

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN

**Secretaría de Mujer y Políticas de Igualdad
CCOO de Castilla y León**

Marzo de 2017

INTRODUCCIÓN

Organismos de ámbito internacional (ONU, OIT y UE) han venido denunciando la discriminación salarial de las mujeres y han incidido en que los Estados deben aplicar medidas para superar esta brecha. El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, referido a la Igualdad de remuneración por razón de sexo, indica lo siguiente: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de las misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*.

La gestión de la crisis económica y las distintas reformas laborales que se han llevado a cabo en nuestro país han incidido negativamente en la negociación colectiva, y por ende en los salarios de mujeres y hombres en las empresas.

La Sociedad no ha asumido que la conciliación de la vida familiar y laboral, y la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado no son sólo problemas de las mujeres, sino del conjunto de la sociedad, lo que ha provocado que las mujeres sean las que mayoritariamente se dediquen a estas tareas, lo que conduce a que abandonen el puesto de trabajo, no reciban salario durante un tiempo o lo hagan parcialmente.

La desigualdad retributiva, es decir, la menor retribución que perciben las mujeres en relación a los hombres por un trabajo igual o de igual valor, es uno de los más persistentes y lacerantes indicadores de la desigualdad de género que aún perdura en el empleo. Los efectos que tiene esta desigualdad en la participación activa de las mujeres en el mercado laboral afecta a su vida laboral actual y a su futura pensión. En Castilla y León, el último dato sobre pensiones que nos ofrece la Agencia Tributaria indica que las mujeres cobran de media 516,6€ menos de pensión que los hombres. Y si hablamos de pensiones de jubilación, las mujeres reciben un 34,3% de las mismas, con un salario de media de 324,2€ más bajo que el de los hombres.

Los salarios medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres, en el empleo público y en el privado, en todas las ocupaciones, todos los sectores, en todos los tramos de edad y en todos los niveles de cualificación.

Los factores causantes de este resultado tan negativo para las mujeres y para la igualdad entre mujeres y hombres, son complejos y a menudo están relacionados entre sí. Se diferencian dos tipos de factores causantes de la brecha salarial según tengan que ver con las condiciones de acceso al trabajo debido a la permanencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género, o según sean factores producidos en el desempeño de la actividad laboral.

En este estudio hemos realizado un análisis de datos respecto de la diferencia cuantitativa de salario entre hombres y mujeres, y de la brecha salarial, es decir, el porcentaje de salario que las mujeres cobran respecto de sus compañeros varones.

Para analizar los salarios de mujeres y hombres hemos utilizado prioritariamente la información que ofrece la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística cuyos últimos datos disponibles corresponden a 2014. Estos datos tienen en cuenta básicamente a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que cotizan a la Seguridad Social.

Para tener un acercamiento a la situación de las provincias en los principales datos salariales y a otros datos importantes que no ofrece la Encuesta Cuatrienal, también hemos utilizado los datos reflejados en el Informe sobre Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias de la Agencia Tributaria, que pertenecen a 2014 y que hacen referencia a las personas asalariadas por cuenta ajena en general en base a las retenciones practicadas en sus salarios para el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. Es por esta diferencia respecto de las personas a las que se refiere la Encuesta por un lado y el Informe por otro, por lo que los salarios medios resultantes y las brechas son también diferentes.

I. ANÁLISIS DE LOS DATOS SOBRE SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN

1.1. GANANCIA MEDIA

Ganancia media anual

La última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, correspondiente a datos de 2014, refleja que respecto del **salario medio anual en Castilla y León, las mujeres percibieron un 22,8% menos que los hombres, esto es: 5.221,9€ menos**. Comparando esta situación con datos de 2010, podemos indicar que:

- El salario medio anual de las mujeres en Castilla y León se ha mantenido, mientras que el de los hombres ha decrecido en 735,9€. La consecuencia es una brecha salarial menos acentuada.
- Respecto de los datos a nivel estatal, la brecha salarial entre hombres y mujeres es menor, pero también hay que indicar que los salarios medios que perciben mujeres y hombres en España son más altos en ambos casos que los percibidos en Castilla y León.

Tabla 1. Evolución del Salario medio anual por sexo, y brecha salarial en Castilla y León y España, 2010-2014.

	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA	
	2010	2014	2010	2014
Mujeres	17.683,9€	17.682,9€	19.735,2€	19.744,8€
Hombres	23.640,7€	22.904,8€	25.479,7€	25.727,2€
Diferencia	-5.956,8€	-5.221,9 €	-5.744,5€	-5.982,4€
Brecha	-25,2%	-22,8%	-22,5%	-23,3%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

Ante la falta de datos provinciales en la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, nos remitimos al último informe de la Agencia Tributaria de 2014. Observamos en la tabla que en algunas provincias, los salarios de hombres y mujeres son muy inferiores a la media, y que la brecha salarial supera a la media regional en cuatro provincias. Las mujeres de Zamora tienen el salario medio más bajo y la mayor brecha salarial se da en Burgos: 28,3%, donde además la diferencia salarial es más alta: 6.319€.

Tabla 2. Salario medio anual por sexo y por provincias, y brecha salarial, 2014.

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
Mujeres	14.201	16.035	15.105	15.112	15.742	14.844	16.537	16.513	14.153
Hombres	17.202	22.354	19.939	19.906	19.161	18.474	19.453	21.506	16.815
Brecha	-17,4%	-28,3%	-24,2%	-24,1%	-17,8%	-19,6%	-15,0%	-23,2%	-15,8%

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias, AEAT

Ganancia media por hora

Si la desigualdad salarial entre sexos se analiza no en términos de ganancia por año, sino en términos de ganancia por hora, entonces la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce claramente, lo que puede dar una apariencia de que la desigualdad salarial no es tan grave si excluimos del análisis las diferencias en la jornada laboral de hombres y mujeres, y el diferente número de horas que trabajan unos y otras. El trabajo a tiempo parcial, que mayoritariamente desarrollan las mujeres, implica menor salario, no solo por el número de horas trabajadas, sino también porque se cobra menos por hora.

La ganancia por hora de las mujeres en 2014 supuso el 91,2% de la ganancia por hora masculina. En consecuencia, **el salario femenino por hora debería aumentar por tanto un 8,8% para equipararse al de los hombres.**

Tabla 3. Evolución del salario medio por hora y por sexo, y brecha salarial, Castilla y León y España, 2010-2014.

	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA	
	2010	2014	2010	2014
Mujeres	9,5€	10,1€	10,1€	10,6€
Hombres	10,8€	11,0€	11,8€	12,2€
Diferencia	-1,3€	-1,0€	-1,6€	-1,6€
Brecha	-12,0%	-8,8%	-13,8%	-13,0%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

