



La Brecha Salarial en España

Existe mucha polémica alrededor del concepto brecha salarial. Algunas personas consideran que los datos son alarmantes y otras que "la brecha salarial no existe".

Vamos a explorar qué es exactamente, cuánto representa en España y cuáles son sus causas principales.



¿Qué es la Brecha Salarial?

1

Definición

Es la diferencia existente entre los salarios recibidos por hombres y por mujeres.

2

Expresión

Se expresa en porcentaje indicando cuánto menos cobra una mujer que un hombre.

3

Ejemplo

Si la brecha es del 15%, significa que de media una mujer cobra un 15% menos que un hombre.

Tipos de Brecha Salarial

No Ajustada

Diferencia en el salario medio total sin considerar tipo de trabajo, responsabilidad o horas trabajadas.

No Ajustada por Hora

Diferencia del salario medio por hora trabajada sin considerar tipo de trabajo o responsabilidades.

Ajustada

Diferencia salarial considerando mismas condiciones laborales, experiencia y educación.



Brecha Salarial No Ajustada

¿Qué mide?

La diferencia en el salario medio total de todas las mujeres y todos los hombres.

Porcentaje en España

19,5% - El salario anual de las mujeres es de media un 19,5% inferior al de los hombres.

Factores influyentes

Mujeres en puestos peor remunerados, con menos responsabilidades y trabajando menos horas.



Brecha Salarial No Ajustada por Hora



Medición

Diferencia del salario medio por hora trabajada entre hombres y mujeres.



Porcentaje

11,9% - Las mujeres cobran por una misma hora de trabajo un 11,9% menos.



Comparación

Elimina el factor de cantidad de horas trabajadas pero mantiene otros factores.

Brecha Salarial Ajustada

1

Definición

Indica la diferencia salarial teniendo en cuenta las mismas condiciones laborales.

2

Porcentaje

Aproximadamente 10% - Mujeres en las mismas condiciones cobran un 10% menos.

3

Significado

Indicador más fiable para medir si existe "mismo sueldo por mismo trabajo".

4

Complementos

Diferencias por compensaciones adicionales como turnos nocturnos o festivos.

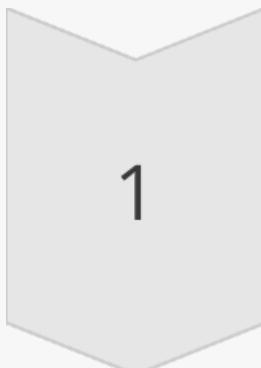


Comparativa de Brechas Salariales

REGIÓN	PARÁMETRO DE CÁLCULO	
	RETRIBUCIÓN ANUAL	RETRIBUCIÓN POR HORA
MUNDO	23%	16%
EUROPA	15,7%	14,1%
ESPAÑA	19,5%	11,9%

Fuentes: Organización Internacional del Trabajo (OIT) Eurostat e Instituto Nacional de Estadística

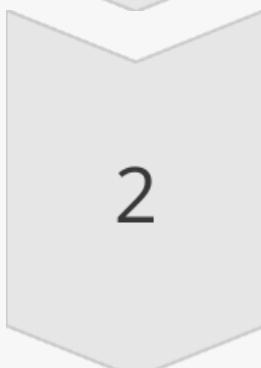
Interpretación de Datos



Conocer el contexto

1

Es fundamental saber qué aspectos se están midiendo en cada dato sobre brecha salarial.



