



# Mujer e Igualdad

## ¿En qué consiste la Brecha Salarial?

**La Brecha salarial NO** es el salario de nómina, es otra cosa, es el resultado más visible de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, y que se plasma en una peor inserción en el empleo, con peores condiciones y menores salarios por realizar un trabajo de igual o similar valor.

### ¿Cuáles son los factores que influyen en la brecha salarial?

Existen múltiples factores que influyen en la brecha salarial aunque hay cuatro que explican en gran parte la desigualdad entre lo que perciben los hombres y las mujeres

- 1.- la jornada laboral (temporalidad y parcialidad)
- 2.- complementos salariales
- 3.- políticas de conciliación
- 4.- segregación ocupacional

**Precariedad y temporalidad.** La brecha salarial se explica porque las mujeres trabajan en empleos temporales y precarios, con salarios más bajos, también porque las mujeres ocupan 3 de cada 4 empleos con contrato parcial. Estos contratos se justifican por el problema de la conciliación.

*La propia Unión Europea denuncia que pocos hombres disfrutan de un trabajo a tiempo parcial.*

**Parcialidad y segregación ocupacional.** El 80% de estos contratos están ocupados por mujeres, en la mayoría de los casos de manera involuntaria, lo que determina cobrar un salario más bajo. La ocupación en ramas de actividad menos valoradas es otro factor explicativo de la brecha salarial entre géneros.



# Mujer e Igualdad

**Conciliación.** Otro motivo para elegir la jornada reducida para el 61% de las mujeres de entre 35 y 44 años, es el cuidado de hijos e hijas o personas dependientes por los escasos y recortados Servicios Públicos.

Los permisos y las excedencias las siguen asumiendo las mujeres, 9 de cada 10; la mayoría porque sus salarios son más bajos.

*La propia Unión Europea denuncia que pocos hombres disfrutan de un permiso parental.*

**Complementos salariales.** Otro elemento que revela la brecha salarial, son los complementos salariales, que determinan un 44% de la diferencia de lo que percibe de media los hombres (613 euros al mes) y las mujeres (427% al mes), debido a que los criterios de valoración de los puestos de trabajo se justifican en base a la discriminación: aspectos como el esfuerzo físico, la toxicidad, la peligrosidad o la disponibilidad horaria, se le atribuyen al hombre; mientras que aspectos que se consideran “feminizados” como la atención, precisión o la resistencia, no son valorados.

Ejemplos:

- la persona de la limpieza suele ser mujer y cobra menos que el señor que limpia cristales y no es un trabajo distinto, ni necesita más formación.
- la maternidad es un asunto específicamente femenino. Las personas que trabajan por objetivos tienen un plus que cuando están de baja de maternidad no lo cobran.
- la reducción de jornada conlleva la pérdida del plus de turnicidad más el tanto por ciento de salario del tiempo trabajado. Es decir, se penaliza el trabajo de cuidados en contra del art. 44 de la Ley de Igualdad.

pedagogía para la igualdad



# Mujer e Igualdad

**Segregación ocupacional.** Las mujeres nos concentramos en ramas de actividad (administrativas y servicios auxiliares) que soportan salarios más bajos, alcanzando una brecha del 34%

Por otra parte, la brecha salarial supone una doble discriminación. Las peores condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo repercute en **la menor renta salarial** de las mujeres **lleva asociada una mayor desprotección social**, ya que a menor cotización, menores prestaciones por desempleo y jubilación.

Las peores condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo repercute en que en la vejez seamos más pobres que los hombres, de forma de que si la brecha salarial se sitúa en torno al 23%, la brecha media en las pensiones contributivas supera el 37%. Lo que merma sus derechos y prestaciones sociales.

*La elevación del periodo de cálculo de la pensión que está planteando el gobierno agranda la brecha de género, perjudicando más a las mujeres.*

**La igualdad debe estar presente, de forma transversal y concreta, en todos los procesos de la negociación colectiva y ser tratada como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no solo de las mujeres).**