1.2. COMPONENTES DEL SALARIO

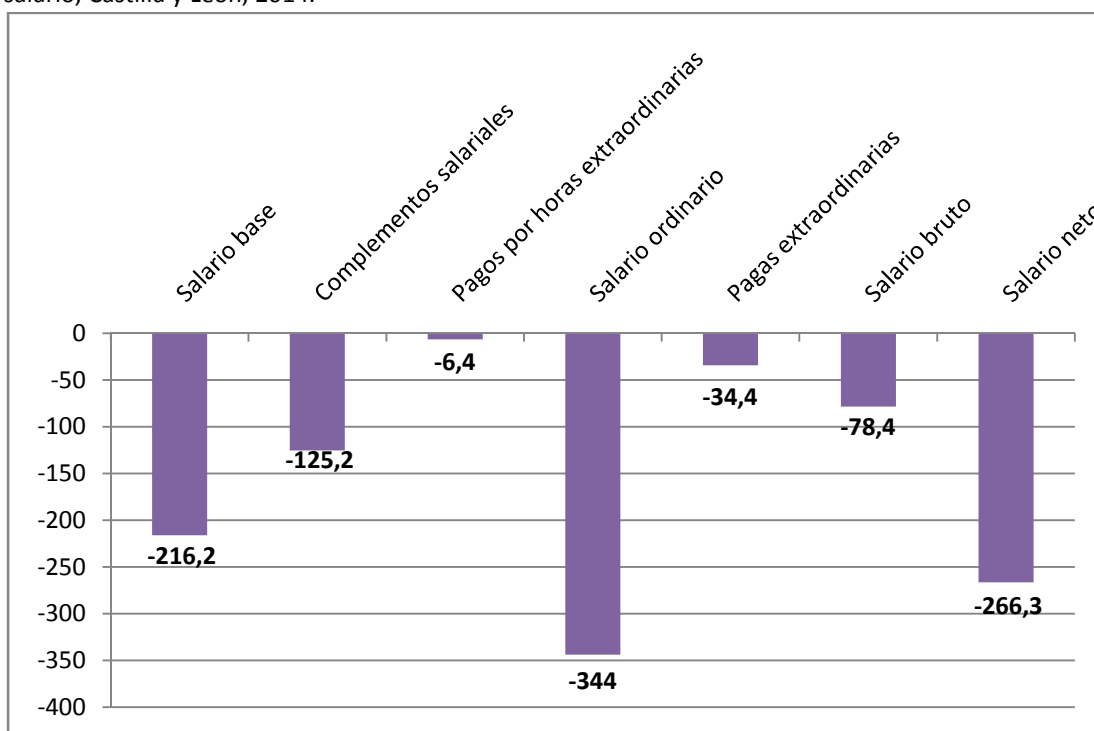
La desigualdad salarial entre hombres y mujeres puede analizarse también desglosando y analizando los diferentes componentes del salario.

En el gráfico siguiente podemos comprobar cómo en 2014 en Castilla y León, el principal componente del salario bruto mensual es el salario base, tanto para hombres como para mujeres, seguido de los complementos salariales. Las pagas extraordinarias tienen un peso reducido dentro de la composición del salario bruto.

La brecha que separa la ganancia de hombres y mujeres no es la misma en todos los componentes salariales. **El salario base de las mujeres: 949,3€, supone el 81,4% del salario base de los hombres. Donde nos encontramos más brecha salarial es en los complementos salariales que perciben unos y otras, llegando al 21,4%.**

Respecto de los datos a nivel estatal, podemos indicar que el salario base de las mujeres supone el 82% del salario base de los hombres, dato similar al regional. Y en cuanto a los complementos salariales, en Castilla y León existe menos brecha salarial que la media, que está en el 30,5%.

Figura 1. Diferencia del salario medio de las mujeres respecto de los hombres por componentes del salario, Castilla y León, 2014.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

1.3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Uno de los datos interesantes que nos muestra la Agencia Tributaria en el ámbito salarial es el que se refiere a la evolución en los salarios medios de hombres y mujeres cuando se desplazan geográficamente.

Podemos comprobar primeramente como las mujeres que entran en el mercado laboral de Castilla y León en 2014 mejoraron su salario en 705€ respecto del salario que percibían en 2013 en otra Comunidad Autónoma. En el caso de los hombres, la mejora del salario es inferior, 555€, aunque el salario medio es más alto que el de las mujeres, 4.207€ más.

El salario medio de hombres y mujeres que en 2014 comenzaron a trabajar en otra Comunidad Autónoma mejora considerablemente respecto del que tenían en Castilla y León, más en el caso de las mujeres (1.982€ para las mujeres y 1.750€ para los hombres). Los hombres siguen teniendo, no obstante, un salario medio de 4.654€ más que las mujeres.

Los salarios medios de hombres y mujeres mejoran cuando salen del mercado laboral de Castilla y León más que cuando entran a trabajar en la Comunidad.

Tabla 4. Evolución del salario medio por sexo y movilidad geográfica, Castilla y León, 2013-2014.

	Flujos de entrada		Flujos de salida	
	SM 2014	SM 2013	SM 2014	SM 2013
Mujeres	17.386€	16.681€	18.872€	16.890€
Hombres	21.593€	21.038€	23.526€	21.776€

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias AEAT

1.4. DISTRIBUCIÓN SALARIAL

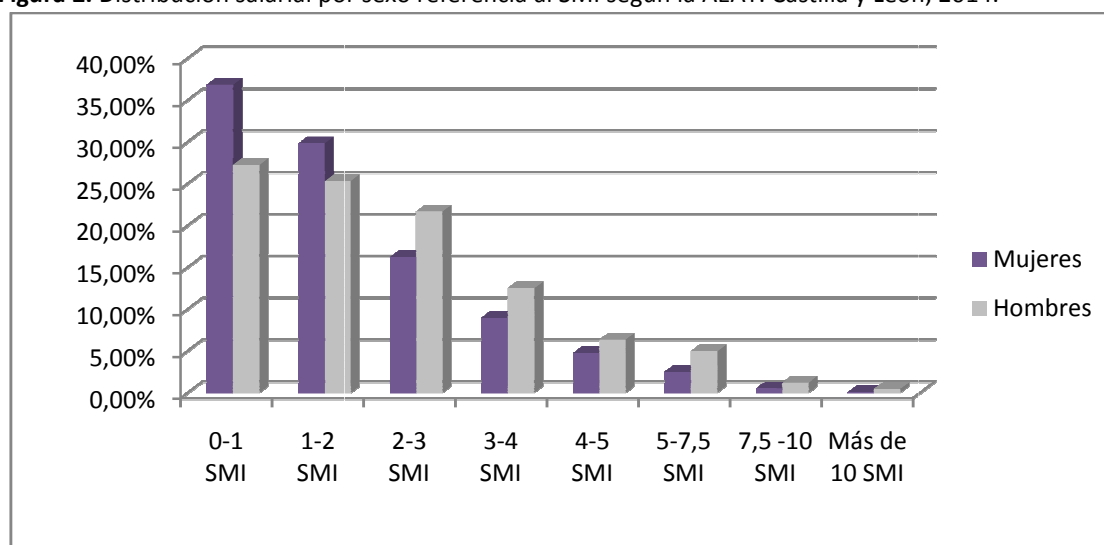
Según el INE, en 2014, en el conjunto de la población española asalariada, un 18,6% de las mujeres –frente a un 7,8% de los hombres– ganó menos que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que era de 9.034,2€ en cómputo anual. En sentido opuesto podemos indicar que el 10,1% de los hombres obtuvieron unos ingresos superiores a cinco veces el SMI frente a solo el 5% de las mujeres.

La evolución de estos datos desde 2010 indica un empobrecimiento de la población asalariada, tanto de hombres como de mujeres, ya que en 2014 el porcentaje de mujeres que cobró menos del SMI respecto a 2010 se incrementa en 3 puntos porcentuales, y en casi dos puntos porcentuales en el caso de los hombres.

Por otra parte, para tener datos en este sentido de Castilla y León tenemos que acudir a la Agencia Tributaria, que nos indica que en 2014, **las mujeres asalariadas que cobraban en Castilla y León salarios inferiores al SMI suponían un 36,9%, frente al 27,3% de los hombres.**

El siguiente gráfico nos muestra cómo, en base a dichos datos, en 2014 en la Región, las mujeres son en su gran mayoría quienes cobraron menos de dos veces el salario mínimo interprofesional. En cambio, los porcentajes de las mujeres sufren un descenso considerable en los tramos salariales superiores. A partir de cinco veces el SMI, el porcentaje de los hombres duplica al de las mujeres.