Analizar factores

2

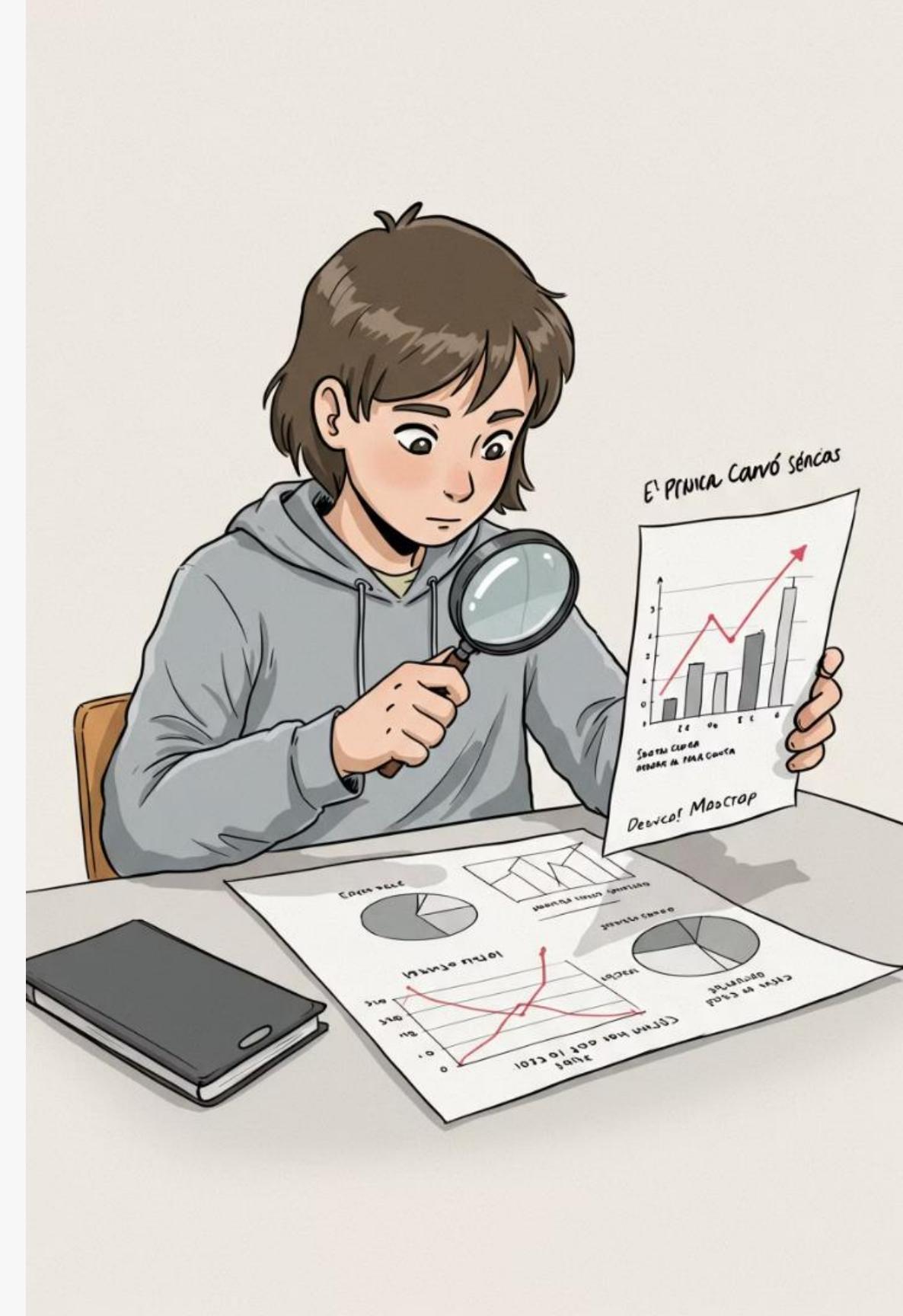
Entender las causas detrás de las diferencias salariales para interpretarlas correctamente.



