

Podríamos afirmar que en el caso de la sanidad, la presencia de las mujeres provoca nuevos procesos de segmentación entre categorías que se reflejan en la brecha salarial que aumenta en la medida que se sube en la escala profesional.

EDUCACIÓN

En el curso 2015/16 las mujeres representan el 71,62 del profesorado en la enseñanza de régimen general. Y constituyen el 97,56% del profesorado en la etapa de infantil y el 71,815 en la etapa de primaria. Su presencia se va reduciendo en las siguientes etapas educativas. Por ejemplo, en los centros de ESO y Bachillerato solo representan el 57,76% del profesorado. Estas cifras se han mantenido prácticamente iguales durante los cinco últimos cursos. Lo que indica que no hay una tendencia a modificar la presencia de los hombres en espacios que tradicionalmente se han vinculado al cuidado y la infancia. En cuanto a la dirección de los centros educativos el 55% son hombres.¹²

¹⁰ España en cifras 2017. INE

¹¹ Cifras del Instituto de la Mujer

¹² Estudio Talis

En el otro extremo tenemos la enseñanza universitaria, en la que las mujeres han ido ocupando posiciones en las distintas áreas y departamentos. Pero la igualdad está muy lejos de ser una realidad.

En todo el país, cuatro de cada cinco catedráticos de universidad de los centros públicos son hombres. En el curso 2015/16 las mujeres ocupan el 20,88% de las cátedras de la Universidad. Y el 39,9% como titulares de Universidad.¹³ Las instituciones con mayor desigualdad entre sexos en dicho escalafón son la Universidad de Huelva, con solo un 6,78% de mujeres, seguida de la Politécnica de Cataluña (8,37%) y la Politécnica de Cartagena (10,87%). En la cuarta posición, se encuentra la Universidad de Cantabria (11,95%).

En cuanto a los puestos de decanato, o dirección de facultades, en el año 2015, solo el 27% estaba ocupado por mujeres. El mismo número que directoras de departamentos y las mujeres representaban el 18% de los Institutos Universitarios. Sólo el 18% de los miembros de gobierno de las Universidades Públicas eran mujeres.

En 2015 en España había un 25,5% de catedráticas en humanidades, 17,8 % en ciencias sociales y 16% en ciencias de la salud y solo un 8% en ingeniería y tecnología

La posición de la mujer en los distintos niveles determina tanto el cómputo total del salario base como los complementos, dando lugar a la brecha salarial vertical. La segregación vertical constituye otra de las formas de incidir en las desigualdades salariales. Las mujeres tienden a estar menos presentes en los puestos más elevados de la jerarquía ocupacional. Este tipo de segregación en el empleo afecta en mayor medida a aquellas mujeres más formadas y ocupadas en sectores más cualificados y masculinizados. Los sectores más feminizados ofrecen escaleras de promoción más reducidas y menos conectadas con empleos mejor situados.¹⁴

Tanto el caso de la Sanidad, como la Educación o los Servicios Sociales, la movilidad profesional de las trabajadoras es principalmente un tipo de movilidad horizontal, caracterizada por la discontinuidad en las trayectorias, a lo que tendremos que añadir que un tercio de la brecha salarial en esta profesión es debida a la desigualdad en la progresión en las carreras. Una progresión que se en el caso de las mujeres añade el componente de la maternidad. Un dato que se refleja en el número de catedráticas solteras las catedráticas solteras un 30%, frente a un 13% de hombres, y que un 31% de ellas tienen hijos, frente a un 54% de los catedráticos.¹⁵ Por último hay que señalar que sólo 3 mujeres son rectoras de las Universidades Públicas.

13 Estadísticas personal de Universidades. Ministerio de Educación y Ciencia.

14Díaz Martínez, Capitolina; Simó Noguera, Carles X.. Brecha Salarial y Brecha de Cuidados (Estudios de Economía y Sociología) (Spanish Edition).

15Libro Blanco Situación de las Mujeres en la Ciencia Española, 2011).

4.- LA SEGREGACION HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA

FUNCIONARIO DE CARRERA DE MINISTERIOS Y ÁREAS DE ACTIVIDAD (sin docencia no universitaria)								
Por Sexo, Edad y Subgrupo de Titulación								
		Menos de 30 Años	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	Más de 64	Total A1
Hombres	A1	80	1240	2368	3712	1521	886	9807
Mujeres	A1	68	1844	2827	2855	900	194	8688
% Hombres	A1	54,05%	40,21%	45,58%	56,53%	62,83%	82,04%	53,03%
% Mujeres	A1	45,95%	59,79%	54,42%	43,47%	37,17%	17,96%	46,97%
		Menos de 30 Años	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	Más de 64	Total A2
Hombres	A2	55	1239	2519	5737	1554	334	11438
Mujeres	A2	108	1947	3082	5445	1128	191	11901
% Hombres	A2	33,74%	38,89%	44,97%	51,31%	57,94%	63,62%	49,01%
% Mujeres	A2	66,26%	61,11%	55,03%	48,69%	42,06%	36,38%	50,99%
		Menos de 30 Años	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	Más de 64	Total C1
Hombres	C1	71	2489	8142	15660	2698	243	29303
Mujeres	C1	39	1566	5290	13905	2640	196	23636
% Hombres	C1	64,55%	61,38%	60,62%	52,97%	50,54%	55,35%	55,35%
% Mujeres	C1	35,45%	38,62%	39,38%	47,03%	49,46%	44,65%	44,65%
		Menos de 30 Años	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	Más de 64	Total C2
Hombres	C2	16	939	3216	6327	1471	89	12058
Mujeres	C2	13	1596	5384	14270	3698	241	25202
% Hombres	C2	55,17%	37,04%	37,40%	30,72%	28,46%	26,97%	32,36%
% Mujeres	C2	44,83%	62,96%	62,60%	69,28%	71,54%	73,03%	67,64%
		Menos de 30 Años	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	Más de 64	Antiguo E
Hombres	Antiguo grupo E	0	0	4	65	100	12	181
Mujeres	Antiguo grupo E	0	0	9	24	15	2	50
% Hombres	Antiguo grupo E	0	0	30,77%	73,03%	86,96%	85,71%	78,35%
% Mujeres	Antiguo grupo E	0	0	69,23%	26,97%	13,04%	14,29%	21,65%

