

DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL 2024

22 DE FEBRERO



BPW Spain
Federación de Empresarias
y Profesionales

Día por la Igualdad Salarial.

El Equal Pay Day o Día por la Igualdad Salarial tiene su origen en los años 60 en Estados Unidos. Actualmente es una iniciativa mundial de la Federación Internacional Business and Professional Women (BPW) a la que Bpw Spain pertenece.

Este día surge con el objetivo de luchar por la igualdad salarial entre hombres y mujeres y su fecha varía en función de si aumenta o disminuye la brecha. El día de su celebración coincide con las jornadas laborales que las mujeres “trabajan gratis”. De esta forma, unos años la brecha se celebra a principios del mes de marzo, otros años en abril dependiendo de lo amplia que sea la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Desde el año 2009, la Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales BPW Spain ha liderado la reivindicación de este día en nuestro país. En España, el Consejo de ministros del Gobierno de España aprobó el Acuerdo del 26/2/2010 por el cual se fijaba la celebración del Día por la Igualdad Salarial el 22 de febrero. Desde las distintas asociaciones integradas en BPW Spain visibilizamos, cada año, mediante diversas acciones reivindicativas la necesidad de acabar con esta discriminación.

Brecha salarial en España.

La Comisión Europea define la brecha salarial como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”.

Cada año, el INE (Instituto Nacional de Estadística) publica la Encuesta de Estructura Salarial (EAES). Un observatorio que proporciona medidas resumen sobre la ganancia bruta de los trabajadores por cuenta ajena y que permite hacer el cálculo de las ganancias brutas totales.

Para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como el tipo de jornada, la ocupación, el tipo de contrato, ya que son factores que inciden de forma importante en las retribuciones.

La brecha salarial es la diferencia entre el salario anual entre hombres y mujeres. Según la EAES publicada en junio de 2023, en 2021 la ganancia media para los hombres fue de 28.388,69 euros y para las mujeres de 23.175,95 euros, con unos incrementos del 2,7% y 3,2%, respectivamente, respecto a 2020. Por tanto, el salario medio anual femenino representó el 81,6% del masculino frente al 81,3% registrado en 2020.

Esta diferencia se traduce en una brecha salarial de género del 18,36%. Comparando estos datos con los del 2019 y el 2020 la brecha tiene una tendencia a la baja (19,05% y 18,7% respectivamente), aunque continúa siendo muy elevada.

En la serie 2016 -2020, aunque de forma muy sensible, la brecha ha tenido una tendencia a la baja. Habiéndose reducido del 22,3% en 2016 al 18,36% en 2021. El descenso es tan ligero que, de seguir así, tardaríamos más de dos décadas en acabar con la brecha salarial.¹

Los datos sobre la brecha salarial pueden variar en función de los sectores de actividad, el tipo de empleador, la jornada, el tipo de contrato o la edad.

La Encuesta Anual de Estructura Salarial muestra más datos que evidencian las desigualdades existentes en las retribuciones entre hombres y mujeres. Por un lado, compara los sueldos con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y obtiene que el 25% de las mujeres tuvieron un salario anual menor o igual al SMI, frente al 10,7% de los hombres. Por otro lado, analiza los salarios en función del tipo de jornada y el tipo de contrato, estableciendo que en todos los casos las mujeres cobran menos que los hombres. En concreto, según los datos analizados, existe una diferencia del 8,30% y un 9,61% en la jornada parcial, un 5,22%, en contratos de duración determinada y de un 19,92% en los contratos indefinidos se dispara hasta el 19,92%.

El nivel salarial se incrementa, en general, con la edad de las personas trabajadoras, por tanto, la brecha, conforme avanzan las carreras profesionales, es todavía mayor. Lo que se traduce en diferencias sustanciales en las pensiones por jubilación y, en determinados casos, provoca una cronificación de la pobreza en las mujeres.

Para organismos como Eurostat, dentro de su Estrategia Europea de Empleo, la brecha salarial es uno de los Indicadores de Desarrollo Sostenible (ODS 5). Detectar las diferencias de retribuciones, que constituyen una discriminación por razón de sexo, edad, raza o religión u orientación sexual es fundamental para poder establecer recomendaciones y mecanismos para lograr igualdad y evitar la discriminación salarial y todas sus consecuencias.