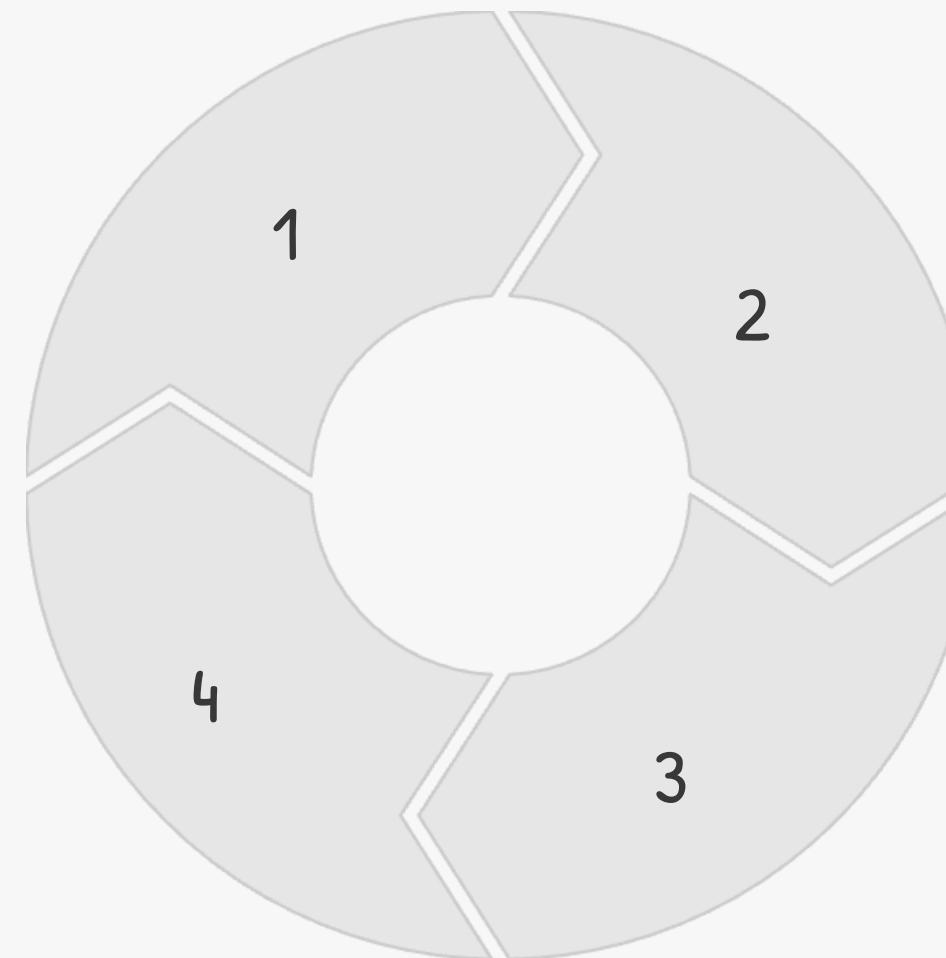
Comprender significado

3

Solo así podrás entender de manera correcta lo que significan esos datos.



¿Por Qué Existe la Brecha Salarial?



Roles de género

Tradiciones que asignan diferentes responsabilidades a hombres y mujeres.

Impacto familiar

La maternidad y cuidados familiares afectan más a la carrera de las mujeres.

Valoración laboral

Trabajos feminizados suelen estar peor valorados y pagados.

Barreras profesionales

Dificultades para acceder a puestos de responsabilidad y mejor pagados.



Causa 1: Cuidado Familiar Desigual

5h

Mujeres

Horas diarias dedicadas por mujeres
españolas a tareas del hogar y cuidados.

2.5h

Hombres

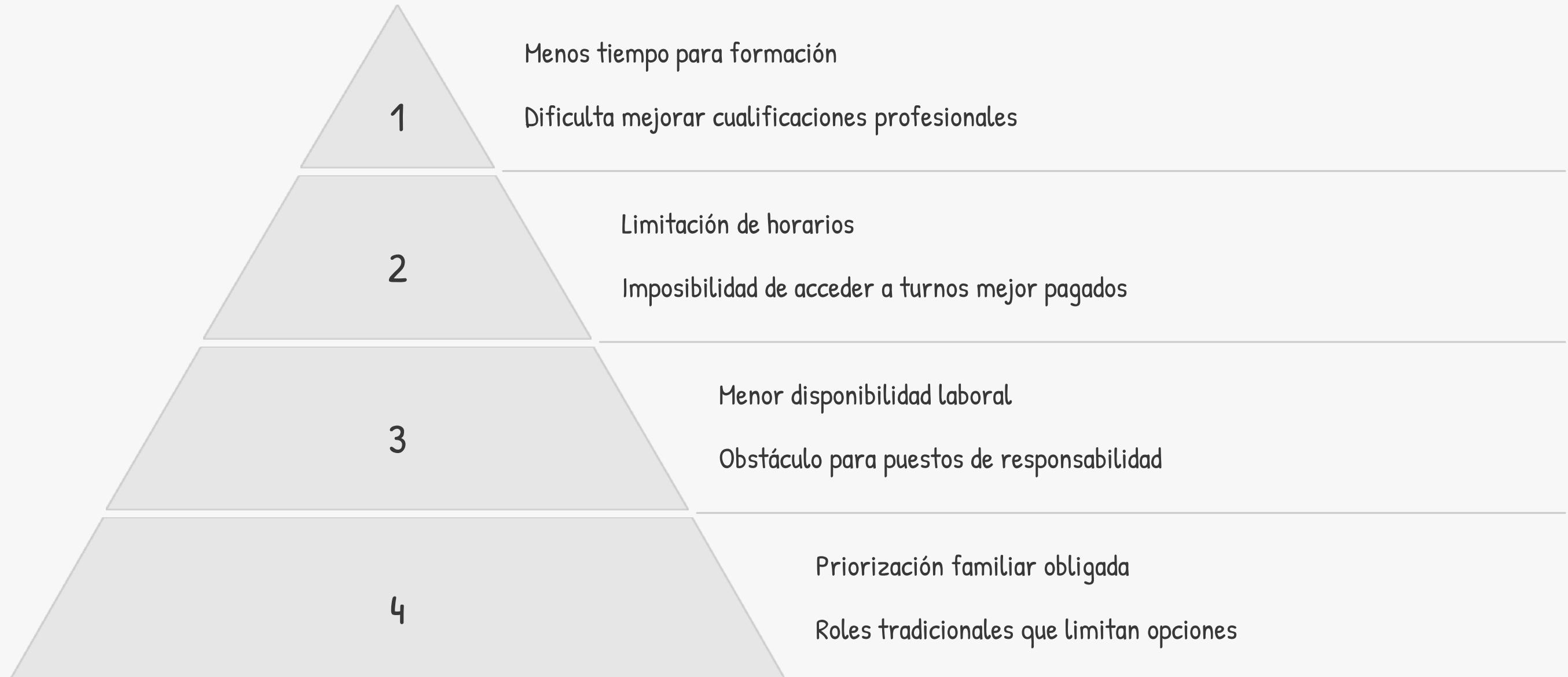
Horas diarias dedicadas por hombres
españoles a tareas del hogar y cuidados.