Figura 2. Distribución salarial por sexo referencia al SMI según la AEAT. Castilla y León, 2014.



Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias AEAT

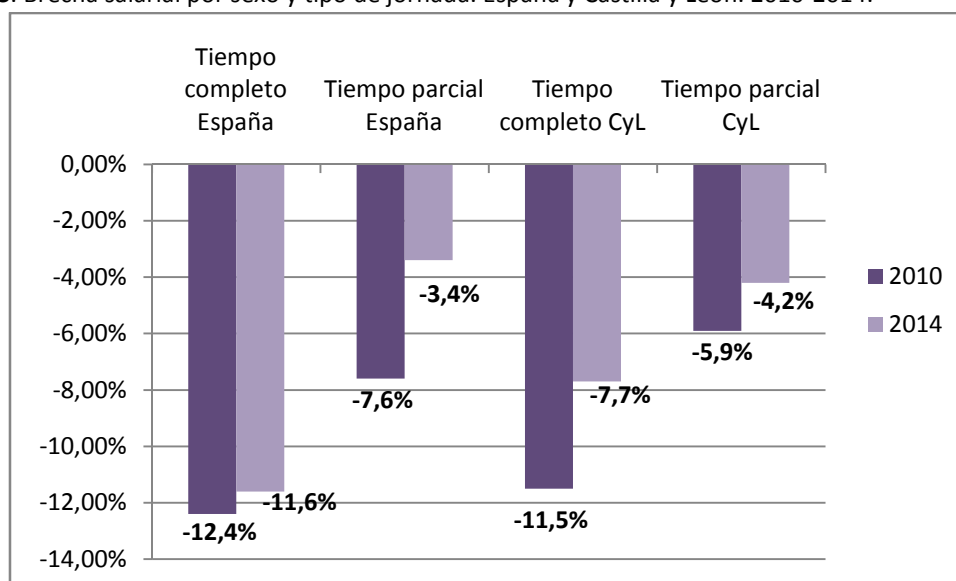
1.5. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR TIPO DE JORNADA

El tipo de jornada es la variable que determina principalmente el nivel salarial.

El salario medio anual en la jornada a tiempo parcial en 2014 para las mujeres fue de 8.439€, mientras que para los hombres fue de 8.808,5€, lo que supone una brecha salarial bastante más baja que los otros indicadores que comparamos: un 4,2%. Cabe decir en este caso que en 2014 el 77,3% del empleo con esta jornada le tuvieron las mujeres en Castilla y León, y que como hemos dicho anteriormente debe tenerse en cuenta el diferente número de horas que trabajan las mujeres y la remuneración de esas horas. Desde 2010, el porcentaje se ha reducido en un punto y medio porcentual. La brecha estatal en 2014 es algo más baja: 3,4%, teniendo en cuenta que los salarios también son más altos tanto para hombres como para mujeres.

La diferencia salarial respecto al empleo a tiempo completo se sitúa en 1.919€ más para los hombres, y la brecha salarial es del 7,7%, aunque se ha reducido considerablemente desde 2010 en casi cuatro puntos porcentuales. En España la brecha es mucho más alta, casi cuatro puntos porcentuales: 11,6%, habiéndose reducido en un punto porcentual desde 2010.

Figura 3. Brecha salarial por sexo y tipo de jornada. España y Castilla y León. 2010-2014.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

1.6. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR TIPO DE CONTRATO

La contratación temporal, que afecta más a las mujeres que a los hombres, tiene menores índices de discriminación salarial, mientras, en la contratación indefinida la brecha salarial es más acusada debido a que los hombres tienen una carrera profesional más larga y estable.

Mostramos en la siguiente tabla la evolución de los salarios en los dos tipos de contratación para evidenciar la curiosa circunstancia, que sólo ocurrió en Castilla y León, cuando en 2011 y en 2012, las mujeres tuvieron mayor salario que los hombres en la contratación temporal, lo que hizo descender o incluso desaparecer la brecha salarial. En 2013 volvieron los hombres a tener mayor salario y por tanto se incrementó la brecha de nuevo, brecha que se ha incrementado en 2014.

Tabla 5. Evolución salarial por sexo y brecha salarial por tipo de contratación, Castilla y León, 2010-2014.

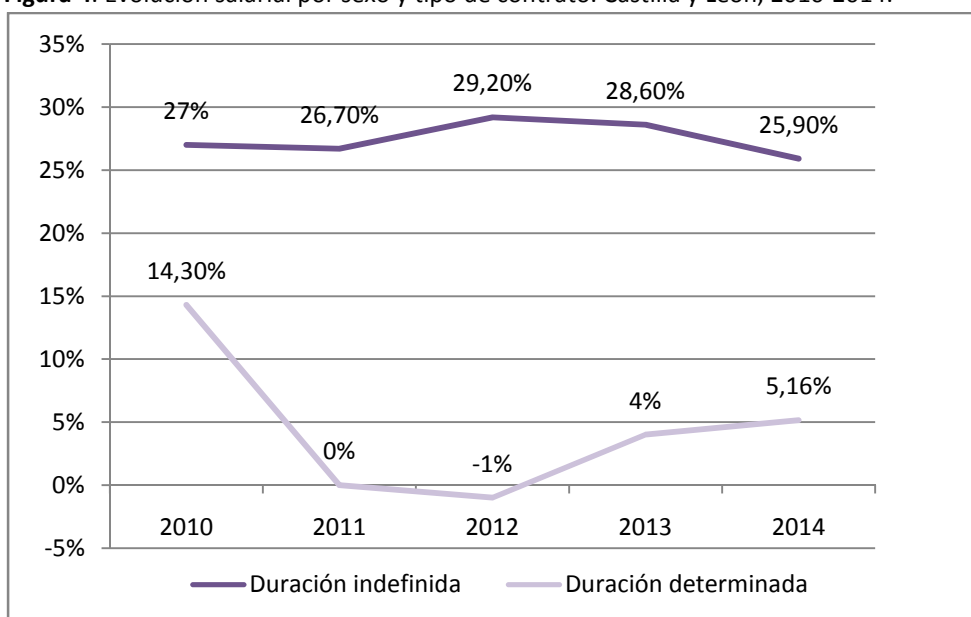
		2010	2011	2012	2013	2014
Duración indefinida	Mujeres	18.818,1	18.792,9	18.042,3	17.928,1	18.408,1
	Hombres	25.781,3	25.629,7	25.492,6	25.128,7	24.854,6
	Brecha	-27,0%	-26,7%	-29,2%	-28,6%	-25,9%
Duración determinada	Mujeres	14.131,1	16.041,7	15.609,5	15.083,2	15.441,1
	Hombres	16.491,4	16.036,8	15.451,8	15.675	16.279,9
	Brecha	-14,3%	0,0%	+1,0%	-4,0%	-5,2%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

En España, los salarios son más altos en ambos tipos de contrato, excepto para las mujeres en los contratos de duración determinada, ya que en la Región son más altos que la media nacional. La brecha salarial en los contratos de duración indefinida es algo menor, un 24,5%, mientras que en los de duración determinada es bastante más amplia, un 12,2%.

La ganancia anual de la población asalariada con contrato indefinido es esencialmente superior a la que hay entre las personas contratadas temporalmente. Esta mayor remuneración se produce tanto entre los hombres como entre las mujeres, pero cabe destacar que la diferencia en el salario medio de las mujeres con contrato indefinido y con contrato temporal es mucho menor que la que tienen los hombres en estos mismos parámetros, es decir, la ganancia media masculina mejora claramente de un contrato temporal a uno indefinido.

Figura 4. Evolución salarial por sexo y tipo de contrato. Castilla y León, 2010-2014.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

En la Región, la brecha respecto de los contratos indefinidos ha descendido levemente desde 2010, pero ha tenido también fluctuaciones al alza durante estos años. Sigue siendo una brecha salarial muy alta.