Tal y como se muestra en el cuadro el total de hombres en el grupo A1 es de 53,03% mientras que las mujeres representan un 46,97%

Por nivel de complemento de destino (retribución salarial que corresponde al nivel del puesto de trabajo que se desempeña o se haya consolidado), los hombres ocupan los puestos más altos: nivel 30 (61,18%), nivel 29 (57,10%), nivel 28 (54,79%) con sus consiguientes retribuciones salariales que conforman la brecha salarial de género desde la perspectiva de la segregación horizontal.

5.- CAUSAS QUE EXPLICAN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA

- Aunque se parte de una mayor objetividad en los requisitos para los puestos, existen, al igual que en el sector privado, complementos vinculados a la peligrosidad, condiciones de trabajo uso de maquinarias, antigüedad o horas extraordinarias que son más habituales en los sectores más masculinizados y que perjudican al colectivo femenino.
- La construcción de la cualificación de los trabajos más feminizados como la educación, servicios sociales o sanidad, lejos de ser un proceso neutro, se encuentra segregada por sexo por el que se da un valor social determinado a las cualificaciones y categorías profesionales. Siendo los empleos relacionados con el cuidado, que tienen actitudes de difícil definición, los que tienen una valoración económica más baja y mayor precariedad laboral. Pensemos por ejemplo en la diferencia de salario entre el sector de educación infantil y el profesorado de secundaria. Y los empleos tradicionalmente masculinos los más cualificados y valorados.
- La brecha de cuidados marcada por la división sexual del trabajo que implica una presencia diferenciada de hombres y mujeres en el espacio laboral y doméstico que repercute directamente en la carrera profesional de las mujeres, ya que son las que asumen mayoritariamente la responsabilidad del cuidado con la reducción de jornada o la excedencia para cuidado de hijos/as o personas dependientes. O tienen que renunciar a una mayor presencia o formación necesaria para la carrera profesional.
- La organización del tiempo pensado desde una visión tradicionalmente masculina que prima las jornadas presenciales y la disposición de acuerdo con la división del mundo entre un espacio público para los varones y el espacio privado para las mujeres.
- La estructura y cultura organizativa de las diferentes administraciones en las que pueden confluír situaciones de discriminación indirecta que funcionan de forma disuasoria ante la presencia de las mujeres.
- Y por último es importante recordar la importancia de la educación de roles de género que va a determinar las elecciones formativas y profesionales de alumnas y alumnos.

6.- PROPUESTAS DESDE FESP UGT PARA ERRADICAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- Revalorizar la negociación colectiva, favorecer la presencia y actividad sindical en todos los niveles de la administración de forma que se puedan incorporar cláusulas de igualdad salarial, protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de género y medidas para actuar ante situaciones de violencia de género.
- Los convenios colectivos y los planes de igualdad son dos herramientas fundamentales para minimizar la brecha salarial de género, mejorando las condiciones laborales en los sectores más feminizados, reduciendo la elevada incidencia del empleo precario y neutralizando decisiones que acaban alimentando la brecha salarial como complementos salariales, clasificación profesional, promociones, etc.
- Promoción de medidas de conciliación a través de programas como el Plan Concilia o medidas específicas en planes de igualdad que hagan posible la corresponsabilidad entre mujeres, hombres y las administraciones públicas.
- Valoración de los trabajos tradicionalmente feminizados y que se suelen asociar a los cuidados, con el fin de reducir las condiciones de precariedad y garantizar el bienestar del conjunto de la población
- Revertir los recortes en educación, sanidad, servicios sociales, servicios a la comunidad y ayuntamientos, ya que repercuten directamente en el rol de las mujeres que están asumiendo la responsabilidad de cuidados, dificultando su desarrollo profesional.
- Desarrollo de programas de formación en igualdad y orientación no sexista que promueva las elecciones profesionales libres de estereotipos sexistas y garantice la formación en la corresponsabilidad de los cuidados.
- Convocar la comisión de Igualdad del Segundo Plan de Igualdad de AGE
- Poner en marcha ya una Ley de Igualdad Salarial que incluya el concepto de trabajo de igual valor y recoja sanciones ejemplarizantes para que la igualdad salarial sea un hecho.
- Garantizar, tal y como lo recomienda la Unión Europea datos actualizados laborales por sexo, de forma que se pueda realizar un análisis continuo de la evolución de la brecha salarial