2x

Diferencia

Las mujeres dedican el doble de tiempo a
tareas no remuneradas que los hombres.

Consecuencias del Cuidado Familiar Desigual



Causa 2: Trabajo a Tiempo Parcial



25% de mujeres

Una de cada cuatro mujeres trabaja a tiempo parcial en España.



7% de hombres

Solo uno de cada catorce hombres trabaja a tiempo parcial.



50% involuntario

La mitad de mujeres con jornada parcial no lo eligieron voluntariamente.

Causa 3: Valoración Desigual del Trabajo

1

Trabajos feminizados

Menor valoración social y económica

2

Capacidades infravaloradas

Menor reconocimiento de habilidades "femeninas"

3

Complementos salariales

Asociados a trabajos masculinizados

4

Segregación ocupacional

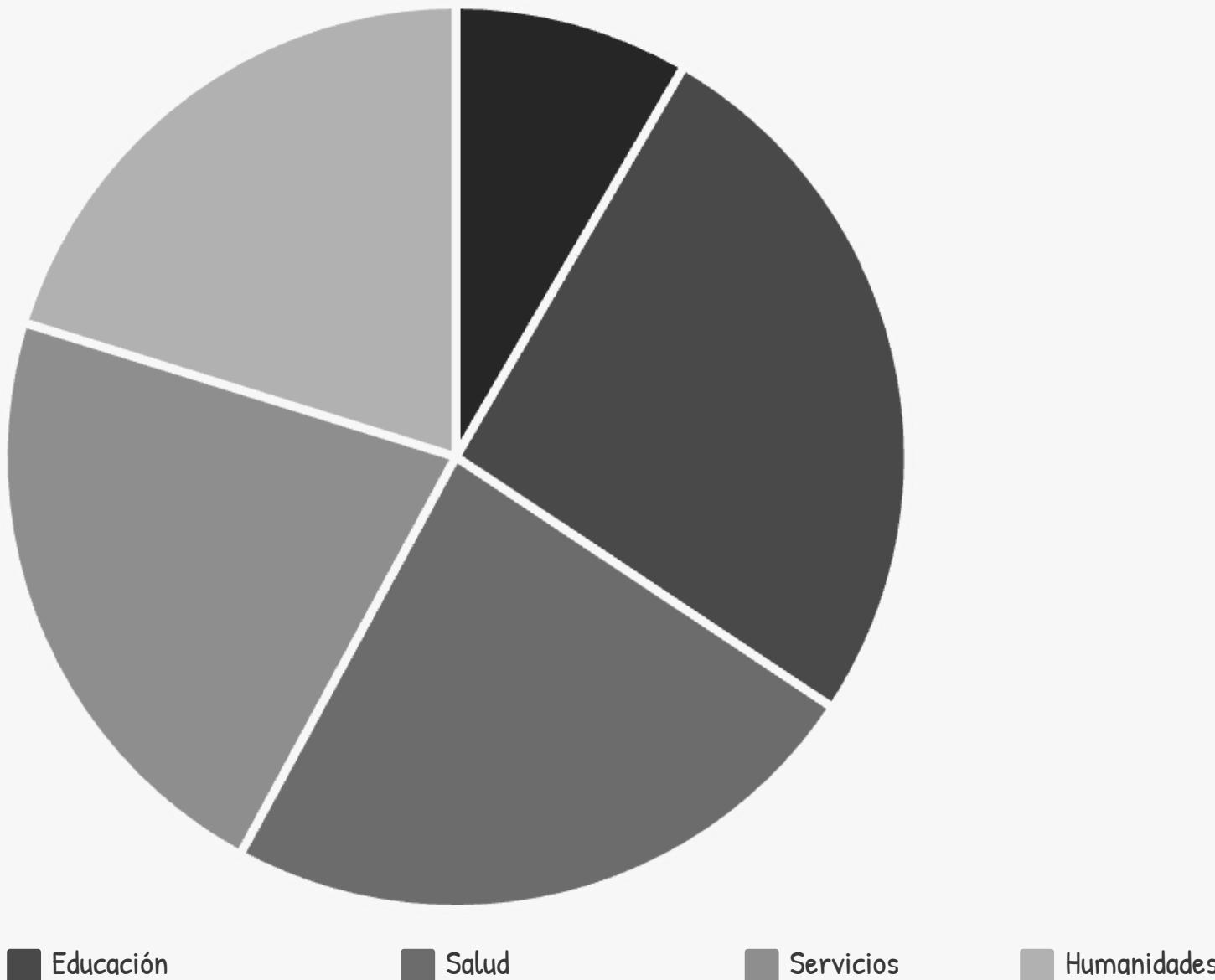
Concentración en sectores peor remunerados

