

# La brecha salarial

Hoja informativa

Aunque en los últimos años se han producido avances en la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, la reducción de las diferencias retributivas se sitúa muy por debajo del ritmo al que se reducen otras diferencias como, por ejemplo, la participación de las mujeres y los hombres en el empleo.

Entendemos la brecha salarial como la diferencia relativa de remuneración media por hora o por salario anual entre mujeres y hombres, expresada como porcentaje de los salarios de los hombres.

Según la última Encuesta de Estructura Salarial, realizada en 2016, la ganancia anual media por trabajador en nuestro país era de 25.924€ para los hombres y 20.131€ para las mujeres, lo que supone una diferencia de 5.793€ y una brecha del 22,35%; es decir, el salario medio anual de las mujeres tiene que aumentar el 22,35% para equipararse al de los hombres.



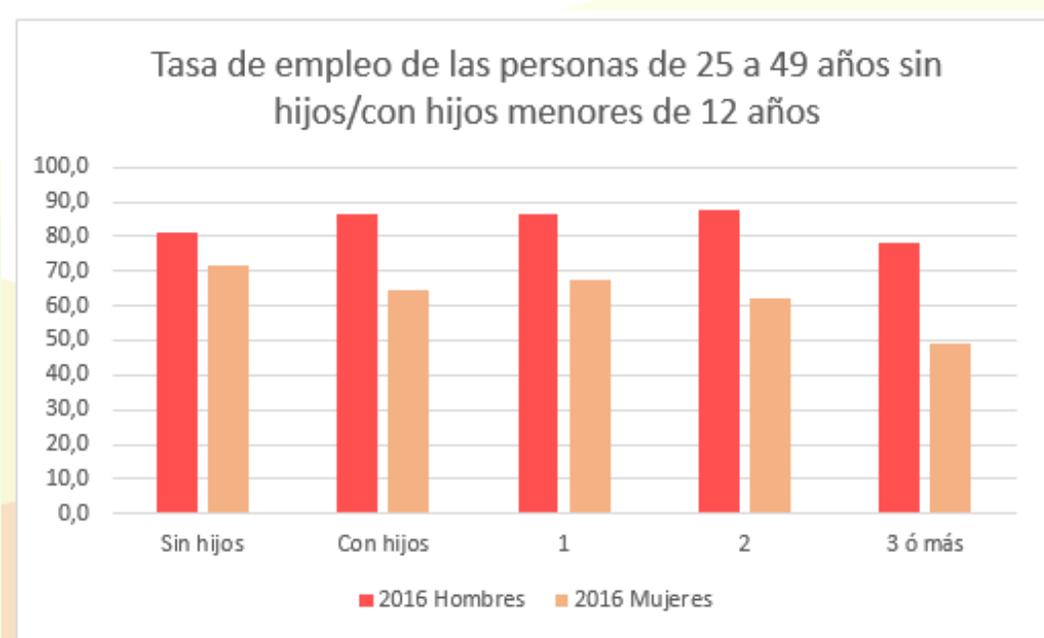
No obstante, el indicador más utilizado en los estudios internacionales sobre la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres emplea como referencia la retribución media por hora trabajada (eliminando así algunos factores de desigualdad laboral que también afectan a las percepciones retributivas, pero que no son causa directa de las prácticas retributivas). Así, la brecha salarial de género se define como la diferencia relativa de remuneración media por hora entre mujeres y hombres en el conjunto de la economía. Con esta forma de cálculo la brecha desciende bastante situándose, para el conjunto de trabajadoras españolas, en un 16,2% (según datos de Eurostat).

Además, las mujeres continúan sobrerrepresentadas en los niveles inferiores de salarios y están subrepresentadas en los niveles superiores: las mujeres representan el 67,7% de la población asalariada con ingresos inferiores al SMI, mientras que solo representan el 26,3% de las personas que ganan más de 8 veces el SMI.

## La brecha salarial

### 1. Tiempo dedicado al empleo

- Mayor uso de permisos e interrupciones de la actividad profesional de las mujeres para dedicarse a los cuidados.



- Brecha por tipo de jornada: mayor presencia de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial (73,70% frente al 26,3% de los hombres). Es necesario insistir en que mayoritariamente las mujeres no optan a ellos voluntariamente, sino por falta de otras oportunidades.
- Brecha salarial por edad: A partir de los 30 años (periodo que coincide principalmente con la maternidad), el salario de los hombres aumenta de forma constante durante todo el periodo de vida laboral. Sin embargo, el salario de las mujeres en la década de los 30 aumenta muy poco en relación a la entrada al mercado laboral, teniendo en años posteriores un aumento muy suave. Esta situación se traduce en unas marcadas diferencias salariales que llegan a ser de 8.780 euros en el grupo de entre 55 y 60 años. Es en este tramo de edad donde la brecha salarial es más elevada (27,78%) entre los ocupados.

## 2. Segregación horizontal:

Los sectores feminizados (fruto de la traslación de la división sexual del trabajo y de esos roles tradicionales al mercado) son menos valorados económicamente. La **segregación ocupacional horizontal** de las mujeres empleadas abarca a un gran número de ocupaciones en sectores como comercio, salud, educación, hostelería, actividades administrativas o limpieza. En todas estas ramas de actividad (que hemos ordenado en función de su importancia numérica en empleo femenino) la brecha salarial es mayor a la media, menos en educación (cuya brecha está en 8,62%) y hostelería (cuya brecha es del 20,72%). No obstante, la situación en la hostelería no deja de ser preocupante, porque los sueldos son los más bajos de todas las ramas de actividad (12.608,92 € anuales para las mujeres) y la brecha ha crecido respecto a 2015. En la Hostelería trabaja el 8,38% de la población asalariada de nuestro país, de los cuales el 54,32% son mujeres.

Si realizamos la operación de examinar qué sectores tienen los sueldos más bajos, los resultados también son elocuentes (por orden): hostelería, actividades administrativas, otros servicios (feminizado en un 66%), Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (masculinizado en un 68,7%) y comercio. De estos cinco sectores sólo uno no está feminizado. Recordamos que la brecha salarial media se produce tanto por las diferencias en remuneración de los distintos sectores u ocupaciones como por las diferencias entre lo que cobran mujeres y hombres dentro de un mismo sector u ocupación.



### 3. Segregación vertical

A pesar de que la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres promulga la inclusión en los Consejos de administración de las empresas mercantiles, de un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, a 2018 esta participación continúa siendo muy baja, situándose en el 32,2%. Esta menor presencia de mujeres como directivas y gerentes está influida también por la brecha de cuidados, la infravaloración del trabajo de las mujeres y los estereotipos asociados a las mismas, que en ocasiones implican la asunción de ciertos prejuicios negativos por parte del empresariado sobre las capacidades directivas de las mujeres.

### 4. Cobro de complementos salariales

Según cálculos del sindicato Comisiones Obreras, cerca de la mitad de la brecha salarial mensual (44%) en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales (antigüedad, asistencia, disponibilidad). Los sistemas de complementos salariales están más definidos y elaborados en el caso de las actividades masculinizadas que en el caso de las actividades feminizadas (toxicidad, penosidad). Por otra parte, en otros casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que, por ello, benefician menos a las mujeres.



Consulta el Observatorio de Igualdad y Empleo para conocer más información sobre la brecha salarial en España.