

PANORAMA | Sociedad

La brecha salarial entre hombres y mujeres baja un 15% en Andalucía, aunque supera los 5.000 euros

El IAM presenta la campaña 'No dejes que tu experiencia te impida ver la desigualdad', con motivo del Día de la Igualdad Salarial, que se conmemora el próximo 22 de febrero.

Redacción

Miércoles 16 de febrero de 2022 - 20:10



La directora del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), Laura Fernández, ha subrayado este miércoles que "la brecha salarial es la consecuencia de un sistema que reproduce y mantiene la discriminación y las desigualdades estructurales en el mercado laboral que perjudican clara y directamente a las mujeres y donde es visible la retribución económica desigual".

Fernández ha realizado estas declaraciones en la presentación en Sevilla de la campaña sobre la brecha salarial que este año tiene como lema 'No dejes que tu experiencia te impida ver la desigualdad', que impulsa la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, con motivo del Día de la Igualdad Salarial, que se conmemora el próximo 22 de febrero. En Andalucía la brecha salarial supera los 5.000 euros (5.136,15 euros), según la Encuesta de Estructura Salarial 2021, lo que supone un 15% menos que en el anterior informe cuando alcanzó los 6.040 euros.

Laura Fernández ha insistido en que "la desigualdad salarial es una realidad calculable y existente a nivel mundial que se demuestra mediante estadísticas realizadas periódicamente. Una realidad que perjudica de manera clara y directa a las mujeres, promoviendo así una feminización de la pobreza". A este respecto, ha destacado que "desde la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, con la consejera Rocío Ruiz al frente, y el IAM nos sumamos a reivindicar el Día de la Igualdad Salarial con el objetivo de concienciar a la sociedad andaluza sobre la existencia de esta brecha, al mismo tiempo que reivindicamos la igualdad retributiva como parte de nuestro firme compromiso por alcanzar una Andalucía más justa e igualitaria. Asimismo, con el mensaje 'No dejes que tu experiencia te impida ver la desigualdad' queremos desmitificar las creencias personales acerca de la desigualdad de género en el empleo y promover la información objetiva y contrastada sobre la brecha salarial".

La campaña incluye la elaboración y publicación de la guía informativa 'Brecha salarial y feminización de la pobreza'. Con este documento se pretende visualizar la información sobre la brecha salarial, conceptos clave, normativa actualizada (internacional, nacional y autonómica), situación de la brecha salarial en Andalucía, herramientas elaboradas por diversos organismos e instituciones públicas y recursos bibliográficos de interés.

Según la Encuesta de Estructura Salarial 2021, el salario medio anual de las mujeres en Andalucía fue de

19.391,52 euros, mientras que el de los hombres fue de 24.527,67 euros, por lo que la brecha salarial andaluza se sitúa en 5.136,15 euros, por debajo de la media nacional, que alcanzó 5.252,36 euros. "Se trata de un dato esperanzador y que tendría que confirmarse en posteriores encuestas. También nos indica que, aunque sea poco a poco, las medidas impulsadas comienzan a dar sus frutos. No obstante, no podemos olvidar que la brecha salarial sigue superando los 5.000 euros. Y es que las mujeres sufren mayor precariedad y pobreza laboral", ha señalado la directora del IAM.

"Las causas de la brecha salarial de género son complejas y suelen estar interrelacionadas. Algunas causas son las barreras de acceso de las trabajadoras a puestos de mayor poder, las altas tasas de trabajo temporal y a jornada parcial, la falta de corresponsabilidad y el inferior porcentaje de hombres que utiliza las reducciones de jornada y las excedencias por cuidado o la infravaloración de las actividades feminizadas (limpieza, atención a la dependencia...)", ha señalado Laura Fernández. Precisamente, la campaña cuenta con tres carteles y tres vídeos en los que se hace referencia a algunas de estas causas, desde la propia brecha salarial, la escasa representación de las mujeres en los puestos directivos y la falta de corresponsabilidad.

A este respecto, en la guía informativa se recoge alguna de esas discriminaciones. Así, en 2021 la tasa de empleo femenina fue del 39,99% frente al 46,15% de los hombres, es decir, 6,16 puntos porcentuales inferior a la de los hombres. Además, el 87,9% de las trabajadoras en Andalucía se sitúan en el sector servicios, donde la precariedad laboral es aún mayor que en otros sectores de actividad. A nivel educativo, una de las mayores segregaciones se produce en las disciplinas STEM (acrónimo en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), en el que tan solo un 28% de las mujeres realizan una carrera tecnológica y un 7% ingenierías. Asimismo, solo el 29% de empresas andaluzas cuentan con al menos una mujer en puestos directivos, aunque ha aumentado tres puntos frente a 2020. Mientras tanto, más del 85% de las excedencias por cuidados solicitadas en España son de mujeres. Es decir, se llevaron a cabo 40.790 excedencias de las cuales 34.802 corresponden a mujeres, ocupando los hombres el 14,68%.

Políticas para la promoción de la igualdad

La directora del IAM ha resaltado que es "esencial concienciar a la población y a las empresas de la necesidad de promover políticas de igualdad en el empleo". En esta línea, ha avanzado que en 2022 el Gobierno de Andalucía pondrá en marcha diferentes herramientas para hacer frente a las discriminaciones y desigualdades que aún sufren las mujeres. Así, ha destacado la primera Estrategia de Conciliación de Andalucía, que se aprobará en el primer semestre de 2022 y actuará de forma transversal, junto a las demás consejerías. Dentro de esta iniciativa destaca la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC), que impulsa el Instituto Andaluz de la Mujer y que busca diseñar y desarrollar las líneas estratégicas para la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad en los ámbitos laboral y privado desde las políticas públicas, todo desde el trabajo colaborativo entre lo público y lo privado. Hoy forman parte 359 entidades.

También ha puesto de relieve la Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad en Andalucía para la distinción y reconocimiento de empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género. "Con este reconocimiento perseguimos incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres", ha explicado.

Otra de las principales herramientas para la promoción de la igualdad en 2022 será el primer Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía que obliga a todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, las Universidades y Entidades Locales. Este plan, que ya ha entrado en su recta final, establece las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actuaciones de los poderes públicos en Andalucía, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Y como imaginarán el bloque de empleo y conciliación son fundamentales.

Consejerías, universidades públicas y Entidades Locales deberán desarrollar sus propios planes específicos de igualdad en función de las directrices que marcará este documento.