Ejemplo: Valoración Desigual



Los trabajos que requieren esfuerzo físico (almacén, maquinaria) suelen recibir mejor valoración y salario que otros realizados mayoritariamente por mujeres (cajera, limpieza).

Causa 4: Elección de Estudios



Las mujeres representan solo el 25% en sectores STEM (mejor pagados) mientras son mayoría en educación, salud y servicios (peor remunerados).

Causa 5: Techo de Cristal

14.3%

Juntas Directivas

Porcentaje de mujeres en juntas directivas de las mayores empresas españolas.

2.3%

CEOs

Porcentaje de mujeres que ocupan puestos de director general en grandes empresas.

54%

Formación Superior

Mujeres de 25-34 años con estudios superiores, frente al 41% de hombres.



Barreras del Techo de Cristal



Dedición Plena

La disponibilidad total es criterio decisivo para ascensos. Difícil con responsabilidades familiares.



Estereotipos

Creencia de que los hombres tienen más dotes de mando, favoreciendo su elección para ascensos.



Redes Informales

Exclusión de mujeres de círculos donde se toman decisiones importantes sobre promociones.





Causa 6: Autominusvaloración

Estereotipos Interiorizados

Muchas mujeres asumen que su rol principal debe centrarse en la familia y no en su carrera.

Menor Negociación Salarial

Las mujeres negocian menos su salario y aceptan con más facilidad lo que se les ofrece.

Menor Movilidad Laboral

Menor propensión a cambiar de trabajo por razones salariales, limitando mejoras económicas.



Causa 7: Impacto de la Maternidad

- 1 Reducción de jornada
- 2 Primer año
- 3 Largo plazo
- 4 Impacto en hombres

Reducción de jornada

El 95% de personas que reducen jornada tras tener un hijo son mujeres.

Primer año

El salario femenino se recorta un 11% el primer año de maternidad.

Largo plazo

La brecha se agranda hasta el 28% tras el nacimiento del primer hijo.

Impacto en hombres

El salario de los hombres no sufre cambios tras convertirse en padres.



Conclusiones sobre la Brecha Salarial

Factores "a priori"

La mayor parte de la brecha se explica por factores previos a la entrada al mercado laboral.

Roles de género

Influyen en la elección de trabajos, formación y disponibilidad laboral de las mujeres.

Factores "a posteriori"

Menor retribución por trabajo de igual valor en situación laboral similar.

Cambio necesario

Requiere transformaciones sociales, empresariales y personales para lograr igualdad efectiva.



Vídeos sobre la Brecha Salarial

<https://www.youtube.com/watch?v=BRGhQy5lgsI>

<https://www.youtube.com/watch?v=5pN2yxjmEOw>

<https://www.youtube.com/watch?v=qH45I-fFKqA>

INE (Datos sobre la Brecha Salarial)

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596