El salario medio de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las comunidades, aunque la diferencia varía de unas a otras. La distinta estructura del empleo en cada comunidad es uno de los factores que explican esta variabilidad. Canarias presentó en 2021 la menor desviación entre los salarios de hombres y mujeres (10,3%), seguida por Extremadura (13%) Illes Balears (13,7%), Castilla-La Mancha (15%). Otras comunidades que se sitúan por debajo de la media (18,4%) son: Madrid (17,5%) y País Vasco (16,7%).

Exceptuando la mejora en Extremadura e Illes Balears, dichas comunidades han visto incrementarse la brecha pese a ser las mejores posicionadas: Canarias ha pasado de un 9,9% en 2020 a un 10,3% en 2021 y Castilla La Mancha de un 13,6% a un 15%.

7 regiones de España superan el 20% de brecha salarial: Comunidad Valenciana (20,2%), Rioja (20,2%), Castilla y León (20,8%), Cantabria (20,9%), Murcia (21,4%), Navarra (21,6%) y Asturias (23,2%).

Por debajo del umbral del 20% pero superando la media nacional de 18,4% se sitúan: Aragón (18,6%), Galicia (19%), Andalucía (19,8%) y Cataluña (19,9%).

¹ 2023. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Anual de Estructura Salarial - Año 2021.

Principales resultados por comunidades autónomas. 2021

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		Ratio Mujeres/ Hombres
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	
TOTAL	25.896,82	2,9	23.175,95	3,2	28.388,69	2,7	81,6
Andalucía	23.154,99	3,7	20.427,80	4,7	25.464,78	2,7	80,2
Aragón	25.011,55	3,7	22.283,81	4,3	27.389,18	3,3	81,4
Asturias, Principado de	25.046,60	2,1	21.808,96	2,4	28.399,51	1,6	76,8
Baleares, Illes	24.134,73	1,1	22.344,76	1,6	25.898,51	0,8	86,3
Canarias	22.466,23	3,9	21.178,57	3,5	23.619,76	4,1	89,7
Cantabria	24.470,70	4,2	21.532,96	2,6	27.233,75	5,5	79,1
Castilla y León	23.564,33	2,7	20.795,39	2,4	26.263,49	2,8	79,2
Castilla-La Mancha	23.234,55	2,9	21.154,58	1,9	24.897,33	3,6	85,0
Cataluña	28.145,02	3,9	25.015,94	3,8	31.212,67	4,0	80,1
Comunitat Valenciana	23.448,29	2,6	20.670,50	2,5	25.914,86	2,7	79,8
Extremadura	21.393,01	4,5	19.833,03	5,5	22.794,52	3,3	87,0
Galicia	23.305,86	2,1	20.904,37	2,2	25.794,19	2,0	81,0
Madrid, Comunidad de	29.512,58	2,4	26.578,07	2,6	32.213,88	2,3	82,5
Murcia, Región de	23.281,39	1,6	20.189,83	0,9	25.674,66	1,8	78,6
Navarra, Comunidad Foral de	28.459,37	1,7	24.809,14	3,2	31.643,22	1,0	78,4
País Vasco	31.063,68	2,8	28.084,16	3,5	33.706,34	2,0	83,3
Rioja, La	23.716,88	1,8	21.135,77	0,8	26.488,06	3,2	79,8

¿Qué factores generan esta brecha?

Tal y como apunta el INE, existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan estas diferencias salariales.

A grandes rasgos, basándonos en los datos que arroja la Encuesta Anual de Estructura Salarial, los factores que indican en la diferencia salarial entre ambos sexos tienen una naturaleza estructural en los que influye, de forma especialmente relevante, la reproducción de estereotipos de género.

Los datos arrojados por la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE, evidencia que son las mujeres quienes asumen el rol reproductivo centrado en las tareas del hogar y los cuidados, generando que el empleo femenino se concentre en mayor medida en sectores vinculados con los cuidados y las tareas del hogar. Estos sectores se caracterizan por una mayor precariedad: jornadas parciales, contratos temporales y peor remuneración. Según la EPA 1T 2023 (Encuesta de población Activa), las mujeres representan el 74,5% de los contratos a jornada parcial y el 55,8% de los contratos temporales. Este tipo de condiciones laborales muestran una situación de mayor precariedad para las mujeres.

