



MADRID, 22 DE FEBRERO DE 2012

**DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**

**EN LA COMUNIDAD DE MADRID
LAS MUJERES COBRAN UN
24.8% MENOS QUE LOS
HOMBRES**

Desde UGT-Madrid seguimos reivindicando el 22 de Febrero como el Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, ya que esta fecha es la que se acerca más a la situación de la brecha salarial en nuestro país (que se mantiene en el 22%).

La ganancia media anual femenina en España, según datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial, es de 19.502,02 euros, lo que supone un 22% menos que los hombres, que asciende a 25.001,05 euros.

El salario medio de las mujeres es entre un 19% y un 27% inferior al de los hombres prácticamente en todas las comunidades autónomas. Las mayores divergencias de ganancias se dan en Navarra y Madrid. Mientras que las menores se dan en Canarias y Extremadura. Aun así, el salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en todas las comunidades autónomas.

Comunidad de Madrid

La diferencia salarial entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid, según la encuesta de estructura salarial, se sitúa en un 24.8%, siendo la segunda comunidad

autónoma en brecha salarial, únicamente por detrás de Navarra.

En la Comunidad de Madrid el salario medio de los hombres es de 29.333.06 euros anuales, mientras que el de las mujeres es de 22.048,25 euros. Lo que nos da una diferencia de más de 7.000 euros anuales en las retribuciones medias entre mujeres y hombres.

El 15,2% de las mujeres tienen ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), mientras que sólo el 5,6% de los hombres se encuentran en ese intervalo.

Si se tienen en cuenta salarios más elevados, el 9,81% de los hombres presentan unos ingresos cinco veces superiores al SMI, frente al 4,77% de las mujeres.

Las posibilidades de empleo de la mujer en la Comunidad de Madrid están principalmente vinculadas al sector servicios. Este sector es el que presenta los índices más altos de precarización y las peores condiciones laborales, **ya que está vinculado a actividades, como el comercio, la hostelería, etc, que mantienen un comportamiento claramente estacional y, por tanto, una contratación más eventual, con mayor rotación laboral y con un alto porcentaje de contratos a tiempo parcial.**

No sólo la temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres, la contratación a tiempo parcial se aplica mayoritariamente al colectivo femenino. Dos de cada tres contratos a tiempo parcial están firmados por mujeres.

Otro de los factores que afecta es la mayor dificultad de las mujeres en el acceso al trabajo, así como la mayor dificultad en acceder a puestos de más responsabilidad.

Las madrileñas cobran menos que los hombres en prestaciones por desempleo.

La cuantía de las prestaciones de desempleo que perciben las mujeres en la Comunidad de Madrid es un 13,55% menos que las de los hombres. **Las mujeres perciben una prestación media por desempleo de 4.020 euros anuales frente a los 4.650 euros que ingresan de media los hombres (datos de la Agencia Tributaria 2010).**

La mujer también mantiene una situación de desigualdad en materia de pensiones.

Las pensionistas madrileñas, una vez finalizada su vida laboral, se encuentran con una pensión de jubilación un 34,3% de media inferior a la del hombre. **Es en las pensiones donde se registran las mayores diferencias de género, entre otras razones, porque para su cómputo se toma como referencia las bases de cotización de los últimos quince años. Las mujeres perciben una pensión media de 11.412 euros anuales frente a los 17.370 euros que ingresan de media los hombres (datos de la Agencia Tributaria 2010).**

Propuestas de UGT-Madrid

UGT-Madrid considera que la aplicación del **principio de la igualdad de retribución** para un mismo trabajo y para un trabajo de igual valor es esencial para lograr la igualdad de género.

Hay que **implementar medidas** que aseguren la igualdad de género en el sector laboral más formal para las mujeres, regulando de forma objetiva las ofertas laborales, los perfiles profesionales, las regulaciones internas y la cultura organizacional de la empresa.

Desde UGT-Madrid pedimos a las distintas **administraciones públicas** que tengan presente esta desigualdad salarial, y establezcan **políticas y acciones tendentes a solucionar esta discriminación**, que no solamente afecta a las mujeres trabajadoras, sino también cuando se encuentran en situación



Comunicado de Prensa

de desempleo o pensionistas. Es muy importante el desarrollo de políticas específicas destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar y a potenciar la negociación de Planes de Igualdad en las empresas.

En cuanto a la Comunidad de Madrid se demuestra la necesidad de tener una Ley de Igualdad específica de esta Comunidad Autónoma desde donde se intente atajar la desigualdad entre mujeres y hombres. **La situación de la Comunidad de Madrid, que ha pasado de situarse en el 8º lugar a nivel estatal en cuanto a brecha salarial, a situarse en el 2º lugar, demuestra que el Gobierno de la Comunidad de Madrid no se ha tomado en serio la discriminación de las mujeres.**

Para abordar la desigualdad salarial hay que tener presente los motivos que generan esta brecha salarial, entre los que destacan que la mujer ocupa trabajos de menor valor añadido (sector servicios), con contrataciones más precarias, con mayor peso de la contratación a tiempo parcial y por discriminaciones salariales en trabajos de igual valor que los hombres. Por lo tanto desde UGT-Madrid tenemos claro que si queremos avanzar en la igualdad real, tenemos que trabajar en todos estos aspectos.

PARA MÁS INFORMACIÓN
NURIA MANZANO,
SECRETARIA DE IGUALDAD DE UGT MADRID
TFNO: 649 497 931