1.7. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Tanto a nivel estatal como en Castilla y León, la brecha salarial entre mujeres y hombres se da de manera evidente tanto en el sector industria como en el sector servicios. El sector con menor desigualdad retributiva es el de construcción, ya que las pocas mujeres que se emplean en este sector tienen ocupaciones con una remuneración más equivalente, como son tareas de administración y dirección técnica.

En 2014, el salario medio de las mujeres en el sector industria en Castilla y León fue 21.778,6€, mientras que el de los hombres fue de 26.225,3€, lo que significa una brecha salarial del 16,9%. Esta brecha es de 4 puntos porcentuales y medio menor que la existente a nivel estatal, y su evolución desde el 2010 nos indica que se ha reducido en medio punto porcentual.

Los salarios desde 2010 se han incrementado en el sector industria pero han disminuido en el sector servicios, algo más en el caso de los hombres.

La brecha salarial más amplia se produce en el sector servicios, donde según la EPA trabajan casi el 90% de las mujeres en Castilla y León. Como podemos observar, la brecha se ha reducido desde 2010, situándose en 2014 en un 20,6%. A nivel estatal, la brecha es más alta pero también se ha reducido aunque algo menos que en la Región, quedándose en un 22,7%.

Tabla 6. Evolución salarial por sexo y brecha salarial por sector de actividad, España y Castilla y León, 2010-2014.

		INDUSTRIA		CONSTRUCCION		SERVICIOS	
		2010	2014	2010	2014	2010	2014
España	Mujeres	20.926,1	22.412,8	20.189,8	21.483,2	19.607,3	19.477,5
	Hombres	26.871,5	28.558,8	22.239,8	22.783	25.677	25.198,6
	Brecha	-22,1%	-21,5%	-9,2%	-5,7%	-23,6%	-22,7%
Castilla y León	Mujeres	18.678,1	21.788,6	-	-	17.526,7	17.298
	Hombres	25.117,7	26.225,3	20.344,7	20.405,8	23.795,8	21.789,7
	Brecha	-25,6%	-16,9%	-	-	-26,3%	-20,6%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

Sector de actividad por tipo de contrato y de jornada

La Encuesta nos permite hacer una desagregación de datos por tipo de contrato y de jornada en este aspecto.

No se ofrecen datos de las mujeres en los contratos temporales y a jornada parcial en el sector de la industria y de la construcción, debido a que son pocas las mujeres que trabajan en estos sectores y la gran mayoría lo hacen con un empleo más estable, lo que no significa que por ello tengan un salario equitativo, como podemos ver en la tabla. En el sector industria tanto los contratos indefinidos de las mujeres como las jornadas completas de las mujeres tienen brecha salarial respecto de sus compañeros varones.

La brecha salarial más alta se da en los contratos indefinidos del sector servicios, un 24%. Un dato muy significativo es que en los temporales de este sector, son las mujeres las que cobran más que sus compañeros, un 1,2% más; siendo éste el único dato de todo el Estudio analizado donde las mujeres cobran más salario, quizá debido a que existe mucho empleo temporal

femenino en el sector público en Castilla y León. Respecto de los tipos de jornada en el sector servicios, aunque existe brecha, no es muy alta.

Tabla 7. Salarios medios por sexo y sector de actividad, tipo de contrato y jornada, Castilla y León, 2014.

		Tipo de contrato		Tipo de jornada	
		Indefinido	Temporal	Completa	Parcial
INDUSTRIA	Mujeres	22.590,4	-	23.247,5	-
	Hombres	28.127,3	17.288,3	27.397,8	9.677,4
	Brecha	-19,7%	-	-15,1%	-
CONSTRUCCIÓN	Mujeres	-	-	-	-
	Hombres	22.161,5	18.112,5	21.311,9	-
	Brecha	-	-	-	-
SERVICIOS	Mujeres	17.915,1	15.478,8	22.888,5	8.366,5
	Hombres	23.586	15.285,4	24.224	8.665,6
	Brecha	-24,0%	+1,2%	-5,5%	-3,5%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

1.8. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAMA DE ACTIVIDAD

Los hombres y las mujeres no trabajan en los mismos sectores de actividad con la misma intensidad, se distribuyen de forma diferente por las ramas de actividad.

Con datos de Castilla y León de 2014, que nos ofrece la Agencia Tributaria, desglosados por ramas de actividad, podemos observar que **la actividad económica con mayor salario anual fue: “Entidades financieras y aseguradoras” tanto para hombres como para mujeres, si bien las mujeres empleadas en esta actividad percibieron de media 8.351€ menos que la media de sus compañeros hombres.** Respecto de 2010, esta rama de actividad sigue teniendo las remuneraciones más elevadas, si bien en este periodo se he reducido la diferencia debido a una reducción salarial más intensa para hombres que para mujeres.

La actividad con menor salario en 2014 fue para ambos sexos la de “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” (9.718€ para los hombres y 6.718€ para las mujeres). Al igual que en el parámetro anterior, desde 2010 ésta es la actividad con menos salario, reduciéndose además lo que reciben unos y otras como salario medio anual.

La mayor brecha salarial se da en “Servicios a las empresas” tanto en 2010 como en 2014, si bien en este periodo se ha reducido esta diferencia en dos puntos porcentuales y medio, quedándose en un **36,8%**. La brecha más baja también coincide con la que había en 2010, situándose en la actividad “Construcción y actividades inmobiliarias”, un 7,4%, incrementándose respecto de 2010 en medio punto porcentual.

Cabría decir quizá respecto de las brechas que de forma general en las ramas de actividad donde menos ganancia hay, la brecha salarial es superior a la media.

Tabla 8. Evolución del salario por sexo y rama de actividad, Castilla y León, 2010-2014.

	2010			2014		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	7.245	10.262	-29,4%	6.718	9.319	-27,9%
Industria extractiva, energía y agua	18.265	27.100	-32,6%	19.185	29.487	-34,9%
Industria	16.243	22.532	-27,9%	17.376	23.032	-24,6%
Construcción y actividades inmobiliarias	15.923	17.092	-6,8%	15.360	16.593	-7,4%
Comercio, reparaciones y transporte	12.368	18.919	-34,6%	12.722	18.514	-31,3%
Información y comunicaciones	18.616	26.973	-31,0%	18.234	25.253	-27,8%
Entidades financieras y aseguradoras	23.123	36.487	-36,6%	21.261	29.612	-28,2%
Servicios a las empresas	11.239	18.495	-39,2%	11.065	17.517	-36,8%
Servicios sociales	21.589	26.619	-18,9%	20.909	24.687	-15,3%
Otros servicios personales y de ocio	8.606	12.212	-29,5%	7.713	10.337	-25,4%

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias AEAT

Si relacionamos los datos salariales con los datos sobre personas asalariadas por rama de actividad de la AEAT correspondientes a 2014, podríamos concluir que:

- **Un 49,9% de las mujeres asalariadas en Castilla y León trabajó en sectores de actividad donde la ganancia media no llega a 16.000€ brutos al año, frente a sólo un 12,1% de los hombres** (420.433 mujeres de las asalariadas en 2014 y 510.663 de los hombres asalariados en 2014).
- En ninguna rama de actividad el salario medio de las mujeres supera los 22.000€, mientras que el de los hombres lo hace en la mitad de las ramas.

1.9. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR OCUPACIÓN LABORAL

La ganancia media de una trabajadora y de un trabajador varía con la ocupación laboral desempeñada. Las ocupaciones más cualificadas y valoradas conllevan un salario medio superior, tanto entre los hombres como entre las mujeres.