Un aspecto importante que destaca el informe es que la brecha salarial de género aumenta con la edad y disminuye si se consideran puestos de trabajo similares. Esta valoración se realiza desde la premisa del salario base, y, sin embargo, la retribución final de la persona es la suma del salario

base y los complementos salariales. Los complementos salariales explican casi la mitad de la brecha salarial. Los complementos salariales recompensan los aspectos más masculinizados del trabajo: Esfuerzo físico, nocturnidad, disponibilidad horaria, condiciones que las mujeres, mayoritariamente no pueden aceptar por el desigual reparto de tareas de cuidado. Además, en su mayoría, solo los puestos de mayor rango tienen acceso a ellos, puestos con mayor representación masculina.

Diferente valoración de competencias laborales.

En abril de 2021 el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres señala la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.²

Asociado a esa publicación, los ministerios de Trabajo e Igualdad, junto con la patronal y los principales sindicatos, elaboraron una guía de uso para la Valoración de Puestos de Trabajo.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo es clave para que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad dentro de las empresas. Para ello se deben tener en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo como la naturaleza o función de las tareas, las condiciones educativas, condiciones profesionales o de formación; factores relacionados con el desempeño, el esfuerzo físico, mental y emocional; la responsabilidad y la supervisión, entre otros.

La guía anteriormente mencionada, incide en la necesidad de que se tengan en cuenta todas las condiciones de los diferentes puestos de trabajo sin que entren en juego en su retribución y/o valoración los estereotipos de género.

La herramienta para la valoración de los puestos de trabajo es muy útil para detectar brechas y está pensada para las empresas que estén desarrollando un plan de igualdad de oportunidades.

La diferenciación entre empleos con el mismo valor es especialmente llamativa en el sector de la limpieza, donde los cristaleros tienen un convenio colectivo con mayor retribución que las trabajadoras de la limpieza. La devaluación se produce en algunos empleos que, históricamente, han sido realizado por las mujeres.

Este factor de la diferente valoración de puestos con características iguales o similares tiene una relación directa con otro de los factores que desgranamos a continuación: la segregación del mercado de trabajo con sectores altamente feminizados o masculinizados.

² Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, por el que se establecen las normas de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Boletín Oficial del Estado, de 14 de abril de 2021.

Segregación del mercado de trabajo con sectores altamente feminizados o masculinizados.

Con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en las últimas décadas, se ha producido una concentración en el mercado de trabajo de hombres y mujeres en diferentes sectores económicos. De esta forma, la oferta y factores puramente sociales y culturales han propiciado una segregación por sexos en determinados sectores y ocupaciones.

Según el Informe de Mercado de Trabajo de las Mujeres de 2023, con datos de 2022, desde 2019, en vísperas de la pandemia, el incremento de la afiliación femenina repercutió en un aumento de la representación de las mujeres en todos los sectores, excepto en la agricultura, ganadería y pesca. La industria registró el mayor avance, con 0,90 puntos porcentuales, seguido a más distancia por servicios y la construcción, con 0,23 y 0,06 puntos, respectivamente. Por el contrario, la agricultura sufrió una reducción de la representación de las mujeres en su afiliación, con un retroceso de 0,37 puntos porcentuales.

A pesar de la positiva evolución en la mayoría de los sectores económicos, servicios se mantuvo como el único donde predominó la afiliación femenina, con una representación del 53,96 % de sus trabajadores. El sector primario fue el segundo con mayor porcentaje de mujeres, con el 34,81 %, seguido por la industria, con el 26,94 % y la construcción con el 11,20 %.

Por otra parte, las veinte ocupaciones con mayor contratación femenina en 2022 (véase la tabla) agruparon en torno a los dos tercios de los contratos firmados por mujeres. Se incorporó al ranking una ocupación, Actores, expulsando a Enfermeros no especializados.

TABLA 12. OCUPACIONES CON MAYOR CONTRATACIÓN FEMENINA						
Ocupación (Grupo primario)	Contratos	% mujeres ¹	% sobre total contratos	I. Rotación	Tasa Estabilidad (%)	% variación 2022/21
Otro personal de limpieza	110.757	67,29	1,31	1,47	27,94	3,48
Peones del transporte de mercancías y descargadores	96.980	22,87	1,15	2,02	16,17	-34,21
Actores	90.948	45,20	1,08	3,29	0,49	27,52
Teleoperadores	90.805	66,90	1,08	1,41	47,67	-7,77

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2022.

