

Desciende la brecha salarial de género por hora trabajada



Presentación del estudio sobre desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

No va en portada

No

08/09/2010

Ameco Press

La brecha salarial por hora trabajada entre hombres y mujeres en España es de un 16 por ciento, mientras que la diferencia en la ganancia anual es de un 22 por ciento, lo que supone "un descenso de un 3 y de un 3,6 por ciento, respectivamente, en comparación con los datos de los últimos cinco años", según ha afirmado la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, durante la presentación del estudio "La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009".

Una de las coordinadoras del trabajo, María Ángeles Sallé Alonso, ha explicado en la rueda de prensa que el objetivo del estudio tiene como objetivos profundizar en la raíz de la brecha salarial y sobre todo aproximarse a sus causas, "que son múltiples, diversas y complejas" y proponer líneas de actuación.

Así, entre las causas de las desigualdades salariales, la especialista ha señalado por ejemplo las características personales de los hombres y mujeres, la posición en el empleo (discriminación salarial previa o indirecta) y una valoración inferior del empleo de las mujeres (discriminación directa).

Una de las aclaraciones importantes realizadas por la especialista ha sido el no confundir "la brecha salarial de género promedio de las ganancias brutas por hora y la brecha salarial en la retribución anual entre mujeres y hombres" y ha propuesto "ponerse de acuerdo en tomar un único indicador".

Así, según ha informado Sallé Alonso, para la elaboración del estudio se ha utilizado, como indicador, el promedio de las ganancias brutas por hora de hombres y mujeres para medir la brecha salarial de género o "gender pay gap". En este sentido, la magnitud de la brecha de las ganancias por hora en 2006 era de un 18 por ciento y la de las ganancias anuales de un 28 por ciento.

Brecha más alta en los sectores "feminizados"

También ha explicado que la brecha es más alta en los sectores más "feminizados" que en los "masculinizados". "Cuando un hombre realiza actividades catalogadas como "femeninas" su consideración y salario son mayores, como ocurre en el caso de los chefs frente a las cocineras y de los estilistas en comparación con las estilistas".

El trabajo, basado en los datos de la Encuesta de Estructura Salarial Anual 2008 (EES), consta de una parte cuantitativa y de una cualitativa y muestra que las medidas nacionales y europeas "son necesarias".

Para la ministra, la Ley de Igualdad, los Planes de Igualdad, el distintivo de Igualdad en la empresa, los mecanismos de control y el incremento del conocimiento, son herramientas clave en el diseño de políticas contra la brecha salarial.

Sallé ha puntualizado que la Encuesta cuatrienal de 2006, la última hasta el momento y con la que se ha completado el trabajo, aporta "mucho más información" que la EES 2008 y "permite conocer cuáles son los componentes de las desigualdades salariales". Aun así, ha aclarado que no todas las diferencias se deben a desigualdades o a la discriminación.

Del análisis de los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), se concluye que la brecha salarial calculada sobre la ganancia media por hora trabajada es del 16 por ciento (del 22 por ciento si comparamos la ganancia media anual), lo que supone un descenso de 3 por ciento respecto al 19 por ciento registrado en 2007 (del 3,6 por ciento si nos referimos a ganancia media anual respecto al 25,6 por ciento de 2007) y dos puntos menos que la media de brecha salarial de la Unión Europea que, según las cifras provisionales de Eurostat, fue de un 18 por ciento en 2008.

De los datos de la encuesta del Instituto Nacional de Estadística, se concluye también que si hasta el año 2008 la brecha salarial en las ocupaciones de tipo alto (dirección de empresas, personal técnico y profesional, científico e intelectual) se había situado en los valores más elevados, en 2008 se produce un descenso de siete puntos, de forma que las ocupaciones de mayor nivel son las que tienen menos brecha salarial según los datos más recientes.

Diez mil inspecciones en dos años

En la presentación también ha estado el director general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Raimundo Aragón Bombín, que se ha referido al Plan de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008-2010, consecuencia de la firma, el pasado 22 de septiembre de 2009, de un Protocolo de actuación entre los ministerios de Igualdad y de Trabajo e Inmigración.

Concretamente, ha indicado que se han inspeccionado 241 empresas y preguntado a 46.239 personas trabajadoras, de los que 26.866 eran mujeres y 19.373 eran hombres. Las comunidades de La Rioja y Asturias, las ciudades Ceuta y Melilla, los sectores primario y de la construcción, así como las administraciones públicas, no han formado parte de la campaña de inspección.

Durante la campaña, según ha informado Bombín, se verificaron doce casos de discriminación, sobre todo en las microempresas (menos de 50 trabajadores) y en las grandes empresas (más de 250 empleados), y se firmaron cinco actas de infracción por discriminación salarial y siete actas en 44 casos por otras situaciones discriminatorias. El responsable ha asegurado que a 31 de julio de 2010 habían tenido lugar 3.500 actuaciones.

- [empleo](#)
- [igualdad](#)
- [mujeres](#)