En todos los grupos de ocupaciones laborales la ganancia media de los hombres es superior a la de las mujeres.

Las ocupaciones que cuentan con un mayor salario están masculinizadas, con excepción del personal técnico y de los profesionales de la salud y la enseñanza. En este tipo de ocupaciones la brecha salarial es inferior a la brecha salarial media.

El mayor salario medio anual en Castilla y León en 2014 se registró en el grupo “Directores y gerentes”, tanto para hombres como para mujeres. La media regional así lo indica aunque la Encuesta no ofrece datos concretos respecto de las mujeres al ser el muestreo realizado insuficiente y poco fiable (entendemos que por la poca cantidad de mujeres en estos puestos). **Y el grupo donde menos salario se percibió fue “Ocupaciones elementales”, también en el caso de los dos sexos (10.244€ las mujeres y 14.943€ los hombres).** Los datos desde 2010 no muestran cambios significativos, excepto si tenemos en cuenta que en general se han reducido considerablemente los salarios.

La brecha salarial más grande se encuentra concretamente en la ocupación donde menos ganan tanto hombres como mujeres, un 31,4%; mientras que la más baja está en la ocupación “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, con 13%. Respecto de los datos de 2010, la brecha salarial más alta se encontraba en “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, con un 35,9%, mientras que la más baja, con un 15,6% se encontraba en la ocupación “Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores”.

Respecto a la media nacional, las ocupaciones con más y menos salario por sexo coinciden con las regionales. La brecha salarial más grande se da en la misma ocupación que a nivel regional y casi en la misma proporción, y la más pequeña, a diferencia de Castilla y León, se produce en la ocupación “Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores”, con un 19,7%.

Tabla 9. Evolución salarial por sexo y brecha salarial por grupos de ocupación laboral, Castilla y León, 2010-2014.

	2010			2014		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Directores y gerentes		-52.816,4			-48.612,5	
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	27.932,52	36.060,9	-22,5%	28.081	34.299,2	-18,1%
Técnicos, profesionales de apoyo	23.632,37	29.976,73	-21,2%	22.262,3	29.554,2	-24,7%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	16.834,88	24.127,1	-30,2%	15.907,6	-21.247,5	-25,1%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	12.943,21	-20.192,4	-35,9%	12.679,9	16.803,4	-24,4%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operarios de instalaciones y máquinas	15.675,26	20.517	-23,6%	-17.920,4	20.594,9	-13,0%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-16.874,6	20.001,6	-15,6%	-16.543,7	21.308,5	-22,4%
Ocupaciones elementales	10.692,7	15.696,6	-31,9%	10.244	14.943	-31,4%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

Si conjugamos los datos de la tabla anterior con los de la EPA de 2014 también podemos sacar las siguientes conclusiones, en relación a la diferencia salarial de las mujeres en Castilla y León.

- **Un 50,1% de las mujeres trabajaba en ocupaciones laborales en las que su ganancia media no llega a 13.000€ brutos al año. No hay ninguna ocupación laboral en la que el salario medio de los hombres esté por debajo de 13.000€.**
- Un 27,9% de las mujeres trabajaba ese año en ocupaciones en las que la ganancia media anual se situó entre 20.000€ y 30.000€, frente a un 36% de los hombres.
- Un 2,6% de las mujeres trabajó en ocupaciones en las que su salario medio superó los 30.000€ (10.500 mujeres ocupadas en 2014), frente a un 16,7% de los hombres.

Ocupación por tipo de contrato y de jornada

Uno de los datos interesantes de análisis que nos ofrece la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal tiene que ver con lo que dentro de estos grupos de ocupación ganan mujeres y hombres dependiendo del tipo de contrato y jornada que realizan.

Si atendemos al tipo de contrato, a pesar de que no se puede concretar la brecha salarial en algunas ocupaciones porque la estadística no ofrece datos femeninos (debido al poco número de mujeres en estas ocupaciones y por tanto la dificultad del muestreo), vemos como **la contratación indefinida en todas las ocupaciones es superior a la media, destacando la ocupación: “ocupaciones elementales”, donde el crecimiento es muy elevado respecto de la media (7 puntos porcentuales y medio más). Respecto de los contratos temporales, solo tenemos tres datos para analizar pero todos indican que a diferencia de los contratos indefinidos, la brecha salarial está muy debajo de la media en todas las ocupaciones.**

Por tanto, en los tipos de contrato, es en los indefinidos donde más diferencia salarial hay.

Respecto de los tipos de jornada, no hay datos masculinos para poder analizar la brecha en las ocupaciones con jornada parcial, solamente se ofrecen en la ocupación de los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, y no hay apenas brecha (1%); quizá la falta de datos se deba a que sólo un 22,6% de las jornadas a tiempo parcial las realizaron los hombres en 2014, y los que trabajan con este tipo de jornadas lo hacen mayoritariamente en esta ocupación.

En el caso de la jornada a tiempo completo, la Encuesta indica que la brecha es sensiblemente menor a la media en todas las ocupaciones donde se facilitan datos.

Tabla 10. Brecha salarial por sexo, ocupación y tipo de contrato y jornada, Castilla y León, 2014.

	Tipo de contrato		Tipo de jornada	
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Jornada completa	Jornada parcial
Directores y gerentes				
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	-20,0%	-4,2%	-17,1%	
Técnicos, profesionales de apoyo	-26,0%		-21,9%	
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	-23,4%		-19,3%	
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	-24,2%	-22,2%	-10,9%	-1,0%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero				
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operarios de instalaciones y máquinas				
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-26,3%		-13,2%	
Ocupaciones elementales	-39,0%	-20,8%	-7,5%	

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

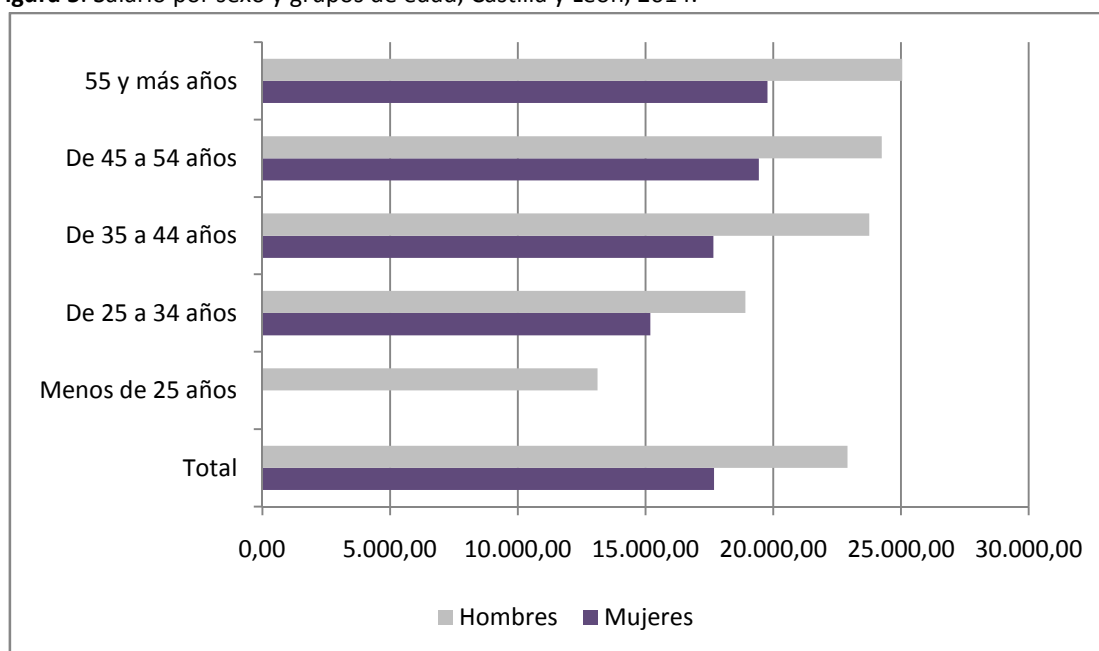
1.10. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR EDAD

Atendiendo a la distribución salarial por edades, son las personas de mayor edad quienes tienen mayor antigüedad y experiencia en el puesto de trabajo y por tanto perciben remuneraciones más elevadas. Este hecho lleva consigo una diferencia salarial mayor entre mujeres y hombres porque éstas se han incorporado por término medio más tarde al mercado laboral.