¹ Porcentaje de contratos suscritos por mujeres en la ocupación sobre el total contratos registrados en esa ocupación.

TABLA 12. OCUPACIONES CON MAYOR CONTRATACIÓN FEMENINA						
Ocupación (Grupo primario)	Contratos	% mujeres ¹	% sobre total contratos	I. Rotación	Tasa Estabilidad (%)	% variación 2022/21
Camareros asalariados	940.911	51,42	11,14	2,00	45,10	11,08
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	805.061	82,26	9,53	1,96	28,15	-0,61
Vendedores en tiendas y almacenes	669.622	70,32	7,93	1,59	42,11	5,87
Peones de las industrias manufactureras	506.834	38,59	6,00	2,52	16,62	-23,06
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	394.790	28,28	4,67	2,06	34,32	-22,69
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	244.505	73,02	2,90	1,29	57,13	4,60
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	237.626	64,98	2,81	1,65	40,26	4,71
Empleados domésticos	208.717	93,32	2,47	1,37	88,81	4,45
Auxiliares de enfermería hospitalaria	202.068	86,51	2,39	2,50	12,47	1,16
Ayudantes de cocina	194.524	57,71	2,30	1,52	48,22	3,68
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	169.105	95,24	2,00	1,98	22,92	0,32
Cocineros asalariados	151.494	47,57	1,79	1,58	47,67	6,34
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	144.816	66,84	1,71	1,24	55,02	5,65
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	125.184	86,73	1,48	1,92	26,20	4,06
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	118.742	79,01	1,41	2,10	15,86	3,05
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	118.569	26,90	1,40	1,58	46,08	-17,26

Quince de las veinte ocupaciones presentaron tasas de contratación femenina por encima de la media estatal (46,13 %) y algunas, altamente feminizadas; en cinco de ellas, más de ocho de cada diez contratos fueron suscritos por mujeres: Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares; Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos; Trabajadores de los cuidados personales a domicilio; Empleados domésticos; Auxiliares de enfermería hospitalaria y Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares.

Los grandes grupos con tasas de contratación femenina superiores a la media (46,13 %) continuaron siendo los mismos que en la última década: el 2 (Técnicos y profesionales científicos e intelectuales), 3 (Técnicos; profesionales de apoyo), 4 (Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina) y 5 (Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Los dos últimos, con valores por encima del 60 %.

Encabeza el número de contratos a mujeres la ocupación de trabajadores de cuidados personales a domicilio (95,24%), personal doméstico (93,32%), seguido de cuidadores de niños en guarderías y centros educativos (86,73%), auxiliares de enfermería hospitalaria (86,51%) y personal de limpieza (82,26%), en todos los casos con porcentajes superiores al 80%.³

³ 2023. Observatorio de las ocupaciones. Informe del Mercado de trabajo de las mujeres. Estatal. Datos 2022

Como se puede ver en estos datos, las mujeres copan las ocupaciones dedicadas a los cuidados, las actividades domésticas y la educación. Unos sectores con cotas más altas de temporalidad y parcialidad.

Tipo de contrato

Los trabajadores con contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual inferior en un 27,1% al de los contratados indefinidos. Por sexo, los hombres con contrato de duración indefinida tuvieron un salario superior al medio en un 16,1%, y los que tuvieron contrato de duración determinada un 21,3% inferior. En las mujeres, el salario fue inferior al medio independientemente del tipo de contrato (un 7,0% menor para los indefinidos y un 25,4% para los de duración determinada). En cuanto a la variación de la ganancia anual respecto al año anterior, el salario aumentó un 2,3% en los contratos de duración indefinida y un 3,2% en los de duración determinada. Por sexo, en los hombres con contrato de duración indefinida el salario aumentó un 2,0%, mientras que en las mujeres lo hizo un 2,6%. En los contratos de duración determinada las mujeres tuvieron un aumento del 3,7% y los hombres del 2,8%.

