

## BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

El año 2023 ha supuesto un hito en España en cuanto a igualdad laboral entre hombres y mujeres se refiere, por la obligatoriedad de los planes de igualdad para todas las empresas con más de 50 personas en plantilla; una buena ocasión para ver dónde estamos en términos de brecha salarial de género.

La brecha salarial es uno de esos temas que ha superado el ámbito especializado y penetrado a fondo en la sociedad. Un tema que nos hace mirar alrededor y preguntarnos, “¿será posible?”

El dato bruto es bastante fácil de conseguir si acudimos a los datos oficiales del INE. Aquí tienes el resumen más resumido posible: **la ganancia media anual por trabajador**. Antes de ir más lejos, que conste que esta Encuesta anual de estructura salarial, que fue publicada a mediados de 2022, corresponde a 2020, e incluye la serie 2008-2020.

De momento, y siempre recordando lo poco refinado de la cuenta, podemos extraer dos enseñanzas:

- Un hombre gana 27642,52 €, y una mujer 22467,48 €; si las cuentas no fallan, eso son 5175,04 € de diferencia al año, lo que significa un 18,72%. O sea, por cada euro que gana un hombre, una mujer gana 81,28 céntimos.
- Si atendemos a la serie 2008-2020, estamos en el mejor de los escenarios conocidos hasta ahora, que solía rondar el 22% la pasada década (con un terrible 23,99% en 2013).

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales de hombres y mujeres dando origen a la brecha salarial de género. A la valoración de las competencias laborales, hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación de la vida familiar, la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por la dedicación a actividades de cuidado de niños, adultos dependientes y, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Consecuentemente la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo.

Entre las ocupaciones que destacan por presentar importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres en la mayoría de los países se incluyen profesionales altamente cualificados y ocupaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), en las que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas. Por ejemplo, en el último año para el que se dispone de datos, más del 80% de los países tenían una brecha salarial de género de al menos el 5% para los profesionales de las ciencias y la ingeniería y los profesionales de la salud. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son muy elevadas (más del 25%) en uno de cada cuatro

países para los profesionales de la ciencia y la ingeniería, y en uno de cada tres países para los profesionales de la salud. Las grandes diferencias salariales entre hombres y mujeres entre los profesionales de la salud concuerdan con las conclusiones recientes de que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector sanitario y asistencial tienden a ser mayores que en otros sectores, y especialmente entre categorías profesionales y que el trabajo de las mujeres, sobre todo en muy feminizadas, suele estar infravalorado. Del mismo modo, existe una brecha salarial de género de al menos el 5% entre los profesionales de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en casi tres de cuatro países con datos disponibles, y una brecha salarial de género muy elevada, de más del 25%, en el 17% de los países. Por otra parte, entre los profesionales asociados de la ciencia y la ingeniería, existe una brecha salarial en casi tres de cuatro países, y esta brecha es muy alta en aproximadamente el 40 % de los países.

Estos resultados sugieren que, a pesar de algunos avances limitados, queda mucho trabajo por hacer para alcanzar la igualdad de género también en lo referente a brecha salarial. Se necesitan políticas y acciones concertadas de los gobiernos y los empleadores para promover la participación de las mujeres en la población activa, abordar la segregación de género y aumentar la participación de las mujeres en puestos de liderazgo y STEM, así como para abordar las prácticas discriminatorias de la ocupación y la remuneración, incluso con respecto a la progresión profesional (por ejemplo, a través de medidas de transparencia salarial y principios y leyes de igualdad salarial). Otras políticas y prácticas útiles son la protección de la seguridad y la salud de las mujeres y la prevención de cualquier forma de discriminación, violencia y acoso sexual o moral; la inversión en política de cuidados y el fomento de las responsabilidades compartidas en este ámbito; y la garantía de que las mujeres tengan acceso a una protección social adecuada en todas las etapas de su vida, lo cual es fundamental para mitigar las interrupciones de su carrera profesional.

Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical

SATE-STEs Melilla