En Castilla y León, en 2014, **la diferencia salarial más amplia se dio en el tramo de edad de 35 a 44 años: 6.102,5€, lo que supone una brecha salarial de género del 25,7%**, rebajándose un tramo de edad donde se había producido esta diferencia en mayor medida desde 2010.

El tramo de edad donde menos discriminación parece existir es en el tramo de edad de menores de 25 años. Lo observamos viendo los totales y los salarios de los hombres, ya que el salario de las mujeres no se indica porque el INE lo considera poco fiable dado que el muestreo no ha llegado a 100 mujeres. Que la menor discriminación salarial se produzca en esta edad se explica porque en estas edades laborales tempranas, los salarios son muy bajos para ambos.

Figura 5. Salario por sexo y grupos de edad, Castilla y León, 2014.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

El salario medio por edad de mujeres y hombres en España es diferente al de Castilla y León, primero porque excepto en el tramo de menores de 25 años, en el resto de tramos el salario es mayor; segundo porque la diferencia salarial más alta es también más alta que en Castilla y León, y se da en el tramo de edad de 55 y más años, 8.099,6€; y tercero porque la brecha salarial más alta se da en este tramo de edad de 55 y más años, un 27,3%.

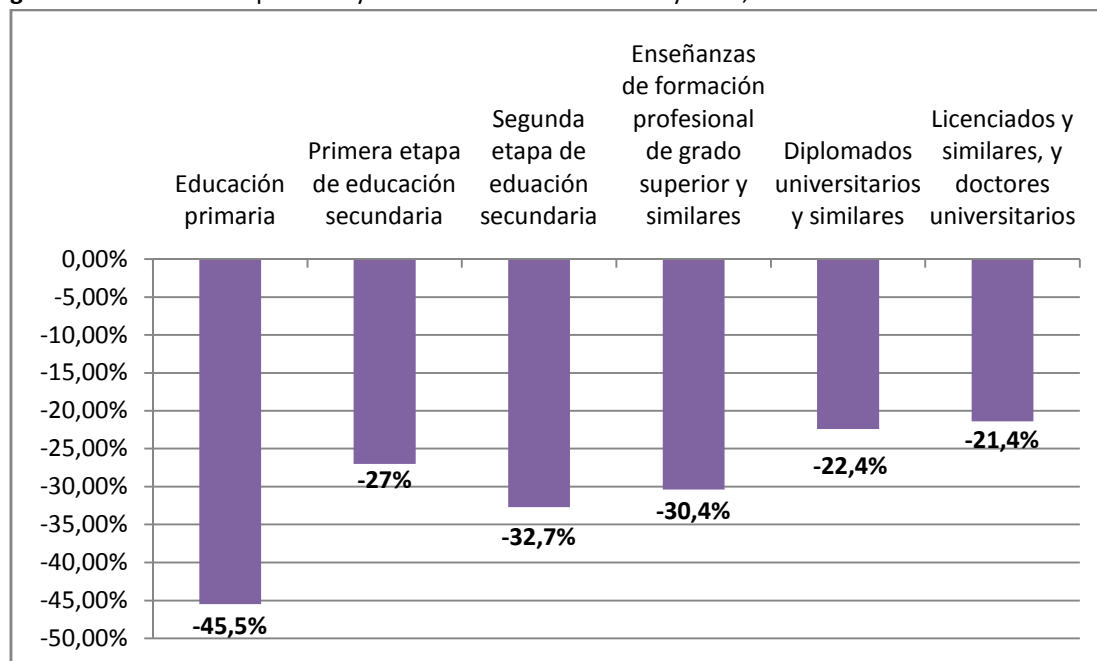
1.11. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR NIVEL FORMATIVO

La formación influye en el nivel salarial de forma que a mayor nivel mayor salario. En el caso de la brecha, en general también ocurre que cuanto más nivel menor brecha, aunque el nivel formativo de primera etapa de educación secundaria tiene una brecha menor que la segunda etapa de educación secundaria.

En el año 2014, en Castilla y León, **la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres se da en el nivel formativo de educación primaria, con un 45,5%**, porcentaje altísimo y mucho más elevado que en el resto de niveles. La menor se produce en el nivel formativo más alto: licenciados y similares y doctores universitarios, con un 21,4%. Los trabajadores y trabajadoras que no tienen formación son tan escasos que no han sido suficientes para sacar una muestra para la estadística.

Por cuantía media, la mayor diferencia salarial se produce en el nivel de formación de enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares, con 8.069,2€.

Figura 6. Brecha salarial por sexo y nivel de formación. Castilla y León, 2014.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

Nivel de estudios y actividad que se realiza

La Encuesta Cuatrienal nos ofrece este cruce de datos que nos permite saber cómo es la diferencia salarial de ambos sexos teniendo en cuenta la formación finalizada y la actividad que se realiza.

No hay datos sobre el nivel de estudios menor que primaria porque no existen prácticamente personas insertadas en el mercado laboral que no tengan ningún tipo de formación.

Observamos como **la brecha salarial más alta en el sector servicios se produce con formación de nivel primaria, un 35,5%**, algo que concuerda con los datos indicados respecto de la brecha por niveles de formación, pero cabe destacar que **es en el nivel más alto de formación donde la diferencia salarial es más alta entre hombres y mujeres: 6.732,1€.**

En el caso del sector industria (teniendo en cuenta que los datos de las trabajadoras en el nivel de formación de diplomatura no están disponibles en el caso de las mujeres), **la brecha salarial más alta se encuentra en el nivel de formación de segunda etapa de educación secundaria, con un 30,5%, mientras que la mayor diferencia cuantitativa salarial se produce con el nivel formativo más alto: 11.376,8€.**

No hay datos sobre las mujeres en el sector de construcción porque no hay un muestreo suficiente para hacer el análisis.

Por tanto, esto demuestra lo que indicamos anteriormente, que el mayor nivel formativo de las mujeres no implica una reducción de la brecha salarial en esos niveles.

Tabla 11. Salario por sexo y brecha salarial por actividad y formación. 2014, Castilla y León.

	Industria			Servicios		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Educación primaria	16.541,5	22.340	-26,0%	10.082,4	15.622,5	-35,5%
Primera etapa de educación secundaria	18.387,3	21.020,1	-12,5%	13.223,7	17.706,1	-24,8%
Segunda etapa de educación secundaria	19.271,1	27.710,5	-30,5%	14.924,8	20.865,9	-28,5%
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	23.203,9	31.682	-26,8%	17.163,4	22.423,2	-23,5%
Diplomados universitarios y similares	-	39.650,5	-	23.415,3	27.499,8	-14,9%
Licenciados y similares, y doctores universitarios	30.766,9	42.143,8	-27,0%	27.015,2	33.747,3	-19,9%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

1.12. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR NACIONALIDAD

La discriminación salarial respecto de las mujeres es doble cuando analizamos los salarios en función de la nacionalidad de quien los percibe, ya que a la discriminación de género hay que sumar la discriminación por nacionalidad.