Resulta pertinente que, para poder hacer comparaciones entre el precio de la mano de obra, se tenga en cuenta la ganancia por hora, ya que los contratos a tiempo completo tienen un mayor salario por tener un mayor número de horas.

La ganancia por hora en los contratos a tiempo parcial es inferior a la retribución por hora de los contratos a jornada completa.

La ganancia por hora de los trabajadores temporales fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo. En las mujeres fue un 14,8% más baja y en los hombres un 18,6% menor. Es decir, la ganancia hora en los contratos de duración determinada fue un 4,6% superior en las mujeres que en los hombres.

Tipo de jornada

El tipo de jornada es la variable que más determina el nivel salarial. En 2021 el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue un 59,4% inferior al de tiempo completo (un 58,7% menor en el caso de las mujeres y un 58,1% en el de los hombres).

Si bien la ganancia media anual a tiempo completo aumentó un 2,7% en 2021 y la de tiempo parcial creció un 3,5%.

Estas comparaciones, aunque son válidas desde el punto de vista de los ingresos de los trabajadores, no resultan pertinentes si analizamos los salarios como "precio de la mano de obra", puesto que los salarios en empleos a tiempo completo corresponden a más horas de trabajo que los de tiempo parcial. A estos efectos, la ganancia por hora se convierte en el indicador más relevante.

La ganancia por hora de los trabajadores a tiempo parcial fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 33,0% menor.

Por su parte, la ganancia por hora de los hombres a tiempo completo estuvo un 7,1% por encima de la media, mientras que la de las mujeres fue de un 1,9%.

Ganancia media anual por tipo de jornada. 2021

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	25.896,82	2,9	23.175,95	3,2	28.388,69	2,7
Tiempo completo	29.657,85	2,7	28.185,85	2,6	30.740,07	2,7
Tiempo parcial	12.049,03	3,5	11.650,36	4,5	12.888,85	1,6

Las diferentes características de las ofertas de empleo femenino están condicionadas, en muchos casos, por la asunción de tareas de cuidados de ascendientes y descendientes que provocan que las mujeres busquen empleos que les permitan compaginar la vida personal y la profesional.

En los trabajos a tiempo completo, también hay mecanismos como las retribuciones salariales como los bonus por horas extra o incentivos, que las mujeres dejan de percibir por cuestiones de conciliación laboral.

Por sector de actividad

Por sexo, Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado fue la actividad con el salario más alto, tanto para los hombres como para las mujeres. Y Hostelería, la que tuvo los más bajos para ambos sexos.

En todas las actividades económicas en las que la representación muestral femenina es significativa las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres.

Ganancia media anual por trabajador por secciones de actividad. 2021

	Total	Mujeres	Hombres
D. Suministro de energía ...	52.985,83	*45.462,89	55.829,66
K. Actividades financieras ...	46.122,24	40.990,22	52.714,92
J. Información y comunicaciones	36.630,48	33.225,56	38.514,17
B. Industrias extractivas	34.866,39	*41.919,95	33.557,99
O. Admón Pública ...	34.010,01	32.137,79	35.908,23
M. Actividades profesionales, ...	29.926,53	25.741,80	34.926,19
E. Suministro de agua, ...	29.277,93	26.520,12	29.983,61
Q. Actividades sanitarias ...	28.891,41	26.403,18	37.270,15
C. Industria manufacturera	28.585,65	24.456,75	30.102,28
P. Educación	28.272,76	27.453,63	29.804,04
Total de actividades	25.896,82	23.175,95	28.388,69
H. Transporte y almacenamiento	25.545,48	24.286,30	25.939,10
L. Actividades inmobiliarias	24.835,23	21.787,72	29.120,96
F. Construcción	24.136,94	22.640,24	24.361,97
G. Comercio ...	22.215,28	19.026,11	25.298,04
R. Actividades artísticas, ...	18.380,69	16.753,59	19.600,50
S. Otros servicios	18.220,77	16.367,77	21.823,47
N. Actividades administrativas ...	18.118,66	15.248,42	21.648,58
I. Hostelería	14.632,81	13.388,55	16.229,88

Brecha salarial en la Unión Europea

Las mujeres en la UE ganan de media casi un 12,7 % menos por hora que los hombres.

