



## LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Comisión Europea lanza hoy, 3 de marzo de 2009, una campaña de sensibilización sobre la brecha salarial. El Ministerio de Igualdad se une a dicha campaña con la puesta en marcha de un estudio que permitirá cuantificar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, conocer sus causas y proponer medidas para su reducción.

La brecha salarial es la diferencia media de salario entre mujeres y hombres por hora trabajada. En la Unión Europea las mujeres ganan, de media, un 17% menos que los varones y, en España, un 17,6%, según datos de la Oficina Estadística de la UE (Eurostat). Para que este promedio tenga sentido hay que analizar cuidadosamente qué componentes del salario generan diferencia salarial, cuáles conllevan elementos de discriminación, qué diferencias se dan por ocupaciones y ramas de actividad, cómo influyen las características personales, laborales y de la empresa, etc. El estudio que el Ministerio de Igualdad junto con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pone en marcha tiene por objeto conocer en profundidad esos detalles.

La brecha salarial tiene un impacto muy importante en los ingresos de toda la vida laboral y en las pensiones de las mujeres. La brecha salarial es el resultado de la persistencia de la discriminación y de las desigualdades en el mercado laboral, que en la práctica afectan mayormente a las mujeres. La brecha salarial está ligada a una serie de factores legales, sociales y económicos que van más allá del planteamiento de igual paga por igual trabajo.



Las causas de la brecha salarial son varias:

### 1. La discriminación directa

Algunas mujeres reciben menos salario por el mismo trabajo. Dado que esto es un claro incumplimiento de la Ley en nuestro país, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social va a llevar a cabo campañas específicas para evitar este tipo de discriminación.

### 2. La desvalorización del trabajo de las mujeres

Con frecuencia, las mujeres ganan menos que los varones por trabajos del mismo valor porque las competencias de las mujeres se valoran de forma distinta que las de los varones. Un caso de buenas prácticas para luchar contra este tipo de discriminación ha sido acometido recientemente por una conocida cadena de supermercados españoles que ha unificado las categorías de *cajera* y *reponedor* de supermercado con lo que la brecha salarial se redujo notablemente.

### 3. La segregación del mercado de trabajo

Las mujeres y los varones suelen trabajar en sectores distintos y, dentro del mismo sector o empresa, las mujeres, a menudo, se concentran en los empleos peor pagados. En la Unión Europea, más del 40% de las mujeres trabaja en sanidad, educación y en la administración pública, siendo en estos sectores el doble de los varones. Por el contrario, las mujeres están infrarepresentadas en los puestos de gestión y de toma de decisiones. Así, las mujeres ocupan sólo el 32% de los puestos de gestión de las empresas de la Unión Europea, el 10% de los consejos de administración de las grandes compañías y el 29% de los empleos científicos y tecnológicos.

### 4. La tradición y los estereotipos

Aunque pudiera pensarse que el trabajo que una persona realiza, con mucha frecuencia, es resultado de su opción personal, también es cierto que, en buena



medida está muy condicionado por el tipo de estudios que han realizado. En nuestro país, aunque las mujeres son el 54,7 % del alumnado universitario, sólo son el 27,4% del alumnado de enseñanzas técnicas. Consecuentemente, muy pocas mujeres pueden trabajar en empleos científicos y tecnológicos y ello suele llevar a que las mujeres trabajen en sectores con salarios más bajos.

La tradición y los estereotipos llevan también a que frecuentemente sean las mujeres y no los varones los que abandonen, temporal o definitivamente, sus empleos para dedicarse al cuidado de las personas dependientes o que para ello reduzcan su jornada laboral. En cualquiera de los casos, los ingresos de las mujeres y sus carreras profesionales quedan claramente mermados.

#### **5. La brecha inversa: el déficit de corresponsabilidad masculina**

Los varones, con personas dependientes a su cargo, siguen dejando que recaiga en los hombros de las mujeres la atención y el cuidado de esas personas y, con frecuencia, de ellos mismos. En los países de la Unión Europea, la tasa de empleo de las mujeres con hijos/as dependientes es del 62%, mientras que la de varones con hijos/as dependientes es del 91%.

El número de padres que ha solicitado el permiso de paternidad, en 2008, ha sido de 279.756, mientras que casi la totalidad de las mujeres lo ha solicitado.

Aunque, en algunos casos puede ser una opción personal, en muchos otros, un buen número de mujeres, trabaja a tiempo parcial para combinar el empleo con las responsabilidades familiares. En toda Europa un tercio de las mujeres trabajadoras lo son a tiempo parcial, mientras que sólo el 8% de los varones trabaja bajo esta modalidad de contratación.

La brecha salarial resultado de la brecha de corresponsabilidad es claramente negativa para las mujeres.



### ¿Por qué es importante cerrar la brecha salarial?

Porque favorece la creación de una sociedad más justa y más cohesionada. El hecho de que el trabajo de las mujeres se valore como corresponde, las motiva y promueve su independencia económica. Además, se incrementan los ingresos de las mujeres a lo largo de su ciclo vital. Asimismo, se reduce el riesgo de pobreza de las mismas que, en el estrato de mujeres de más de 65 años es de 21%, mientras que el de los varones de la misma edad es de 16%.

Además de estas razones de índole social, cerrar la brecha salarial beneficia a las empresas porque:

- Permite reclutar y mantener a los y las mejores especialistas
- Crea un ambiente de trabajo positivo
- Favorece el mejor uso de los recursos humanos lo que redunda en la productividad y en la competitividad
- Da una mejor imagen pública y favorece la captación de más clientes