Como se puede ver en la siguiente tabla, en 2014 en nuestra Comunidad, **mientras las mujeres extranjeras percibieron un salario medio de 13.613,6€, el salario medio percibido por las españolas fue de 17.827,2€ (un 23,6% más)**. Si lo comparamos con el salario medio de los hombres españoles que fue de 23.267,4€, la diferencia es del 41,5%.

También los hombres de nacionalidad no española tuvieron retribuciones salariales inferiores a los nacionales, 16.228,96€ los primeros por 23.267,4€ los segundos (el 30,3% menos). **Si comparamos entre sí a hombres extranjeros y mujeres extranjeras la brecha salarial fue del 16,1%**.

Tomando como referencia la situación en 2010 cabe destacar que la brecha salarial entre hombres extranjeros y mujeres extranjeras se ha reducido a la mitad, ya que el salario medio de ellas se incrementó considerablemente y el de los hombres se redujo. A pesar de esta situación, el salario medio de las mujeres extranjeras está muy por debajo de la media.

Tabla 12. Evolución de salarios por sexo y brecha salarial por nacionalidad, Castilla y León 2010-2014.

	2010			2014		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Nacionales	23.991,1	17.991,4	-25,0%	23.267,4	17.827,2	-23,3%
No nacionales	17.602	11.351,8	-35,5%	16.229	13.613,7	-16,1%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

1.13. DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN RELACIÓN AL ÁMBITO DEL TRABAJO

La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial nos facilita una serie de datos referidos más concretamente a la empresa, recogiendo aquí lo que entendemos más interesante para el estudio.

Salarios según el convenio colectivo

Respecto de los salarios de mujeres y hombres dependiendo de la forma en que esté regulada su relación laboral, podemos observar cómo en Castilla y León, las trabajadoras y trabajadores que no están regulados por convenios colectivos tienen salarios más altos (sobre todo las mujeres) y la brecha salarial no existe prácticamente. Este colectivo de personas son sobre todo personas asalariadas del sector público que no tienen derecho a negociación colectiva (también presidentes o presidentas y miembros de consejos de administración).

Si nos fijamos en los salarios cuando la relación laboral está regulada por convenio colectivo, observamos que son los salarios regulados por convenios inferiores al ámbito estatal, es decir, los convenios interprovinciales y provinciales, los más bajos para ambos sexos, teniendo además la brecha salarial más alta de todas las relaciones reguladas por convenio colectivo, un 36,7%.

La evolución respecto de hace cuatro años indica que respecto de las relaciones laborales no reguladas por convenio, los salarios han decrecido para ambos sexos, más en el caso de los hombres, lo que ha conllevado que la brecha salarial que existía, aunque fuera pequeña, un 8%, se haya reducido hasta casi desaparecer.

Respecto de las relaciones laborales reguladas por convenio colectivo desde 2010, hay que decir que únicamente han incrementado su salario las mujeres dentro de la relación laboral regida por convenio de empresa o centro de trabajo, lo que ha producido una reducción de la brecha salarial existente en más de siete puntos porcentuales. Sí existe un cambio fundamental respecto de la brecha salarial dentro de la relación laboral regida por convenio colectivo inferior al estatal, ya que ha pasado de una brecha del 29,6%, la más baja de los tres ámbitos en 2010, a la más alta actualmente como ya hemos comentado (crecimiento de siete puntos porcentuales).

Tabla 13. Evolución de salarios por sexo y por forma de regulación de las relaciones laborales, y brecha salarial, Castilla y León 2010-2014.

	2010			2014		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Todos los convenios	15.573,1	22.953,2	-32,2%	15.271,5	22.516,6	-32,2%
Ámbito Estatal	16.719,5	24.783,5	-32,5%	16.340,7	22.083,2	-26,0%
Ámbito Inferior Estatal	13.709	19.480,6	-29,6%	12.276	19.396	-36,7%
Ámbito Empresa o centro de trabajo	20.236,6	30.415,7	-33,5%	21.426,7	29.000,8	-26,1%
Otra forma de regulación	27.230,9	29.593,8	-8,0%	25.741,1	25.729,3	-0,0%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

Salarios por tamaño de centro de trabajo

Los datos referidos a los salarios de hombres y mujeres teniendo en cuenta el tamaño de su centro de trabajo indican que **cuanto más grande es el centro de trabajo, mayores salarios se perciben**, tanto por unos como por otras. **El tamaño de 50 a 199 el que más brecha salarial recoge, un 27,6%.**

La evolución de los salarios respecto de 2010 indica que hay un decrecimiento generalizado excepto para las mujeres en los centros de trabajo de entre 50 y 199 personas, lo que ha hecho que se reduzca la brecha salarial, aunque sigue siendo la más alta. En el resto de tamaños de centro de trabajo también existe una reducción de la brecha aunque en menor medida.

Tabla 14. Evolución de salarios por sexo y por tamaño del centro de trabajo, y brecha salarial, Castilla y León 2010-2014.

	2010			2014		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
De 1 a 49	14.295,5	19.694,7	-27,4%	14.054,1	19.214,7	-26,9%
De 50 a 199	18.774,9	27.599,8	-32,0%	18.896,7	26.103	-27,6%
De 200 y más	23.121,4	31.599,8	-26,8%	22.928,1	30.422,7	-24,6%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

Salarios por control de la empresa

Si analizamos tanto el salario como la brecha salarial dependiendo de si el control de la empresa de trabajadores y trabajadoras es público o privado, observamos como la diferencia es abrumadora. **Cuando el control de la empresa es público, los salarios medios son mucho**

más elevados que si es privado, sobre todo en el caso de las mujeres (más de nueve mil euros). La diferencia entre la brecha salarial de género en estas empresas y la brecha salarial en las de titularidad privada, es 25 puntos porcentuales más, debido como ya hemos indicado en otros apartados, a que en el sector privado las mujeres tienen mucha contratación a tiempo parcial.

Respecto a 2010, la evolución de los salarios en las empresas de control público ha sido negativa, decreciendo los salarios para mujeres y hombres, mucho más en el caso de ellos. Esto ha hecho que la brecha también decrezca, en casi cuatro puntos porcentuales.

En cuanto a las empresas de control privado, los salarios de las mujeres se han incrementado levemente y han descendido también en la misma medida los de los hombres. Ha decrecido también la brecha salarial en dos puntos porcentuales y medio.

Tabla 15. Evolución de salarios por sexo y control de la empresa, y brecha salarial, Castilla y León 2010-2014.

	2010			2014		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Control público	26.090,1	29.132,8	-10,4%	24.647,3	26.417,7	-6,7%
Control privado	14.864,9	22.552,6	-34,1%	15.168,5	22.197,8	-31,7%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

II. CONCLUSIONES

- Del salario medio anual, las mujeres perciben un 22,8% menos que los hombres. La brecha salarial ha decrecido respecto del año 2010 debido principalmente a la caída del salario medio de los hombres. A pesar de que las mujeres han mantenido el salario medio y la diferencia salarial es todavía muy importante, 5.949,6€.

Cuatro provincias de Castilla y León tienen una brecha salarial superior a la media, siendo Burgos donde es más alta, con un 28,3%, donde además la diferencia salarial es más alta: 6.319€.