Existen grandes diferencias entre los países miembros: en 2021, la mayor brecha salarial de género fue la de Estonia (20,5 %), mientras que Luxemburgo cerró su brecha y la siguiente más baja fue la de Rumania (3,6 %). España se sitúa en una posición intermedia con un 8,9 %.⁴

Según Eurostat las mujeres de la Unión Europea trabajan “gratis” 47 días al año.

Los países de la Unión con las mayores brechas salariales son Estonia (20,5%) Austria (18,8%) y Alemania (17,6%).

En España, según los datos que maneja Eurostat, el nivel de desigualdad entre hombres y mujeres es inferior al de la media europea con una brecha del 8,9%.

⁴ 2022. EpData. Eurostat.



Brecha salarial de género por país de la UE.

Aunque más mujeres que hombres terminan la educación superior en la UE, están menos representadas en el mercado laboral. Según las cifras recogidas en 2022, casi un tercio de las mujeres (28%) trabaja a tiempo parcial, frente al 8% de los hombres. Además, es mucho más probable que dejen de trabajar para cuidar a sus hijos y familiares.

La brecha salarial de género cambia con la edad: tiende a ser menor cuando las personas comienzan a trabajar y se amplía después, como resultado de las interrupciones laborales de las mujeres, aunque estos patrones varían según los países. La brecha salarial de género también difiere en función de los sectores, y en 2021 fue mayor en el sector privado que en el sector público en la mayoría de los países de la UE.

Una razón importante de la brecha salarial de género es la representación excesiva de las mujeres en sectores con salarios relativamente bajos y la representación insuficiente en los

sectores mejor remunerados. Por ejemplo, de media en la UE en 2021, las mujeres ocupaban un 37% de los puestos directivos.

La brecha salarial de género significa que las mujeres corren un mayor riesgo de pobreza en la vejez. En 2020, las mujeres en la UE mayores de 65 años recibieron pensiones que fueron de media un 28,3 % más bajas que las pensiones masculinas. La situación entre los estados miembros también difiere aquí: de una brecha de pensiones del 41,5 % en Malta al 0,1 % en Estonia.

Medidas del Parlamento contra la brecha salarial de género

En diciembre de 2022, los encargados de negociar en el Parlamento y los países de la UE acordaron que las empresas de la unión estarán obligadas a divulgar información que facilite la comparación de los salarios entre quienes trabajan para el mismo empleador, lo que contribuirá a sacar a la luz las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

En marzo de 2023, el Parlamento aprobó estas nuevas normas sobre medidas vinculantes de transparencia salarial. En ellas se recoge que si los informes salariales muestran una diferencia de retribución entre hombres y mujeres de al menos el 5%, los empresarios tendrán que realizar una evaluación salarial conjunta en cooperación con los representantes de los

Conclusiones

La brecha salarial está condicionada por unos factores estructurales, sociales y económicos que, una vez más, están directamente relacionados con la menor participación de la mujer en el espacio público.

En el conjunto de España, la brecha se ha reducido en los últimos años, sin embargo, los descensos son muy ligeros.

Desde Europa se están tomando medidas para que las mujeres puedan llegar a puestos de dirección. En noviembre de 2022 se anunció que la UE impondrá que el 40% de los cargos de dirección de las empresas sean ocupados por mujeres.

En diciembre de 2023 el gobierno también ha aprobado el Proyecto de Ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Esta iniciativa legislativa, avanza en el camino trazado por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ya incorporaba el principio de representación equilibrada, y busca garantizar la representación efectiva de las mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica

Son especialmente importantes también las recientes subidas del SMI ya que, según el INE, 3 de cada 10 mujeres en España cobra el salario mínimo interprofesional.

Las medidas de corresponsabilidad en las empresas, así como la ejecución de planes de igualdad que permitan detectar sesgos y posibles brechas, son importantes para poder atajar la brecha que, se seguir así, tardaremos dos décadas en revertir.

Fuentes

2023. Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA) Instituto Nacional de Estadística. Primer trimestre de 2023

2023. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Anual de Estructura Salarial - Año 2021.

2023. Observatorio de las ocupaciones. Informe del Mercado de trabajo de las mujeres. Estatal. Datos 2022

2021. Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, por el que se establecen las normas de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Boletín Oficial del Estado, de 14 de abril de 2021.