- La desigualdad salarial entre ambos sexos dentro de los componentes salariales es mucho más acuciada en los complementos salariales, llegando a un 21,4%.
- Los salarios medios de hombres y mujeres mejoran cuando salen del mercado laboral de Castilla y León (1.982€ en el caso de las mujeres y 1.750€ en el caso de los hombres), más que cuando entran a trabajar en la Comunidad (705€ en el caso de las mujeres y 555€ en el caso de los hombres).
- Un 36,9% de las mujeres cobran salarios inferiores al SMI frente al 27,3% de los hombres. En cuanto a los salarios más altos, a partir de cinco veces el SMI el porcentaje de los hombres duplica al de las mujeres.
- A pesar de que las mujeres son quienes tienen casi el 80% del empleo a tiempo parcial, los hombres ganan de media al año en estos tipos de contrato 369,5€ más que las mujeres. En la jornada a tiempo completo la diferencia es de 1.919 € a favor de los hombres.
- Los salarios medios de hombres y mujeres en la contratación temporal han llegado a equipararse en los últimos años, aunque el último dato indica que las mujeres comienzan a distanciarse a la baja, 838,8€ menos. Por otro lado cabe destacar que la ganancia media masculina mejora claramente de un contrato temporal a uno indefinido, algo que no ocurre en el caso de las mujeres.
- Dentro de los sectores de actividad, aunque es en el sector industria donde la diferencia salarial es más amplia entre hombres y mujeres, 4.436,6€, el sector servicios tiene más brecha salarial, un 20,6%. Cabe destacar que es en este último sector donde trabajan el 90% de las mujeres en Castilla y León.

El único dato de todo el Estudio que refleja un salario medio superior en las mujeres se produce en los contratos temporales en el sector servicios, debido a la existencia en Castilla y León de un alto número de contratos temporales de mujeres en el sector público.

- La rama de actividad donde más brecha salarial existe es la de *servicios a las empresas*, con un 36,8%. De forma general, en las ramas de actividad donde menos ganancia hay, la brecha salarial es superior a la media.

Un 50% de las mujeres asalariadas trabaja en ramas de actividad donde la ganancia media no llega a 16.000€ brutos al año, frente a sólo el 12,1% de los hombres.

En ninguna rama de actividad el salario de las mujeres supera los 22.000€, mientras que el salario de los hombres lo hace en la mitad de las ramas.

- El 50% de las mujeres trabaja en ocupaciones laborales en las que su ganancia media no llega a 13.000€ brutos al año, mientras que no hay ninguna ocupación en la que el salario medio de los hombres esté por debajo de esa cantidad.
- Cuanto mayor es el nivel formativo, mayor es el salario, y en general también menor brecha salarial de género. La diferencia salarial más alta a favor de los hombres se produce en el nivel de formación más alto: *licenciados/as y doctorados/as universitarios/as*, con 8.069,2€ más. La brecha salarial no se comporta de igual manera cuando introducimos la variable del sector de actividad, variando mucho de un nivel salarial a otro; por ejemplo en el sector industria la segunda brecha salarial más alta se produce en el nivel formativo más alto, con 27%.
- Las mujeres extranjeras tienen el salario medio anual más bajo que los hombres extranjeros, a pesar de haber crecido en los últimos años y de haber reducido así la brecha salarial. El salario de las mujeres extranjeras está muy por debajo de la media salarial de las mujeres españolas, con una diferencia de 2.615,3€.
- La media de salarios en el sector público es más alta que en sector privado para ambos sexos, sobre todo en el caso de las mujeres.

Dentro de las relaciones laborales reguladas por convenio colectivo, los salarios más bajos y la brecha salarial más alta (37,7%) se produce en las relaciones laborales reguladas por convenios colectivos inferiores al estatal (provinciales e interprovinciales).

- Cuanto más grande es el tamaño de la empresa, más salario se percibe, pero no ocurre lo mismo con la brecha salarial, ya que la brecha más alta se encuentra en empresas de 50 a 199 personas, con un 27,6%.
- Los salarios medios de hombres y mujeres son más altos si el control de la empresa donde trabajan es de titularidad pública, mucho más en el caso de las mujeres (9.478,8€ más). La brecha salarial en las empresas de control privado es 25 puntos porcentuales más alta que la que se produce en las empresas de control público.

III. PROPUESTAS

1. En las actuaciones públicas

- Mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial, con medidas efectivas que impidan que la adscripción de este tipo de contratación sea mayoritariamente para las mujeres.
- Reducir la temporalidad injustificada, penalizándola e incrementando la cotización por desempleo en estos contratos.
- Inversión pública para la profesionalización y mejora de cualificación a través de la formación de sectores feminizados, con la finalidad de incrementar su valor añadido.
- Desarrollar reglamentariamente la Ley de Igualdad para dotar de mayor participación a la representación sindical respecto de los Planes de Igualdad a la hora de realizar el diagnóstico de situación, incrementando las exigencias de información que debe prestar la empresa, especialmente la información retributiva. También para exigir el cumplimiento y la aplicación de los Planes de Igualdad.
- Desarrollar campañas en centros escolares dirigidas a erradicar la socialización diferenciada en la elección de estudios de las jóvenes, para romper la segregación ocupación del mercado laboral.
- Fomentar políticas públicas que incentiven la corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de menores y personas dependientes.
- Implantar un sistema de pensiones más igualitario que plantee, por un lado, políticas de igualdad que aborden las discriminaciones laborales de las mujeres y establezca sistemas compensatorios de la discriminación laboral previa, y por otro, sistemas que sigan compensando la discriminación laboral previa y aborden desigualdades en términos de recursos de la vejez.
- Incrementar la formación en igualdad de oportunidades de los operadores jurídicos, especialmente en la Inspección de Trabajo.
- Rigurosidad en la Inspección de Trabajo a la hora de aplicar sanciones respecto de la normativa laboral en materia de Planes de Igualdad.
- Continuar fomentando las subvenciones dentro de la II Estrategia Integrada de Empleo con el objetivo de favorecer la eliminación de la brecha salarial en las empresas de Castilla y León.

2. En la acción sindical

- Es fundamental que la representación sindical tenga acceso a una mejor información sobre la plantilla desagregada por sexo, incluyendo las retribuciones.
- La negociación colectiva de medidas de igualdad dentro de los convenios colectivos debe ser una apuesta clara para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras, ya que la mayoría de las cuales tienen reflejo en sus salarios.
- Respecto de los Planes de Igualdad es necesaria la participación sindical para el cumplimiento de lo establecido en la Ley de Igualdad respecto a la negociación, aprobación y cumplimiento, denunciando si es necesario ante la Inspección de Trabajo.
- Los convenios colectivos sectoriales deben recoger expresamente la obligación de negociar Planes de Igualdad en todas las empresas afectas a su ámbito de aplicación o al menos las que superen un determinado número de personas en su plantilla.
- Sería necesario delimitar un ámbito de participación sindical en la empresa referido a la igualdad entre mujeres y hombres, como la creación de una Comisión de Igualdad o la inclusión de esta materia dentro de la Comisión Paritaria.
- Las empresas deberían informar sobre las retribuciones que realmente se liquidan en las empresas y negociar un sistema retributivo transparente que defina los complementos salariales y los aspectos del trabajo por los que se retribuyen, garantizando la objetividad de los mismos, prestando especial atención a los complementos voluntarios.
- Deben establecerse los niveles salariales correspondientes por cada grupo profesional, una vez realizada la valoración de puestos de trabajo neutra de acuerdo a las funciones y responsabilidades; e implantar de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificaciones y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones.
- Establecer como medida de acción positiva en los procesos de contratación y promoción, que a igualdad de méritos y cualificación, se de preferencia a las mujeres en aquellos puestos o funciones en las que se encuentran infrarepresentadas.
- Establecer cupos destinados a mujeres en el acceso a formación para aquellos puestos en los que se encuentran infrarepresentadas.
- Posibilitar la utilización de medidas de flexibilidad horaria para evitar en la medida de lo posible que se reduzcan las jornadas laborales con la proporcional reducción de salario.

- Incrementar la participación femenina en las mesas de negociación de los convenios colectivos.

- Formar delegados y delegadas sindicales en los aspectos relativos a igualdad, concretamente en el aspecto retributivo.